



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

**División de Ciencias Sociales
y Económico Administrativas**

**PROCEDIMIENTO ORDINARIO
EN MATERIA LABORAL**

TRABAJO MONOGRÁFICO
Para obtener el grado de
Licenciado en Derecho

PRESENTA
Martha Patricia Cruz Ocman

SUPERVISORES:
Lic. Salvador Bringas Estrada
Lic. Teresa Duch Gary
Lic. Ignacio Zaragoza Ángeles

Chetumal, Quintana Roo del 2002



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Trabajo monográfico elaborada bajo la supervisión del comité de asesoría
y aprobado como requisito, para obtener el grado de:

LICENCIADO EN DERECHO

COMITÉ:

SUPERVISOR: _____
LIC. SALVADOR BRINGAS ESTRADA

SUPERVISOR: _____
LIC. TERESA DUCH GARY

SUPERVISOR: _____
LIC. IGNACIO ZARAGOZA ÁNGELES

Chetumal Quintana Roo, 2002.

DEDICATORIA.

A MI ESPOSO:

Por su amor y apoyo que han sido
en todo momento la fuente de mi
Inspiración.

A MI MADRE:

Quien con su amor y lucha constante logro
convertirme en la mujer que hoy soy.

A MIS MAESTROS:

Por sus enseñanzas y tiempo
dedicado para brindarnos sus
conocimientos.

Introducción.

CAPITULO .- I El Derecho Procesal Del Trabajo.

1.1. Antecedentes históricos en México.	08
1.2. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.	12
1.3. Ubicación del Derecho Procesal del Trabajo dentro del Sistema Procesal Mexicano.	14
1.4. Naturaleza jurídica.	17

CAPITULO.- II El Procedimiento Ordinario.

2.1 Asuntos que se tramitan en el juicio ordinario.	20
2.2 Presentación de la demanda.	21
2.3 Admisión de la demanda.	22
2.4 Audiencia inicial.	25
2.5 Etapa de Conciliación.	26
2.5.1. Comparencia personal.	27
2.5.2. Intentos de conciliación.	28
2.5.3. Acuerdo conciliatorio.	28
2.5.4. Suspensión de la etapa conciliatoria.	29
2.5.5. Inconformidad en el arreglo.	29
2.6. Etapa de demanda y excepciones.	30
2.6.1. Re-conciliación.	30
2.6.2. Exposición de la demanda por el actor.	30
2.6.3. Contestación de la demanda y su contenido.	32
2.6.4. La replica y contrarréplica.	34
2.6.5. Reconvención.	34

2.6.6.	Conclusión de la etapa.	-----35
2.7	Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.	-----35
2.7.1	Clases de pruebas admisibles en el proceso	
	laboral.	-----37
2.7.1.1	Confesional.	-----37
2.7.1.2	Documentales.	-----42
2.7.1.3	Testimoniales.	-----45
2.7.1.4	Pericial.	-----48
2.7.1.5	Inspección	-----50
2.7.1.6	Presuncional e instrumental.	-----52
2.7.2.	Orden del ofrecimiento.	-----53
2.7.3.	Objeción de las pruebas.	-----55
2.7.4.	Admisión y desechamiento de las pruebas	-----56
2.7.5.	El desahogo de las pruebas.	-----57
2.8	Los Alegatos.	-----58
2.9	Cierre de instrucción.	-----60
2.10	Dictamen del laudo.	-----61
2.10.1.	Audiencia de resolución.	-----62
2.10.2.	Engrosé de laudo.	-----62
2.10.3.	Notificación del laudo.	-----63

CAPITULO.- III El Procedimiento de Ejecución.

3.1.	Concepto de ejecución.	-----65
3.2.	Órganos ejecutores.	-----66

CAPITULO.- IV Procedimiento de embargo.

4.1. Concepto de embargo.-----	69
4.2. Requisitos del embargo.-----	69
4.3. Bienes exceptuados.-----	72
4.4. Embargo de bienes en general.-----	72
4.5. Ampliación del embargo.-----	74

CAPITULO.- V El Remate.

5.1. Concepto de remate.-----	77
5.2. Avalúo de los bienes.-----	77
5.3. Postura Legal.-----	80
5.4. Audiencia de remate.-----	80

Conclusiones.

Bibliografía.

Introducción.-

El presente trabajo monográfico se divide en cinco capítulos, el primero de ellos habla del concepto del derecho procesal del trabajo definiéndose como el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; se señala cual es la ubicación del derecho procesal del trabajo dentro del sistema procesal mexicano determinándose que su ubicación se encuentra en el derecho social mismo que se regula por el artículo 123 constitucional y su reglamentaria la Ley Federal del Trabajo; se establece cual es la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral siendo este un derecho público, social y autónomo; por último se señalan los antecedentes históricos en México siendo que los inicios del derecho laboral parten de la colonia a través de los mandamientos conocidos como las leyes de indias mismo que fue evolucionando paulatinamente con los años y con las diversas reformas al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

El segundo capítulo, denominado el procedimiento ordinario habla de los asuntos que se tramitan en el juicio ordinario siendo estos los que no tengan una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo en base a los fines de la reclamación que se persigue; la presentación de la demanda que se efectúa en el área denominada Oficialía de Partes en donde se recepciona y se turna a la Junta competente para que conozca del asunto; la demanda se debe de admitir en el término de 24 horas señalándose fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá de efectuarse

dentro de los siguientes 15 días; se habla de la audiencia inicial en la cual se efectúan las tres etapas antes mencionadas, en donde, en la primera de ellas la de conciliación, se les exhorta a las partes a que lleguen a un arreglo que concluya con el juicio interviniendo la junta de manera directa en la exhortación siendo el arreglo favorable y justo para ambas partes.

La segunda etapa, la de demanda y excepciones se hace un intento mas de reconciliar a las partes, de no lograrse, se pasa a la exposición de la demanda en donde el actor la modifica o ratifica, posteriormente el demandado le da contestación a ella, seguidamente, las partes replican y contrarreplican y en caso de que el demandado lo considere pertinente reconvenirá al actor exponiendo su demanda; por ultimo, concluye la etapa una vez que se ha reducido a un punto de hecho y de derecho.

En la tercera etapa la de ofrecimiento y admisión de pruebas se establece cuales son las pruebas admisibles en materia laboral siendo la confesional, testimonial, instrumental, presuncional, inspección y documentales; se señala también cual es el orden del ofrecimiento siendo que en primer lugar el actor ofrecerá sus pruebas y posteriormente el demandado objetándose ambos las pruebas ofrecidas por su contraparte; una vez que se han ofrecido se procede con la admisión y desechamiento de las pruebas siendo valoradas por la Junta y fundamentado los criterios utilizados para admitirlas o desecharlas, desahogándose primero las del actor y luego las del demandado.

Concluidas las etapas, se señalan que son los alegatos y cual es su función específica en el juicio laboral de lo cual le sigue el cierre de instrucción, el dictamen del laudo, la audiencia de resolución, el engrosé del laudo y la notificación del mismo; en estos últimos subíndices se determinan los términos en los cuales tanto el proyectista quien es el que

formula el proyecto de laudo como los integrantes de la Junta siendo los representantes obrero y patronal junto con el presidente tienen para emitir y valorar el laudo hasta su total aprobación.

El tercer capítulo habla del procedimiento de ejecución en donde se da el concepto de la ejecución y se señalan las reglas que la rigen, así mismo se señala cuales son los órganos ejecutores siendo estos el presidente, los actuarios, y en los casos de que el lugar donde radique el demandado sea fuera de la jurisdicción de la Junta que conoce del juicio los presidentes auxiliares de otras juntas.

El cuarto capítulo se refiere al procedimiento de embargo en donde de igual forma se conceptualiza el embargo y se detallan cuales son los requisitos para que este se lleve a cabo, se establece cuales son los bienes que se encuentran exceptuados del embargo dada su naturaleza y por último se señala como se efectúa el embargo sus pasos a seguir y la ampliación del embargo que se efectúa cuando el primer monto embargado es insuficiente para cubrir el total de lo condenado.

El quinto y último capítulo denominado el remate establece cual es el concepto del remate, la forma en que se valúan los bienes muebles o inmuebles, el modo en el cual se determina la postura legal que es la que cubre las dos terceras partes del avalúo, y se concluye señalando como se desarrolla la audiencia de remate y las dos posibles tercerías que se pueden interponer durante el desarrollo de la audiencia siendo la tercería excluyente de dominio y de preferencia.

CAPITULO.- I EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Antecedentes Históricos en México.-

Los inicios del derecho del trabajo en México arrancan desde la Colonia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas es la esclavitud la base del trabajo como función económica y, por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha.

Euguerio Guerrero señala que “durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias, de 1561 a 1769 y en muchos de ellos se encuentran disposiciones extremadamente interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es mas bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.”¹

Después del movimiento insurgente de 1810 se encuentra un largo periodo, casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente tal.

El liberalismo europeo tiene acogido en nuestro medio y entonces la actitud abstencionista del estado deja que por si mismos los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Al redactarse la Constitución de 1857, sus voceros mas destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así los artículos 4 y 5 de esa constitución, que obedecen a la misma tendencia.

¹ Guerrero, Euguerio. Manual de Derecho del Trabajo, ed. decimoséptima, México, Ed. Porrúa, 1990, p.22

Al aparecer el Código Civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones y las leyes penales sancionan los actos que alteran la paz pública, así sean a título de reivindicaciones del trabajador, como las huelgas.

“En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llaman la atención, como los de Rió Blanco, Nogales, Santa Rosa, Cananea, y a pesar de que ya ha transcurrido medio siglo desde entonces, todavía no es posible apreciar desapasionadamente la verdad sobre los hechos que entonces ocurrieron, ya que, por un lado, con tendencia marcadamente extremista, se ha pretendido hacer de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social y, por otro, analizando el fenómeno social a la luz de las leyes y doctrinas imperantes entonces, se juzga que la misión del Gobierno, dentro de las ideas prevalecientes entonces, era reprimir actividades contrarias a la Ley”.²

“La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político, se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del Señor Madero, ni el de Villa, ni el de Zapata propugnaron por los derechos del obrero; el campesino si fue objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarbolo en el Sur, al grito de Tierra y Libertad, el Señor Madero aspiró a ser Presidente de México y lo obtuvo; pero no hay ningún vestigio de que al llegar a la Primera Magistratura se iniciara algún estudio sobre legislación laboral”.³

² Ídem.

³ Ibidem, p.23.

“Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades, en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales. En la Federación también se elaboran proyectos como el Zubaran, de 1915, pero hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

Es en la asamblea Constituyente donde nacen artículos de la importancia del 123, los Legisladores, entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores, algunos de ellos, por experiencia, de situaciones abusivas que habían observado en nuestra Patria, plasmaron en la Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores.”⁴

Doctrinariamente se había avanzado bastante para esa época, pues desde fines del siglo XIX, ya los tratadistas de Francia o de Inglaterra, así como la Santa Sede exploraban las inquietudes humanas provocadas por la industrialización, en busca de fórmulas para resolver los distintos problemas que fueron presentándose.

Nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa. De esta intención se ha partido para concluir erróneamente que el Derecho del Trabajo, al ser titular del trabajador, debe de negar toda protección al empresario. Tal afirmación es incorrecta, pues si bien es cierto que hay muchas disposiciones protectoras del obrero contra los abusos del patrón, también existen en la misma Constitución y, posteriormente, en la Ley Federal del Trabajo, preceptos que preconizan garantías para el patrón en bien funcionamiento correcto de las relaciones obrero patronales, el

⁴ Ídem.

legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a éstos corresponde dar, así como las utilidades inherentes al capital invertido. En el logro de este equilibrio de intereses se ha desarrollado principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, y los vaivenes de nuestra vida política han llevado a buscar interpretaciones de las leyes obreras por lo Tribunales del Trabajo y por el mas alto Tribunal del país, que en múltiples ocasiones han resultado contradictorias entre sí.

Los hombres aun teniendo el carácter de juzgadores, no pueden superar sus limitaciones ni las pasiones que los arroja en un momento dado , solamente la serenidad que se obtiene al transcurrir el tiempo, permite a los hombres, en lo individual, como a los pueblos en lo colectivo, aquilatar debidamente los hechos para proseguir la búsqueda de la justicia y poder dar a cada cual lo que le corresponde.

“En Noviembre de 1978 por resolución del H. Congreso de la Unión y de las legislaturas de los Estados, se reformo él articulo 123 Constitucional, para incluir la siguiente declaración ante las diversas fracciones: “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”. Se pretendió con esta adición recalcar el derecho de los trabajadores para obtener empleo y, correlativamente la obligación del Estado de fomentar el desarrollo de las industrias del país, a fin de satisfacer las necesidades de trabajo de los obreros mexicanos. En esta Ley de 1970 se contienen varios conceptos que, por su contenido general se considero que es necesario referir, puesto que se advierte el deseo de incluir en dicha ley principios que eran aceptados por la doctrina y la jurisprudencia y que anteriormente no se había estimado que deberían ser objeto de un texto expreso de carácter legal.

Respecto de la justicia social, aunque la expresión no es nueva, se le ha asignado últimamente un sentido que se ha confundido con una finalidad política, por otra parte se ha sostenido que además de las normas que aparecen en la Ley Laboral, existen todas las relativas a la seguridad social, que también tratan de realizar la invocada justicia social; otros principios que también se han sostenido por la doctrina y que ahora aparecen en el artículo Tercero de la Ley, son los que se refieren a que el trabajo es un derecho y un deber social; a que el trabajo no es mercancía, a que exige respeto por la libertad y dignidad de quien lo presta y a que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador.”⁵

Actualmente son tutelados los derechos de los trabajadores en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde regula las actividades de los trabajadores tanto al servicio de particulares como al servicio del Estado, mismo que tiene su ley reglamentaria en la Ley Federal del Trabajo.

Concepto del Derecho Procesal del Trabajo.-

Para empezar a hablar respecto al Derecho Procesal del Trabajo, primero se debe de precisar que se entiende por proceso empezando por la etimología de la palabra, en donde, Proceso deriva del latín *procedere* que significa en una de sus acepciones, avanzar, camino a recorrer, trayectoria a seguir hacia un fin propuesto o determinado; por lo que en un sentido amplio el proceso da la idea de un estado dinámico correspondiente a cualquier fenómeno que se desenvuelve o desarrolla, y

⁵ Ibidem.p.25.

en el campo estrictamente jurídico procesal se puede decir que el proceso es el conjunto de actos jurídicos, relacionados entre sí, que se realizan ante o por un órgano jurisdiccional, con el fin de resolver un litigio.

Rafael De Pina define al Derecho Procesal del Trabajo como “el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso, en tanto que como rama de la enciclopedia Jurídica es la disciplina que estudia las instituciones procesales del Trabajo con finalidades y métodos científicos”.⁶

Alberto Trueba Urbina afirma que el Derecho Procesal del Trabajo “es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurisdiccional y económico en las relaciones obrero patronales, inter obreras e inter patronales”⁷

A su vez, con un sentido descriptivo Borrel Navarro señala que el Derecho Procesal del Trabajo “es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al derecho laboral sustantivo especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o de uno solo de ellos”.⁸

Puede afirmarse acertadamente que...”el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo de las cuestiones y conflictos entre los

⁶ De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Botas, 1989, p. 37.

⁷ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Porrúa, 1971, p. 74.

⁸ Borrel Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, ed. Tercera, México, Ed. Sista, 1992, p. 452.

trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales”.⁹

Armando Porras y López por su parte lo define como “la rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico”.¹⁰

No obstante los criterios de los autores en cita se determina que es difícil dar una explicación precisa del Derecho del Trabajo, ya que a diferencia de las ramas jurídicas tradicionales, cuyos principios han sido elaborados a través de una larga experiencia doctrinal y legislativa, aquí se encuentra en presencia de un derecho nuevo, en pleno proceso de formación y desarrollo pero, al analizar las 3 funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje se puede definir al Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad, a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo individuales o colectivos y, de no ser posible, a resolver los conflictos por la vía jurisdiccional emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia orbita de facultades.

Ubicación del Derecho Procesal del Trabajo dentro del Sistema Procesal Mexicano.-

Dadas las características Sui-Generis del Derecho Procesal del Trabajo, es de considerarse que esta rama de la ciencia jurídica procesal,

⁹ Ibidem.p.454.

¹⁰ Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, México, Textos Universitarios, 1971, p.19.

esta ubicada dentro del Derecho Social, considerándose este como genero y como especie, ya que el Derecho Procesal Laboral es diferente a los otros derechos procesales como el Mercantil, Civil, Penal, no solo por sus peculiaridades y su proyección, sino también por las connotaciones especiales que tiene, como lo son la suplencia de la queja deficiente, la intervención de la Procuraduría de la Defensa de los menores incapacitados y de las trabajadoras en los periodos de embarazo etc.

Ovalle Favela señala que dentro de la disciplina del derecho social se deben de distinguir 3 tipos de normas que regulan el proceso del trabajo:

1.- "Las que se contienen en el apartado A del artículo 123 Constitucional con su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.- De acuerdo con las bases establecidas en el apartado A, la Ley Federal del Trabajo señala la integración y competencia de los Tribunales del Trabajo y prevé los diversos procedimientos que se deben de seguir ante los mismos."¹¹

Estas normas se aplican fundamentalmente a los conflictos entre los empleados privados y sus trabajadores a los conflictos entre el capital y el trabajo.

2.- "Las que se contienen en el apartado B del artículo 123 Constitucional y su reglamento la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de los Estados.- Esta última conforme a las bases previstas en el apartado B, establece la integración y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje y regula los procedimientos a seguir ante el mismo."¹²

¹¹ Ovalle Favela, José. Teoría General del Proceso, ed. Segunda, México, Ed. Harla, 1994, p.62.

¹² *Ibidem*, p.63.

Estas normas se aplican principalmente a los conflictos entre los poderes federales y los empleados públicos, sin embargo por diversas circunstancias estas normas se aplican a los conflictos entre algunas empresas publicas y sus trabajadores.

3.- "Las que en base a lo previsto por la fracción V del artículo 116 Constitucional expidan los órganos legislativos de los Estados para regular las relaciones de trabajo entre las autoridades Estatales y Municipales y los empleados públicos.- Estas leyes con vigencia dentro del territorio de cada Estado deben de contener también las reglas sobre la integración y competencia de los Tribunales Estatales de Conciliación y Arbitraje y sobre los procedimientos que se deben seguir ante los mismos."¹³

Así mismo José Dávalos determina que "el Derecho Procesal del Trabajo dentro del Marco Legal Mexicano se encuentra establecida en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual es de observancia general en toda la Republica y rige las relaciones de trabajo; a su vez se divide en dos apartados: El apartado "A" que se refiere a las relaciones entre trabajadores y empleadores particulares y el apartado "B" que trata de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores".¹⁴

Del artículo 123 Constitucional parten las bases generales para las normas de trabajo que habrán de regirse entre los trabajadores y patrones, así como los requisitos que deberán de cubrir los contratos de trabajo sean colectivos o individuales, como lo son la duración de la jornada, el salario, vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones de ley que a su vez

¹³ Ídem.

¹⁴ Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, ed. Segunda, México, Ed. Porrúa 1991, p.58.

establece el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo y demás relativos del mismo ordenamiento legal.

Naturaleza Jurídica.-

Para determinar cual es la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo hay que partir de la naturaleza jurídica del Derecho Procesal en general el cual se caracteriza por ser un derecho público, su naturaleza preferentemente imperativa y su condición autónoma en relación a las ramas sustantivas del derecho, sin embargo, respecto al derecho procesal del trabajo su naturaleza jurídica es similar en varios sentidos, como lo es el que sea un derecho público y un derecho social en atención a que esta destinado, precisamente, a regular una función pública, y sus propósitos se dirigen al bienestar social, por lo cual no se puede dudar su carácter publicista ni se puede poner en tela de juicio su carácter social en especial a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo vigente desde el primero de mayo de mil novecientos ochenta, en donde los Tribunales del Trabajo en México deben de ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libere de las cargas de prueba incómodas a efecto de amortiguar o, inclusive desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

Rafael De Pina señala que "solo existe una autonomía académica que deriva de la inclusión del derecho procesal del trabajo"¹⁵, sin embargo estima que esto solo vale como método adecuado y eficaz en la enseñanza pero sin que ello signifique el reconocimiento de la posibilidad

¹⁵ De Pina, Rafael. Curso de...Ob.Cit.p.9.

de la construcción de una ciencia del derecho procesal laboral independiente de la ciencia del derecho procesal civil, ni la posibilidad de la existencia de una legislación procesal del trabajo cuyos principios informativos sean en lo esencial diferentes a los del derecho procesal civil.

Alberto Trueba Urbina señala que “el derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas”.¹⁶

Baltasar Cavazos apoya igualmente la tesis de la autonomía que no solamente se funda en el carácter particularismo de los principios que en el estado actual de la legislación caracterizan al proceso del trabajo si no que también en el propio contenido de esa disciplina jurídica.

¹⁶ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho...Ob.Cit.pp.25 y 28.

CAPITULO.- II EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Asuntos que se Tramitan en el Juicio Ordinario.-

La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos para determinar si se tramitan en un juicio ordinario o especial no corresponde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que participan en la contienda sino que la clasificación surge de la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción, de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se deriva el interés del grupo o sindicato.

Néstor De Buen al respecto establece que "el juicio ordinario laboral podrá ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial"¹⁷, pero en realidad es un procedimiento de carácter general, es decir que los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que no tengan señalada una gestión especial.

El artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo señala que "el procedimiento ordinario es el indicado tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo."¹⁸ Por lo tanto, para determinar si un asunto es ordinario o no habría que ver que no configure con los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior cabe hacer mención que el juicio ordinario es el juicio de mayor cuantía en cuanto a los salarios caídos que se generan dado a

¹⁶ De Buen L, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, ed. Tercera, México, Ed. Porrúa, 1994, p. 543.

¹⁸ De Buen Unna, Carlos. *Ley Federal del Trabajo Análisis y Comentarios*, ed. Quinta, México, Ed. Themis, 1999, p.345.

que el trámite legal suele ser más largo respecto a los términos legales que establece la propia Ley Federal del Trabajo y los términos no legales que maneja la autoridad siendo en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto la propia ley establece los casos en los cuales se dará una gestión especial dada la naturaleza de la prestación que se reclama y que específicamente contempla el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, como por ejemplo, la designación de beneficiarios, una jornada inhumana, salario inferior al mínimo etc., los cuales por su naturaleza particularmente importante y no tratarse de un despido si no de una prestación que se reclama estando el trabajador al servicio del patrón la cual no le es cubierta; es por lo tanto, que se puede determinar que el procedimiento ordinario es el que atiende asuntos derivados de un despido injustificado.

Presentación de la Demanda.-

El Procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda en el área que la Ley denomina Oficialía de partes o también Unidad receptora, que se encuentra dentro de la propia estructura legal de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y esta a cargo de un oficial de partes que es quien recibe la demanda y la canaliza a la Junta que sea la competente, antes de que se concluyan las labores de la misma.

El nuevo derecho del trabajo no exige formalidades en las promociones o comparecencias por su flexibilidad, sin embargo la demanda debe de formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá

también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

La utilización del término acompañar se presta a confusiones, ya que da la impresión de que el actor solo puede exhibir pruebas documentales con su demanda, sin poder ofrecer otras, lo que en definitiva no tiene sentido ya que en la misma demanda puede ofrecer todos los medios de convicción que se considere pertinentes acompañado de todos sus elementos.

La demanda debe de ser presentada ante la Oficialia de Partes en un termino de 60 días contados a partir de la fecha en que se dio el despido de lo contrario se estaría ejerciendo la acción fuera del término legal concedido por la propia Ley Federal del Trabajo.

Admisión De La Demanda.-

Dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir del momento en que se recibió la demanda en la Oficialia de Partes y una vez que ha sido turnada a la Junta competente se dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que deberá de efectuarse dentro de los 15 días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda, y en el mismo acuerdo que cite a las partes a la primera audiencia, debe de apercibirse al actor de que en caso de no comparecer, se le tendrá por reproducida su demanda en términos del artículo 879 y de que perderá el derecho de ofrecer pruebas salvo las que haya acompañado en su escrito de demanda, conforme a lo previsto por el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo.

La notificación a las partes se deberá hacer, cuando menos diez días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, al cual se le apercibirá en el mismo acuerdo de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

La Ley Federal del Trabajo en la tutela de los derechos del trabajador crea un apartado en el cual se pretende subsanar las omisiones o irregularidades en que haya incurrido el actor al elaborar su demanda, y la autoridad esta facultada para que de oficio en el auto de admisión y la radicación prevenga al trabajador o sus beneficiarios en el caso en que se encuentre alguna irregularidad en el escrito de demanda, y al admitir esta se señalaran los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de 3 días.

La Ley prevé que la falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para que tenga verificativo de la audiencia inicial, 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, sin embargo, puede ocurrir que se haya notificado a alguna de las partes pero que no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia los 10 días que marca el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en este caso, siendo válida la notificación, de todas formas esta es ineficaz, ya que no cumplió con el termino antes señalado y se procederá a diferir la audiencia y se señalara nueva fecha a efecto de dar cumplimiento a las formalidades de ley y abarque los 10 días que como ya se menciona, quedando las

partes que comparecieron en ese acto por debidamente notificadas de la nueva fecha y hora.

Las partes que concurran a la audiencia que deba diferirse por falta de notificación quedarían notificados en el momento de la nueva fecha, las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificara por boletín o por lista de estrados de la autoridad, y a las que no fueron notificadas se les notificaría personalmente.

En el procedimiento ordinario, en conflictos individuales y colectivos, la concentración en una sola audiencia de las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas ha redundado en beneficio de las partes en el proceso, pues hace más expedito el procedimiento laboral, sin que esto implique dejar en indefensión a ninguna de las partes.

Algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje estiman que si una de las partes comparece a la audiencia, no obstante, de haber sido notificada con una anticipación menor a la que establece el artículo 873, convalida el defecto de la notificación y por lo tanto no puede solicitar el señalamiento de una nueva fecha de audiencia, siguiendo un criterio excesivamente rigorista, ya que de no estar preparado para llevar la audiencia, será mejor no comparecer a fin de que la Junta señale nueva fecha y hora para después de transcurrido el término de diez días desde la primera notificación, sin dejar de tomar en cuenta de que la subsiguiente notificación se hará por boletín o por lista de estrados.

Una práctica eficaz de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sido la de sugerir que la demanda la presente quien tenga facultades para recibir notificaciones, de esta manera al momento de presentarla, se dicta el acuerdo de admisión y se notifica de inmediato a la persona

autorizada, ahorrando con ello un trámite que alarga innecesariamente los juicios, pero lamentablemente esta aun no se efectúa en las Juntas Locales de Conciliación Arbitraje de este Estado. Por otra parte, si la demandada tiene representantes legales que diariamente acuden a la Junta, también de inmediato se les notifica. Una vez que se han notificado a todas las partes se procede a entrar al juicio en sus etapas de ley.

Audiencia Inicial.-

De acuerdo al principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben de efectuar las 3 etapas, conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pero esto no siempre fue así, ya que durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al momento de recibir la demanda, se citaba para una audiencia de conciliación y otra de demanda de excepciones que debía de notificarse a mas tardar en 10 días después de la primera; una vez que tenía verificativo la audiencia de conciliación se procedía a fijar otra fecha para el ofrecimiento y admisión de pruebas, siendo que con esta ley de 1931, se le causaban perjuicios al demandado en razón de los salarios caídos que corrían ya que las tres etapas se fraccionaban, sin embargo en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se concentró la primera parte en una sola audiencia de conciliación demanda y excepciones con la característica especial de que si no concurría ninguna de las partes, se archivaba el expediente hasta nueva promoción.

Néstor De Buen señala que "dada la duración en 3 etapas, la ley prevé que no obstante la ausencia inicial, cualquiera de las partes que se presente, ya sea bien antes de concluir una etapa ya iniciada sin ella o

bien al momento de empezar la siguiente; en estos casos será aceptada su comparencia e intervención siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente ya que el derecho para intervenir en una etapa de la audiencia precluye al momento en que la Junta comienza a dictar el acuerdo en que la cierra."¹⁹ Sin embargo, ello no significa que las partes puedan llevar a cabo cualquier actividad que corresponda a una etapa en el momento en que se presentan, ya que dentro de cada una de ellas, hay también momentos precisos para cada actividad procesal, así, el actor que llegue tarde a la etapa de demanda y excepciones no podrá ya modificar su demanda después de que el demandado ha producido su contestación, ni un demandado podrá contestar la demanda cuando el actor ha producido ya su replica ante la contestación de otro demandado.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se establece una sola audiencia para las tres etapas conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las cuales únicamente se podrán suspender a petición de ambas partes, por haber sido planteado un incidente de competencia o para el efecto de que la Junta estudie la cuestión que se suscite y se reserve para mejor proveer en ella.

Etapa de Conciliación.-

La audiencia inicia con la etapa de conciliación, la cual en la practica no se le da la suficiente importancia que el articulo 876 de la Ley Federal del Trabajo le concede ya que con esta etapa se inicia el juicio y a su vez con ella se puede concluir si las partes llegan a un arreglo favorable para

¹⁹ De Buen Luna, Néstor. Derecho...Ob.Cit.p.545.

ambos con la certeza de que no se abuse de los derechos ni del trabajador ni del patrón ya que la Junta interviene de manera directa e imparcial a fin de solucionar la controversia; el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo expresa con suficiente claridad, los mecanismos de celebración de la etapa conciliatoria.

Comparencia Personal.-

Como una clara manifestación del propósito conciliatorio que persigue el legislador, solo superado por la fobia en contra de los abogados, la ley exige la presencia personal de las partes ante la Junta sin abogado ni patronos, asesores o apoderados, y mientras se trate de la etapa conciliatoria, las consecuencias para quienes no comparezcan en la forma indicada no son graves pues se les tiene por inconformes de llegar a un arreglo; el juicio pasa a la siguiente etapa, en la que se podrá llegar a un arreglo con el simple apoderado, el problema se presenta como consecuencia de lo dispuesto por la fracción VI de este artículo, que obliga a las partes que no se presentaron a la etapa de conciliación a hacerlo personalmente en la demanda y excepciones, aunque aquí no impide la presencia de apoderados.

Diversas interpretaciones han salido de este artículo, que se resume en dos posturas opuestas: las que consideran que a la etapa de demanda y excepciones debe de comparecer necesariamente el actor o el demandado, ya sea en forma personal o por conducto de su representante legal, independientemente de que lo acompañe o no un representante legal, y la de quienes estiman que basta que a esta etapa comparezca el apoderado, si se trata de una persona jurídica.

Intento de Conciliación.-

Las Juntas siempre deberán de procurar los arreglos y exhortar a las partes a que intenten calmar sus diferencias, siendo muy escaso el número de conciliaciones que logre la Junta por el número considerable de juicios que se tramitan ante ella.

La realidad es que si las partes, por si mismas, no intentan la conciliación generalmente empujadas por sus propios abogados, consientes de los riesgos de este tipo de pleito, la etapa se convierte en un simple requisito formal: abierta la audiencia en su etapa de conciliación esta autoridad exhorta a las partes a que lleguen a un arreglo conciliatorio a lo cual manifiestan: Que no existe arreglo conciliatorio, frase concebida que preceda al acuerdo de la Junta declarando terminada la etapa conciliatoria.

Acuerdo Conciliatorio.-

Si las partes llegan a un arreglo conciliatorio, se da por terminado el conflicto laboral, y el convenio que celebren, mismo que la Junta aprueba, produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; dicho convenio deberá de hacerse por escrito y tener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos.

Suspensión de la Etapa Conciliatoria.-

Derivado de que la Junta en pocas ocasiones puede lograr que las partes lleguen a un arreglo y las mismas no muestran mucho interés por lograr un arreglo favorable para ambas en la primera audiencia de conciliación, la Junta únicamente a petición de ambas partes podrá diferir por una sola vez la audiencia de conciliación y fijar dentro de los siguientes 8 días su reanudación, quedando las partes debidamente notificadas de la nueva fecha que fije la autoridad.

En la práctica no se efectúa, ya que debido a las excesivas demandas que conoce la Junta es imposible fijar una nueva audiencia dentro de los 8 días, siendo que mayormente se fija para 30 días o más, riesgo que corren los demandantes de generar mas salarios caídos, ya que es mínimo el porcentaje de parte que después de solicitar se difiera, lleguen a una conciliación.

Inconformidad en el Arreglo.-

Las partes al no llegar a un acuerdo, en la audiencia de conciliación, se les tiene por inconformes y se cierra la etapa conciliatoria procediéndose con la etapa de demanda y excepciones.

No obstante, de que la etapa de conciliación es precisamente para conciliar, no se exige que sea necesariamente en esta etapa ya que las partes pueden conciliar en cualquiera de ellas antes de que se dicte laudo; concluida entonces la etapa de conciliación, y no se llego a un arreglo se procede con la etapa de demanda y excepciones en la cual no obstante, de que no hubo arreglo por única ocasión se les vuelve a exhortar a las

partes a que lleguen a un arreglo, por lo tanto, aquí esta la importancia de obligar a las partes a concurrir personalmente a la etapa de Conciliación ya que el encuentro directo entre los interesados propicia el entendimiento para solucionar el conflicto.

Etapa de Demanda y Excepciones.-

Concluida la etapa de conciliación continua la de demanda y excepciones en la cual, el actor ratifica o modifica su demanda, el demandado la contesta y reconviene en su caso y, ambas partes hacen valer sus excepciones y defensas; aquí es donde se escucha a ambas partes y la autoridad resuelve lo conducente.

En el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo se observan los diferentes momentos de esta etapa, siendo en total 8 momentos procesales que a continuación se detallan:

Reconciliación.-

En esta fase de reconciliación el Presidente interviene y exhorta de nueva cuenta a las partes a que lleguen a un arreglo conciliatorio a lo cual, de no lograrse, el arreglo se continuará con el juicio y se le dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

Exposición de la Demanda por el Actor.-

De hecho y de derecho, en este momento el actor formula su demanda, ratificando su escrito inicial o, haciendo las aclaraciones que

considere pertinentes respecto a las observaciones que le pudo hacer la Junta o, modificar lo dicho antes en dado caso de que el actor no hubiese atendido las indicaciones de la Junta esta lo prevendrá para que lo haga.

La ley de 1970 en su artículo 753, fracción IV, disponía que el actor podía hacer valer en la audiencia de demanda y excepciones acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial de demanda, las cuales quedaban también sujetas a las normas de prescripción, el mismo precepto indicaba expresamente que en tales casos la Junta debía señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones; la Ley reformada en 1980 presenta una modalidad confusa en el artículo 878 fracción II al disponer que el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios.

En la práctica ha sido difícil la interpretación del alcance del vocablo modificación, originado en ocasiones que la simple precisión o aclaración de los hechos, se haya entendido por la parte demanda como una ampliación de demanda y haya solicitado el diferimiento de la audiencia reservándose para contestarla en la nueva fecha, dando por resultado, que la Junta acuerde tenerla por contestada en sentido afirmativo o bien, a la inversa, que el actor adicione los hechos de su demanda, incorporando prestaciones reclamadas en el escrito inicial y la Junta acuerde la improcedencia de esta ampliación.

De lo anterior se estima, que siempre que el actor haga nuevas manifestaciones sobre su demanda la Junta podría cuidar el curso de la audiencia, y si se trata de una aclaración o precisión de los hechos hacerlo saber así al demandado, teniendo por expuesta la demanda en tal sentido, a fin de que proceda a dar contestación a la misma, ahora bien, si el actor modifica su demanda adicionando los hechos sin variar la

naturaleza de la acción principal, la modificación es admisible procesalmente, porque el artículo 878 no lo prohíbe, si no por el contrario, es compatible con lo previsto en la fracción II del mismo, toda vez que si la Junta debe de prevenirle para que adicione la demanda en ese momento, por no haber tomado en cuenta las indicaciones hechas anteriormente por la misma para subsanarla en tal sentido.

Contestación a la Demanda y su Contenido.-

Néstor de Buen señala que "en una evidente violación de garantías individuales de los demandados, específicamente en los casos en que el actor modifica su demanda, se indica, que el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, es claro que si la demanda es cambiada el demandado tendrá que contestarla de inmediato, pero en el caso de que el actor la modifique, cualesquiera que sean los elementos de cambio introducidos, la Junta deberá de suspender la audiencia en esa etapa y conceder a la demandada el plazo mínimo de tres días previsto en la misma ley para que conteste, sin obligarlo, por otra parte a contestar la primera versión, ya que puede haber contradicciones notables entre ambos."²⁰

De no hacerse así, y no obstante la expresión legal que no menciona la posibilidad de diferenciaciones en esa hipótesis, se estará violando la garantía de legalidad prevista en el II párrafo del artículo 14 Constitucional, cuya reglamentación hace la ley de amparo en su artículo 159 que considera violadas las leyes del procedimiento.

²⁰ De Buen Luna. Néstor. Derecho...Ob.Cit.p.547.

Santiago Barajas Montes de Oca señala, "es motivo de crítica la facultad del actor para ampliar y modificar la demanda en el momento de la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, por estimarse se coloca al demandado en estado de indefensión."²¹

El demandado deberá oponer en su contestación las excepciones y defensas que tuviere, 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.

Por descuido u omisión o como se le quiera llamar, el demandado puede dejar de referirse a ciertos hechos de la demanda, la regla legal es rotunda: "El silencio o las evasivos hará que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario..."²², debe de advertirse la seriedad de la sanción al no admitirse prueba en contrario, que coloca al demandado en la situación igual a que si no hubiese asistido a la audiencia.

La excepción de incompetencia a pesar de que produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento lo que implica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelve la cuestión la ley impone la carga de contestar la demanda, y si el demandado no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesa a la parte demanda, ya que no obstante, de que se interponga un incidente de previo y especial pronunciamiento debe la parte demandada dar contestación a manera de ad-cautela a la demanda en lo principal y contestar a su vez el incidente planteado en su contra, pues de no hacerlo

²¹ Barajas Montes De Oca, Santiago. Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1990, p.75.

²² Ibidem. p.345.

así estaría fuera de la etapa de ley para contestar que lo es la de demanda y excepciones.

La Replica y Contrarréplica.-

La fracción III del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, al decir las partes podrán, se desprende que la replica y la contra réplica son potestativas, como una facultad de aducir razonamientos o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o en la contestación de la misma, respectivamente pero sin variar la litis; por lo que, si se incurriese en esa variación, ya no se trataría propiamente de una replica, sino de la modificación o ampliación de la demanda, fuera del momento procesal oportuno y del mismo modo si la contra replica planteara hecho o situaciones jurídicas no cuestionados en la demanda, resultaría inconducente.

Reconvención.-

En los casos que el demandado contravenga al actor, la reconvención debe referirse a las reclamaciones relativas a la relación laboral, por ejemplo deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, etc. La fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el actor podrá contestar de inmediato la reconvención, o bien a solicitud del mismo, la Junta suspenderá la audiencia señalando una fecha para su continuación dentro de los cinco días, pero si se promueve la reconvención no habiendo comparecido el actor, la junta de oficio podrá suspender la audiencia,

señalando nueva fecha y hora para su continuación dentro de los cinco días siguientes mediante notificación personal, o de otro modo quedaría en estado de indefensión al ignorar la reconvencción, aplicando el mismo principio que lo ocupara al actor que haya comparecido, para permitirle estudiarla, a fin de preparar su contestación.

Conclusión de la Etapa.-

Posterior a lo anterior, se pasara inmediatamente a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, si las partes están de acuerdo con los hechos la controversia queda reducida a un punto de derecho.

Posterior al seguimiento anterior la Junta acuerda lo conducente respecto a las manifestaciones vertidas por ambas partes, como es el caso de tener al actor por ratificada su demanda, al demandado por contestada en su caso de que lo haya hecho y por resuelto algún incidente que se haya interpuesto, por lo que reducida la demanda a un punto de hecho y de derecho, se declara cerrada la etapa de demanda y excepciones y se procede a abrir la ultima etapa concerniente a la de ofrecimiento y admisión de pruebas en donde se admitirán todos aquellos medios de convicción que tengan relación alguna con la litis y sean ofrecidos conforme a derecho.

Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Antes de entrar al estudio de las pruebas que son admisibles en el juicio laboral, es conveniente definir que es la prueba a lo cual se puede decir que es el medio para demostrar la verdad o falsedad de una

proposición, o la existencia de un hecho o excepcionalmente, de un derecho. En el proceso en general es admisible toda clase de pruebas que no sean contrarias a la moral y al derecho, las pruebas en materia laboral deben de referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, deben ofrecerse en la misma audiencia salvo que se refieran a hechos supervinientes o tachas, la Junta desechara aquellas que sean inútiles, las pruebas deberán de ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

En el procedimiento laboral mexicano de carácter ordinario, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se ha sujetado a las siguientes reglas:

- a) Cada una de las partes tiene plena libertad para ofrecer pruebas siempre que estén relacionadas con los hechos controvertidos;
- b) En el momento de la diligencia se formularán objeciones a dichas pruebas, que cada parte tenga que hacer;
- c) Mientras no se cierre el periodo de ofrecimiento de pruebas, las partes podrán ofrecer otras no consideradas por ellas, siempre que estén relacionadas con las ofrecidas por la respectiva contraparte;
- d) Si el actor necesita ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos para él, pero los cuales se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia a fin de encontrarse en condiciones de preparar las pruebas concernientes a tales hechos;
- e) Las pruebas admisibles son: confesional; documental; testimonial; pericial; inspección; fotografías; presuncional; instrumental de actuaciones y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (se aclara que en nuestro medio las cintas grabadas, sólo se admiten

como pruebas bajo severas condiciones de convicción jurídica de su posible valor), y

f) Las pruebas deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Clase de Pruebas Admisibles en el Proceso Laboral.

Confesional.-

La Ley Federal del Trabajo es escueta en cuanto al concepto de prueba confesional, en él artículo 786 se limita a decir que "cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones."²³ La confesión sin embargo puede asumir diferentes formas; la que sigue específicamente la Ley Federal del Trabajo consisten en absolver de posiciones, que quiere decir, respuestas a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido.

La Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de prueba confesional: la de parte, que puede ser de persona física o de representante legal de persona moral y la de hechos propios, regulados en la misma sección sin embargo, son sustancialmente diferentes; la confesión de parte obviamente se refiere a la de persona física, actor o demandado y no admite desahogarse por representante. El artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo indica que "debe citarse a los absolventes personalmente o por conducto de su apoderado legal, apercibiéndolos que

²³ Ibidem p.210.

de no concurrir el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se le formulen.”²⁴

Mario González García, señala: “que la prueba confesional de la persona moral por conducto de su representante otorga una ventaja a estos sobre los trabajadores, ya que como así lo establece el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo tratándose de personas morales la confesional se desahogara por conducto de su representante legal, salvo, en los siguientes casos:

- a) Al desahogo de la prueba confesional puede ocurrir cualquier representante legal que tenga facultades para absolver posiciones, debiendo entenderse cuando el ofrecimiento de la prueba no sea específico en función del representante legal o de la persona física que siendo el órgano de representación tenga facultades para absolver posiciones.
- b) Si se ofrece la prueba confesional de una persona que es codemandado físico, como representante legal o para hechos propios, y la Junta desecha una de ellas, ningún agravio le puede causar, porque al absolver posiciones puede ser interrogado sobre todos los puntos de la controversia.
- c) En la prueba confesional de las personas que realizan actos de dirección o administración en la empresa, si se ofrecen como demandados y no para hechos propios, ninguna trascendencia puede tener las violaciones cometidas en su admisión, desahogo o valoración, al no imputársele ningún hecho en la demanda.”²⁵

²⁴ Ídem.

²⁵ Ídem.

Néstor De Buen señala: “en una clara observación del artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, se atiende a la condición del confesante que debe de ser un representante de la empresa o del sindicato o solo un funcionario para el caso de la prueba confesional para hechos propios, es claro que no solo por el hecho de que una persona sea representante pueda ofrecerse su confesional, es necesario que los hechos le sean propios y en razón de sus funciones le sean conocidos los mismos.”²⁶

El problema más serio en este caso de la prueba confesional para hechos propios, radica, en el hecho de que al momento del desahogo de la prueba, el antiguo funcionario empresarial, ya no preste sus servicios, en esta hipótesis se cambia la naturaleza de la prueba (caso único en materia laboral) para transformarse en una testimonial que ha sido denominada de calidad aunque esa denominación no traiga en si misma, ninguna consecuencia especial, salvo el valor que le quiera dar la Junta al resolver en consecuencia sobre su alcance y valor probatorio.

El artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo indica que en esos casos el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba de ser citado el ex funcionario y de ignorarlo, si pone el hecho en conocimiento de la Junta, esta podrá requerir a la empresa para que proporcione él ultimo que tenga registrado.

El cambio de naturaleza de la prueba de confesional a testimonial, se comprueba con la lectura del ultimo párrafo del artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo ya que en lugar de tener confeso fictamente al que no concurra se le aplicaran medidas de apremio, haciéndolo presentar por la policía. Un problema complementario, pero de extraordinaria importancia, puede producirse cuando el funcionario empresarial a dejado de prestar

²⁶ De Buen Luna, Néstor. Derecho...Ob.Cit.p.440.

sus servicios bajo circunstancias incomodas, de esas que propician el ánimo de confianza; por que, lo que no haría declarado en vida de su relación laboral, lo dirá después, sea o no cierto; el resultado de la prueba será claramente desventajoso para el demandado, si la parte afectada lo invoca y lo demuestra, puede surgir un motivo de tacha que invalide esa declaración, aunque en todo caso las Juntas tendrán que meditar y justificar ampliamente el valor que le puedan dar a la prueba.

Miguel Borrel Navarro define a la prueba confesional como "aquel medio de prueba reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, con el que se persigue convocar la confesión de una de las partes del juicio laboral."²⁷

Señala también que la prueba confesional es ..."el reconocimiento de algo, cuando se acepta un hecho controvertido que perjudica al confesante y puede producirse en cualquier diligencia o manifestación de las partes durante la tramitación del derecho procesal."²⁸

Este medio de prueba puede ser utilizado por ambas partes en el proceso laboral y deberá solicitarse, como todas las pruebas, en la etapa de ofrecimiento de pruebas; para el desahogo de esta prueba se puede citar a los presidentes de las empresas y de los consejos de administración, de los accionistas, consejeros y directores generales, la prueba confesional solo se da entre partes, ya que si no sería una testimonial.

A las dos partes del juicio se les citara para el desahogo de la prueba siendo el articulante (oferente de la prueba) y absolvente, a lo cual, las posiciones se presentaran en la misma audiencia ya sea por escrito o de manera verbal procediéndose por parte de la autoridad a calificar las

²⁷ Borrel Navarro, Miguel. Análisis Practico...Ob.Cit.p.525.

²⁸ Ibidem.p.525.

mismas de legales o en su caso desecharlas; el absolvente habrá de rendir su testimonio bajo protesta de decir verdad sin la presencia ni asistencia de apoderado, y deberá de contestar a cada pregunta SI o NO, pudiendo agregar después las manifestaciones que considere convenientes; siempre que se cite a un absolvente se le apercibe que de no concurrir el día y hora que señale la autoridad se le declarará confeso de las posiciones que se le formulen y que hayan sido previamente de calificadas de legales, así mismo se le tendrá por confeso si contesta con evasivas o se limita a no contestar, por el contrario se le apercibe al oferente que de no comparecer se declara desierta dicha probanza.

Borrel Navarro señala que "la confesión ficta deriva de lo que es figurado, cuando el absolvente no va a la Junta habiendo sido debidamente citado y apercibido, se entiende, esa negativa de su asistencia como que acepta las posiciones formuladas, también si acude y se niega a contestar o cuando contesta y al aclarar se contradice, es cuando se entiende por una confesión ficta."²⁹

Cuando el absolvente resida en lugar distinto al de la Junta que conoce del juicio, procede la prueba confesional por exhorto, por lo que el que la ofrezca deberá de hacerlo constar, solicitando se libere el exhorto respectivo, debiendo de adjuntar el pliego de posiciones, para que estas se remitan en sobre cerrado a la autoridad exhortada quedándose la Juntas con una copia para que obre en autos y exista el antecedente de ella.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia a establecido que si la Junta omite apercibir al absolvente de que si en caso de no comparecer a la fecha y hora señalada para el desahogo de la confesional a su cargo, se le tendrá por confeso de las posiciones que se calificaran de legales, y lo

²⁹ Ibidem.p.527.

declara fictamente confeso por no haber comparecido a la audiencia de desahogo de dicha prueba, es inconcuso que si hizo efectivo un apercibimiento que no existió, lo cual se traduce en una infracción de las reglas del procedimiento, en términos de la fracción IV del artículo 150 de la Ley de Amparo y a la vez implica violación de garantías.

Documental.-

La prueba documental puede referirse a documentos públicos o privados, siendo los documentos públicos aquellos cuya formulación este encomendada a funcionarios investidos de fe publica y son expedidos en ejercicio de sus funciones, los expedidos por la Federación, del Distrito Federal, y de los Estados harán fe en el juicio, sin necesidad de legalización y son documentos privados los que no reúnen estas condiciones.

Los documentos sin firma si pueden presentarse como prueba en el juicio laboral, pero requerirán en este caso de otro elemento para su perfeccionamiento, es decir se deberá de utilizar el procedimiento mediante el cual se confirma o comprueba la autenticidad del mismo, a través, por ejemplo de una prueba caligráfica-pericial en el caso de que sea manuscrito, a fin de que se adquiriera su validez legal.

Siempre hay que distinguir que una cosa es el contenido y otra cosa la suscripción del documento, que es la firma o huella digital que ampara el contenido del documento.

Toda prueba documental como cualquier otro medio de prueba puede ser objetada por la contraria, objetando quiere decir, negado repudiado o impugnado por la parte que afecta o perjudica, cuando se

ofrezcan documentales como prueba copias, aunque las mismas hacen presumir la existencia de los originales, deberá pedirse siempre su cotejo con sus originales, por la parte interesada, para que puedan ser reconocidos como tales.

La Ley Federal del Trabajo al respecto dice que cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como pruebas, para que obren en autos, si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá de solicitarlos directamente a petición de parte interesada; siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento que obra en las oficinas publicas, la parte contraria tendrá derecho a que a su costa se adicione con lo que crea conveniente del mismo documento o expediente, en cuanto a la compulsas o cotejo, deberá exhibirse en la etapa de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Si el documento original se encuentra en lugar distinto a la residencia de la Junta que conoce del juicio, se llevara a cabo el cotejo o compulsas, mediante exhorto dirigido a la autoridad de la localidad donde se encuentre el original, en estos casos deberá exhibirse copia del documento en la etapa del ofrecimiento de pruebas y solicitarse la compulsas mediante exhorto, por la parte oferente de esta prueba. Los documentos procedentes del extranjero o en idioma extranjero pueden utilizarse en el procedimiento laboral siempre que se presenten debidamente legalizados por autoridades diplomáticas o consulares de conformidad con las leyes respectivas. Las pruebas documentales que se presenten en idioma extranjero deberán ser presentadas con su traducción, procediendo la Junta en esos casos, de inmediato, a designar,

un traductor oficial a fin de que haga en un termino de cinco días la traducción del documento.

Si el patrón presenta como prueba documental un escrito debidamente firmado y ratificado ante la Junta por el trabajador en el que renuncia a los derechos laborales que le otorga la Ley, esa prueba documental no será tomada en consideración por la Junta, ya que los derechos laborales del trabajador son irrenunciables, y si el trabajador los renuncia, esa renuncia es nula de pleno derecho.

Borrel Navarro señala que "en cuanto a la objeción a la documental privada, la Cuarta Sala a establecido que los documentos privados que se atribuyen a una de las partes, conservan eficacia obligatoria, aunque hayan sido objetados en su autenticidad, si la parte que hizo la objeción, no rinde pruebas suficientes para acreditar la falsedad de ellos."³⁰

Desde 1975 la Corte a establecido que si el trabajador ofrece una prueba documental en la que obra el dictamen de un medico, quien basándose en documentos propios de su especialidad, dictaminó que ese obrero presentaba determinadas lesiones que le ocasionaban una incapacidad mismas que valúa en los términos de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y, además esa probanza es ratificada durante la tramitación del juicio en donde la contraparte del oferente tiene la oportunidad de repreguntar al medico sobre lo asentado en si dictamen, tiene que convenirse que dicha documental se equipara a una prueba pericial.

Respecto a los documentos provenientes de terceros, si esta es objetada, solo tiene valor si su signante lo ratifica ante la Junta con citación del contrario oferente, pues equiparándose esas pruebas a una prueba

³⁰ Borrel Navarro, Miguel. Análisis Practico...Ob.Cit.p. 530.

testimonial debe dársele oportunidad de repreguntar a quien firma el documento. Por otra parte la Suprema Corte a establecido que para que pueda ser tomada en cuenta la objeción formulada contra la autenticidad de un documento, es necesario que el objetante concrete su objeción, esto es, decir el porque de la misma, pues si no lo hace así, la objeción formulada en nada puede afectar al documento de que se trate. En materia laboral el que objeta de falso un documento debe de probar su objeción, por lo que si una de las partes objeta en su autenticidad aun documento privado, la carga de la prueba corresponde a ella, mas no a la contraparte, quien tiene a su favor la presunción de que el documento es autentico, máxime si el documento contiene al calce la firma del objetante.

Testimonial.-

La prueba testimonial en materia laboral es el acto mediante el cual, concurre a juicio el tercero llamado por la Junta y manifiesta, bajo protesta de decir verdad, lo que sabe en relación con la controversia parte de ella, debiéndose hacer constar en el acta respectiva su declaración textual.

La prueba testimonial tiende a acreditar la veracidad de los hechos controvertidos, mediante el dicho de terceros. En virtud de las modificaciones procesales de mil novecientos ochenta, sólo podrán proponerse tres testigos por cada hecho controvertido, anterior a esta ley se aceptaba hasta un máximo de cinco testigos; el testigo siempre deberá dar la razón de su dicho con respecto a cada pregunta, si no lo hace, la Junta lo requerirá para que lo haga, esto quiere decir, que el testigo deberá explicar porqué y como sabe lo que declara; este deberá identificarse debidamente, si lo exige la parte contraria lo que a menudo se estima

conveniente pedir, al proponerse esta prueba el oferente señalará los nombres y domicilios de cada uno y deberá hacer que concurran el día del desahogo de la prueba, si no puede presentarlos directamente el oferente, solicitará que sean citados por la Junta, y señalará las causas que le impiden presentarlos directamente.

Si el testigo es algún alto funcionario público podrá rendir su declaración mediante oficio.

Las preguntas se harán verbalmente y en forma afirmativa y siempre deberán tener relación directa con los hechos controvertidos.

Según la Corte, es ineficaz la declaración de un testigo que no exprese la razón de su dicho ni de sus declaraciones se desprende las razones por las cuales haya conocido los hechos sobre los que declara.

La Junta cuando lo estime pertinente, también podrá examinar directamente al testigo.

Tanto las preguntas como las repreguntas y sus contestaciones se harán constar textualmente en autos.

En primer lugar interrogará al testigo el oferente de la prueba y después la parte contraria a través de las repreguntas y previa a su declaración de pertinencia por parte de la Junta.

En los juicios laborales el patrón puede proponer como testigos a sus empleados de confianza de la propia empresa y el trabajador también puede ofrecer como sus testigos a los directivos o representantes del sindicato.

Cuando el testigo no hable español, su declaración la rendirá mediante interprete que nombrará la Junta.

Si un testigo debidamente citado y apercibido no concurre a declarar, la Junta podrá hacerlo comparecer por conducto de la policía.

Borrel Navarro señala "de acuerdo con la legislación laboral vigente y la jurisprudencia pueden las juntas resolver una controversia laboral con la declaración de un solo testigo, cuando en él concurren características de veracidad y honradez, cuando sea el único testigo que se percató de los hechos controvertidos, o sea el único que concorra a la Junta a declarar; en estos casos, su declaración no debe estar en oposición con otras pruebas que obran en autos."³¹

La prueba testimonial puede ser desahogada por medio de exhorto, cuando el testigo propuesto viva fuera del lugar de la Junta, y en este caso se acompañará por escrito el interrogatorio firmado por el oferente de la prueba, acompañando también una copia de las preguntas para la contraparte a fin de que las conozca y pueda formular por la misma vía del exhorto las repreguntas. La prueba testimonial se puede declarar desierta cuando la parte que la propuso se haya obligado a presentar al testigo y no la presente el día y hora señalado para el desahogo de dicha prueba; cuando el testigo haya sido citado legalmente por la Junta, deberá esta hacer efectivo el apercibimiento consignado en el citatorio y dictar las medidas que juzgue conveniente para hacer que el testigo comparezca a rendir su declaración de conformidad con lo establecido por el artículo 819 de la ley laboral.

Borrel Navarro establece sobre la tacha de testigos que "son las causas o motivos que invalidan la eficacia de los testimonios, se debe de hacer valer dando la razón de porque mintió el testigo o porque es falso su dicho, y se debe de alejar al termino de la recepción de la probanza, se debe de hacer oralmente esta impugnación o tacha, debiéndose tener especial cuidado que se asiente debidamente en el acta que se levante, a

³¹ Borrel Navarro, Miguel. Análisis Practico...Ob.Cit.p.533.

fin de que el juzgador la tenga presente al resolver y también para los efectos de la interposición en su caso, del juicio de amparo también puede tacharse los testigos por escrito, pero siempre antes de concluir la etapa de desahogo de pruebas... en cuanto a los motivos de tachas de los testigos en el juicio laboral, como la Ley no lo señala, deberá interpretarse que puede constituir motivo de tacha cualquier circunstancia que afecte la credibilidad del declarado, "...las tachas pueden ser absolutas o relativas, cuya significación y eficacia serán examinadas por la Junta en el laudo, las pruebas que justifican las tachas de los testigos se presentan y reciben en la audiencia de desahogo de pruebas que señala la ley procesal laboral, las tachas deben de referirse a los dicho o declarado por el testigo, sino a los motivos, causas o antecedentes, generalmente personales, que pueden influir en su declaración afectando su credibilidad."³²

Pericial.-

La prueba pericial es un medio probatorio reconocido por la Ley procesal del Trabajo, que consiste en el auxilio que le presta al órgano jurisdiccional del trabajo una persona entendida o conocedora del asunto o materia que se ventila en la Junta, y se relacione su objeto con alguna ciencia, arte o técnica.

Borrel Navarro establece "al informe que rinde el perito se le llama dictamen o peritaje, el que deberá versar sobre la ciencia, técnica o arte... cuando se requiera para la apreciación de un hecho, una prueba, o un asunto de conocimiento técnico o especial que se obtienen solo por la preparación profesional o específica sobre la materia, se le denomina a

³² Ibidem.p.534.

este medio de prueba pericial, si se trata de materia reglamentaria profesionalmente, el perito acreditará su capacidad mediante la exhibición de la autorización legal correspondiente. "...La prueba pericial se ofrece solicitando la parte interesada dentro de la etapa de ofrecimiento de pruebas, la practica de la misma, debiendo señalar concretamente la materia sobre la que deberá versar el peritaje, y acompañar por escrito el cuestionario respectivo con copias para cada una de las partes del juicio. Si no se acompañan el cuestionario o preguntas que deberán formularse al perito, la prueba no será admitida."³³

La prueba pericial se ofrece solicitando la parte interesada dentro de la etapa de ofrecimiento de pruebas, la practica de la misma, debiendo señalar concretamente la materia sobre la que deberá versar el peritaje, y acompañar por escrito el cuestionario respectivo con copias para cada una de las partes del juicio. Si no se acompañan el cuestionario o preguntas que deberán formularse al perito, la prueba no será admitida, por no proporcionar los elementos necesarios para su desahogo.

A la Junta le corresponde designar a los peritos cuando no lo haga el trabajador o el designado por este no concurra y, cuando así se lo solicite el trabajador; también deberá la Junta designarlo cuando exista discrepancia en los dictámenes rendidos, en este caso se llama a un perito tercero en discordia; aunque haya discrepancia en los peritajes, puede la Junta estimar innecesaria la designación del perito tercer en discordia.

En cuanto a la designación del perito tercero en discordia, la Suprema Corte a establecido que de los términos de la fracción V del Artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, es incorrecta la resolución que

³³ Ídem..

establece la procedencia de una acción laboral fundada en el peritaje rendido por el tercero en discordia y con base en el argumento consistente en que al tener ese carácter dirime las diferencias entre los otros dictámenes, en virtud de que el peritaje constituye otra opinión mas de carácter científico o técnico sobre el objeto del dictamen, que la junta debe de estudiar detenidamente determinando a cuales se les otorga valor probatorio para orientar su decisión, pero no apoyar la resolución respectiva con base en ese argumento.

Inspección.-

Díaz de León señala: "la prueba de inspección es otro medio de prueba que aparece en la Ley Procesal del Trabajo, en virtud de las reformas procesales de 1980, pues antes se realizaba por costumbre o por analogía con la ley de Procedimientos Civiles."³⁴

Esta prueba que recoge y regula el ordenamiento Laboral en solo tres preceptos, consistente en el reconocimiento por parte del organismo jurisdiccional, de algún objeto, lugar o documento para obtener evidencia en relación con los hechos controvertidos en el procedimiento; el desahogo de la prueba de inspección se efectuara el día y hora previamente señalados por la Junta, debiéndose concretar el actuario a lo ordenado al respecto por esta, y pedirá que se le muestren los objetos o documentos que debe inspeccionar.

En esta diligencia las partes y sus apoderados, como ocurre en la pericial, podrán hacer las observaciones y objeciones que estimen

³⁴ Díaz De León, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1996, p.156.

convenientes y se levantara el acta de diligencia de inspección que firmaran todos lo que en ella intervengan y se agregara a los autos correspondientes.

Al solicitarse esta prueba deberá señalarse con precisión que objetos, lugares o documentos se quiere que sean examinados, en donde se encuentran, los lapsos que debe abarcar la inspección, y que es lo que se pretender probar con la misma, también deberá tenerse presente que el ofrecimiento de esta prueba debe de hacerse en sentido afirmativo, lo que facilitara se tenga por desahogada en sentido afirmativo a favor del oferente, en el caso de que la contraparte se niegue a que se realice esta prueba.

La inspección ocular tiene por objeto aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales.

La Corte tiene declarado que cuando la prueba de inspección ofrecida por un trabajador no sea practicada por causa imputable al patrón y ello motivó que la Junta, haciéndole efectivo el apercibimiento respectivo, dicte un auto teniendo por presuntivamente ciertos los hechos materia de la inspección, salvo prueba en contrario; dicha Junta debe de tener por ciertos aquellos hechos a menos que se hayan desvirtuado por la prueba en contrario que se rinda, pues de otra manera se infringiría lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Presuncional.-

Díaz De León establece: "presumir es sacar conclusiones o deducir algún hecho que se conoce."³⁵

Esta prueba reconocida desde el código Napoleónico, consiste en que a partir de un hecho conocido, se deduce la existencia de otro desconocido, o como lo prescribe la Ley de la materia, es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

La prueba presuncional no se desahoga, sino que se tendrá en cuenta al momento de dictar el laudo, esta prueba debe de ofrecerse señalando en forma concreta, clara y directa en que consiste y que se desea acreditar con ella.

Instrumental de actuaciones.-

Borrel Navarro considera a la prueba instrumental de actuaciones como "el conjunto de antecedentes, actuaciones, constancias, y documentos que legalmente obren en el expediente del juicio."³⁶

No todo lo que obra en un expediente puede considerarse a este efecto como instrumental de actuaciones, si no exclusivamente lo que obre legalmente, generalmente las partes la ofrecen expresando la instrumental de actuaciones en todo lo que favorezca los intereses de mi representado, lo que generalmente resulta inapropiado.

³⁵ Ídem.

³⁶ Ibidem.p.542.

Lo que es cierto es que la prueba de instrumental de actuaciones, no se necesita procesalmente ofrecer, ya que la Junta esta obligada de oficio, a tomar en cuenta las actuaciones que constan u obran en el expediente formado con motivo del juicio y aunque no se ofrezcan por alguna de las partes, deberán de valorarse por así ordenarlo el artículo 836 de la Ley Laboral y también en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 143 y 16 Constitucionales.

En general estas son las pruebas admisibles en materia laboral las cuales deben estar perfectamente ofrecidas para que al momento de que sean valoradas por la autoridad dicte esta el acuerdo respectivo admitiéndolas o desechándolas y expresando los motivos en que se funde para acordar lo conducente.

Orden del Ofrecimiento.-

Como se señalaba anteriormente concluida la etapa de demanda y excepciones las pruebas tiene que ofrecerse en su etapa correspondiente, a la cual se le denomina Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que esta contemplada en el artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Las pruebas deberán de ofrecerse en la misma audiencia salvo que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por fin las tachas que se hagan valer contra los testigos."³⁷

Las partes en el proceso laboral pueden en cualquier estado del procedimiento, antes de cerrarse la instrucción, proponer las pruebas que tengan el carácter de supervinientes, lo que deberá justificar fehacientemente ante la Junta.

³⁷ De Buen Unna, Néstor. Ley Federal del Trabajo...Ob.Cit.p.352.

Dispone el artículo 880 fracción I de la Ley Federal del Trabajo: "el actor ofrecerá sus pruebas, en primer termino en relación con los hechos controvertidos"³⁸, en esa condición implica dos cosas en primer lugar, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos, en segundo que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar, si no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda, y si comparece el demandado será el quien deba de ofrecer pruebas en contrario, en primer término; podrá hacerlo después, el actor, si así conviene a sus intereses; en un orden normal el demandado propondrá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor.

³⁸ De Buen Luna, Néstor. Derecho...Ob.Cit.p.550.

Objeción de las Pruebas.-

La objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficiencia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio. En todo caso en el transcurso de su ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de proponerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulara la objeción de pruebas del actor; en su turno el actor objetara las del demandado, ambas partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Cuando de la contestación de la demanda se desprenden hechos desconocidos para el actor, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos. El concepto de hecho desconocido debe verse con cuidado podría consistir, sin embargo, en una preescisión no invocada, V. gr., en el aviso de despido o un hecho ciertamente ajeno al actor pero de repercusiones en el juicio, en todo caso, la Junta deberá de ponderar si es o no desconocido, por que también puede tratarse de una maniobra del actor o su representante para conseguir mas tiempo; la diferenciación debe de entenderse solo respecto de los hechos desconocidos, quiere decir que la audiencia se llevara a cabo en su orden normal y solo se suspenderá en ese momento, una vez ofrecidas y objetadas, en su caso, las pruebas.

De lo anterior se desprende, que el actor y el demandado solo podrán objetar las pruebas de su contraria una sola vez y, una vez que

precluya ese derecho ya no puedan ofrecer mas pruebas salvo las que tienden a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones; acto seguido se declarara cerrada la etapa de ofrecimiento y se procederá a valorar las mismas por parte de la autoridad resolviendo cuales admite y cuales desecha, concluido este periodo las partes ya no podrán proponer otras pruebas salvo se refieran a hechos supervinientes o tachas de testigos.

Admisión y Desechamiento de Pruebas.-

Una vez que ya han sido ofrecidas las pruebas por ambas partes la autoridad procederá a valorarlas dictando de inmediato sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes; no obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las Juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictan un acuerdo reservándose para mejor análisis de la resolución definitiva. Después de cerrada la etapa respectiva solo se aceptaran nueva pruebas si se refieren a hecho supervinientes o de tachas a los testigos.

Juan Climent señala: "los hechos supervinientes cuya prueba esta regulada por los artículos 778 y 881 de la Ley Federal del Trabajo son aquellos que ocurren o se conocen después de la celebración de la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas por tanto no rige ningún termino para el ofrecimiento y la admisión ya que estas deben de ofrecerse antes de que se declare cerrada la instrucción."³⁹

³⁹ Climent Beltrán, Juan. Ley Federal del Trabajo...Ob.Cit.p. 576.

De lo anterior se determina que el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo no faculta a las Juntas para rechazar las pruebas que las partes ofrezcan fuera del orden establecido, en virtud de que mientras no se declare expresamente el agotamiento de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas las partes están en aptitud de ofrecer las que estime pertinentes siempre y cuando se relacionen con los hechos controvertidos, y fuera de la etapa de ofrecimiento se trate como se a dicho de pruebas supervinientes o tachas a los testigos.

El Desahogo de las Pruebas.-

La pretensión de la Ley es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia, sin embargo, admite que de no ser posible, se celebran varias audiencias. La Junta al dictar el acuerdo de admisión de pruebas, señalara el día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, la cual señala la Ley deberá efectuarse en el termino de 10 días hábiles siguientes, practica inusual en la Juntas dada la excesiva carga de trabajo.

En el mismo auto admisorio, la Junta deberá tomar las medidas que sean necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido; si la Junta estima que deban celebrarse varias audiencias, señalara en el mismo acuerdo admisorio los días y horas en que deberá verificarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando siempre se desahoguen primero las del actor y luego las del demandado.

Los Alegatos.-

El diccionario de derecho define a los alegatos como "el razonamiento o serie de ellos que los abogados de las partes pretenden convencer al juez o tribunal de la justicia o pretensión sobre la que están llamados a decidir."⁴⁰

En el procedimiento laboral ordinario, al concluir el desahogo de pruebas, se concede a las partes el derecho de presentar alegatos para lo cual en la práctica se les concede el término de 3 días haciéndoles el apercibimiento que en caso omiso tendrán por perdido ese derecho a alegar; el término de tres días no es estricto en el sentido de que a solicitud de las partes y como la misma ley lo contempla en su artículo 884 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo podrán las partes alegar en la misma audiencia concluido el desahogo de las pruebas.

La ley de 1931 establecía las siguientes reglas:

1. Los alegatos debían constreñirse con exclusividad a las pruebas rendidas o a los hechos respecto de los cuales no existiese conformidad.
2. Podrán ser orales o por escrito, concediendo la Junta en este último caso, un periodo de 48 horas a cada parte para presentar las que les correspondieran.
3. De presentarse dichos alegatos en forma oral, debía concederse un término de 30 minutos, a cada parte, para formularlos, levantándose acta de audiencia.
4. Por regla general, cuando los alegatos se presentaban por escrito, el periodo concedido a cada parte no era común sino alternativo.

⁴⁰ De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho, ed. Décimo quinta, México, Ed. Porrúa, 1988, p. 74.

La ley vigente, da apoyo en los principios de celeridad e inmediatez, ha suprimido esta etapa del procedimiento, y se establece en el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo que desahogadas las pruebas las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

La Suprema Corte de Justicia ha considerado que en materia laboral los alegatos no forman parte de la litis, de este modo no constituyen violación de garantías por parte de la Junta, el hecho de que no se haga un examen de ellos cuando se presenten por las partes, pues no son otra cosa sino las manifestaciones que producen en relación con sus pretensiones por cuyo motivo la Junta no esta obligada a resolver conforme a su contenido.

En la Ley de 1931 el artículo 531 autorizaba a las partes y a sus defensores para alegar única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no exista conformidad entre ellas, se autorizaba formularlos en forma oral o por escrito, en ese caso dentro de un termino de 48 horas.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 770 señalaba que al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de 48 horas para que presenten sus alegatos por escrito, la Ley vigente, a partir de la reforma de 1980, dispone en la fracción IV del artículo 884 que desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos, ello no excluye que se hagan por escrito, salvo que el resultado de la audiencia final deba ser importante en cuyo caso, necesariamente se formularan oralmente.

En realidad el alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación.

Cierre de Instrucción.-

Establece el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo “una vez concluido el desahogo de las pruebas, formuladas o no los alegatos por las partes, con base en una certificación que extienda el Secretario de Acuerdos en el sentido de que ya no queda prueba alguna que desahogar, el auxiliar de oficio, dictara un proveído declarando cerrada la instrucción, lo cual significa que se han agotado las instancias y se procederá a emitir una resolución en forma de laudo, por lo tanto, se turna el expediente al secretario proyectista para que en un termino de 10 días formule su proyecto.”⁴¹

Néstor de Buen opina respecto al auxiliar dictaminador que “son sujetos misteriosos, generalmente anónimos por razones más o menos aplicables, que viven fuera de los procesos de manera que en ellos el principio de inmediatez pasa a un segundo plano, su formación es de profesionales del derecho y no suelen tener mayor experiencia de la vida laboral, por lo que sus dictámenes suelen ser el resultado de un análisis técnico, al margen de cualquier consideración fundada en la conciencia.”⁴²

Una vez que el secretario proyectista valore el expediente y su contenido procederá a dictaminar sobre el asunto.

⁴¹ De Buen Unna, Néstor. Ley Federal del Trabajo...Ob.Cit.p.554

⁴² Ibidem.p.555.

Dictamen de Laudo.-

La etapa resolutoria del proceso laboral se inicia con la declaración oficial del cierre de instrucción en el juicio y la formulación de un proyecto de dictamen que debe de contener un extracto de la demanda y su contestación, de la replica y la contrarréplica, de haberse presentado estas, de la reconvención y contestación a la misma, también en caso de haber tenido lugar en el juicio laboral, la fijación de la litis o señalamiento de los hechos controvertidos, una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalado los hechos que deban considerarse probados, las constancias que funden y motiven y se deriven en su caso, de lo alegado, y por ultimo los puntos resolutivos.

El doctor Alcalá Zamora opino en sus frecuentes Intervenciones procesales que ...”el laudo en materia de trabajo debía estimarse una institución prestada por el derecho civil, puesto que las decisiones en árbitros siempre han tenido esta naturaleza jurídica, y si se atiende al objeto primario del legislador...”⁴³, al igual que a la forma decisoria de su presentación, no viene a constituir si no el resultado de un acuerdo previo entre las partes en litigio, quienes aceptan someter sus diferencias a la resolución de un tercero ajeno a la controversia.

Hecho el dictamen se entregara una copia a cada uno de los integrantes del Pleno como lo son el Representante obrero y patronal y al Presidente para su estudio y en los siguientes 10 días se reunirán para aprobarlo o modificarlo.

⁴³ Alcalá Zamora y Castillo, Niceto. Derecho Procesal Mexicano, ed. Segunda, México, Ed. Porrúa, 1995, p. 214.

Audiencia de Resolución.-

Una vez estudiado el proyecto, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma a una audiencia en que se discutirá y votara a favor o en contra del dictamen, la que deberá de efectuarse dentro de los 10 días siguientes al que haya concluido el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogado las diligencias propuestas por los representantes. En esa audiencia se dará lectura el proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes; se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y, finalmente, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Néstor De Buen señala "cuando el proyecto de resolución formulado por el auxiliar fue aprobado por la Junta, se firmara de inmediato lo que excluye en estos casos, el tradicional engrosé del laudo"⁴⁴ y aunque aparentemente constriñe a la Junta a resolver apresuradamente, no es así por que los miembros dispusieron del término de 5 días hábiles para estudiar el proyecto.

En caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin adiciones ni modificaciones se elevara a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Engrosé de Laudo.-

Puede ocurrir que al proyecto de laudo se le hagan modificaciones adicionales por los miembros de la Junta en este caso el secretario

⁴⁴ De Buen Luna, Néstor, Derecho...Ob.Cit.p.557.

procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo aprobado, quiere decir, tomando en consideración, en su caso, el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de la junta que integren la resolución.

A esta tarea de modificación al proyecto de laudo se le denomina engrosé y en definitiva su integración final, se perfecciona con las firmas de los miembros de la junta ya con todas las modificaciones hechas.

Notificación del Laudo.-

Una vez firmado el laudo el secretario de la junta lo deberá turnar al actuario para que este proceda a notificar a las partes y es aquí donde comienza el termino para ejecutar el mismo.

CAPITULO III.-EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN.

Concepto de Ejecución.-

El vocablo ejecución tiene en la ciencia del Derecho varios significados, algunos amplios y otros restringido, unas veces significa el cumplimiento voluntario de una obligación, otras veces se usa en el sentido de llevar a efecto lo mandado por la ley. En su significación mas general, ha de entenderse el hacer efectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la ley, en sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto; lo cual se determina que los actos de ejecución son aquellos a través de los cuales el órgano jurisdiccional hace cumplir sus propias resoluciones.

En cuanto al Derecho laboral en la Ley Federal del Trabajo, ejecución significa el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral.

Mario González García, señala "la ejecución procesal, se refiere fundamentalmente a las sentencias de condena, ya que las sentencias declarativas y constitutivas requieren únicamente de un cumplimiento administrativo por lo que las sentencias declarativas o constitutivas no imponen el dar, hacer u omitir algo, por cuyo motivo señala que la ejecución forzada, o simplemente cualquier ejecución, es el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia practica de las sentencias de condena."⁴⁵

Para Mario González, son cinco las reglas que rigen toda ejecución:

- 1.- La Instancia de parte.
- 2.- La competencia.
- 3.- La impugnación de las resoluciones dictadas con motivo de la ejecución.

⁴⁵ González García, Mario. Derecho Procesal...Op.Cit. p.345.

- 4.- Las limitaciones del derecho a oponerse a la ejecución, y
- 5.- Los gastos y costas judiciales.

En materia de ejecución de laudos se siguen estas reglas, indica el artículo 945 de la Ley Federal del trabajo los laudos deben de cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a que surta efectos la notificación hecha al demandado; en el cual de no cumplir en el termino antes señalado, el presidente emitirá auto de ejecución a petición del actor.

Órganos Ejecutores.-

Como se señaló en el capítulo anterior el laudo se notifica a ambas partes y la Junta le concede al demandado el termino de 3 días para que pague el monto al cual fue condenado, transcurrido ese termino sin que el demandado haya dado cumplimiento el presidente será la autoridad competente para ejecutar el laudo a petición del actor.

En ese sentido Romero Córdova establece en términos generales que "la ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales dada la naturaleza del juicio, sin embargo, no obstante el texto del artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo que así lo indica, participan en la ejecución otros funcionarios, y de manera especial los actuarios quienes son el órgano al que se le comisiona para hacer el requerimiento de pago y en caso de negativa procederá el actuario a embargar bienes suficientes que cubran el monto de lo condenado."⁴⁶

⁴⁶ Córdova, Romero. Principios de Derecho Procesal del Trabajo, ed. Tercera, México, Ed. Trillas, 1996, p.254.

Esta función de ejecutar debe ejercerla en principio, el presidente de la junta que conoció del conflicto y lo resolvió; sin embargo, puede ocurrir que deba intervenir otro funcionario de rango semejante, si corresponde a su jurisdicción y no a la de la junta que primero conoció del conflicto, como por ejemplo, cuando la reinstalación o el embargo, en su caso, deben efectuarse en lugar distinto; en ese caso, el presidente de otra Junta, a la que habrá de dirigirse el exhorto, será el encargado de la ejecución. En el artículo 941 de la Ley Federal del Trabajo se indica que a ese efecto se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de oposición, aunque no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

De lo expuesto se determina que el órgano ejecutor lo es el presidente, en colaboración con otros órganos auxiliares en la ejecución tal como lo es el caso de Seguridad Pública que a petición del actuario se solicita para mejor proveer en la diligencia de requerimiento de pago y/o embargo o con otros presidentes de otras Juntas quien lo auxilia.

CAPITULO IV.- EL PROCEDIMIENTO DE EMBARGO.

Concepto de Embargo.-

En líneas anteriores se señalaba que el auto de ejecución es cuando se le requiere al demandado el pago de lo condenado, si este se niega el actuario procederá a embargar, que es lo que sucede en la mayoría de las veces.

Para Miguel Bermúdez Cisneros el embargo es: "la retención, traba o secuestro de bienes, por mandamiento de un juez o autoridad competente."⁴⁷

Para Néstor De Buen el embargo es: "un acto complejo ya que implica el requerimiento de pago como condición previa; la elección de los bienes que servirán para garantizar el págo, inclusive con su propio valor; su deposito, real o virtual, en manos de quien, por sus especiales circunstancias, sabrá hacer honor a esa función en beneficio del acreedor que obtuvo laudo o sentencia favorable."⁴⁸

Requisitos del Embargo.-

La diligencia de embargo se lleva a cabo por un actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo el despacho del auto de ejecución dictado por el presidente de la Junta; en ese acto se ordenará requerir al demandado ya condenado para que cumpla con el pago o cumpla el mandato contenido en el laudo para garantizar el importe de la condena y sus accesorios legales, poniéndolos en deposito de la persona que designe la parte que obtuvo.

⁴⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, ed. Segunda, México, Ed. Trillas, 1989, p.187.

⁴⁸ De Buen Luna, Néstor. Derecho... Op. Cit. p.599.

El artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo señala las normas que se observaran en la diligencia de requerimiento de pago o embargo, "el actuario se debe constituir en el lugar donde el actor prestó sus servicios, o en el nuevo domicilio que tenga, o en su oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de la Ley Laboral. De no encontrarse el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente a quien se le requerirá de pago, y de no efectuarlo se procederá al embargo.

En caso necesario, siempre a juicio del actuario y sin autorización previa, se podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia, medida que suele ser necesaria cuando el deudor ejerce una defensa de hecho frente al requerimiento y el embargo.

En caso de que no se encuentre presente ninguna persona al momento de llevar a cabo la diligencia, de todas maneras el actuario la practicará, fijando copia autorizada del acta respectiva en la puerta de la entrada del local en que se hubiese practicado.

Quedará a la responsabilidad del actuario embargar únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, sus intereses y los gastos de ejecución."⁴⁹

Si bien estos son conceptos relativos habida cuenta que los actuarios no suelen ser expertos valuadores ni sería lógico que se les exigiera una precisión absoluta en la elección de los bienes. En todo caso será el propio actuario quien tomando en consideración lo que expongan las partes, determine los bienes que deban ser objeto de embargo, prefiriendo los que

⁴⁹ Climent Beltrán, Juan. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, ed. Vigésimo octava, México, Ed. Esfinge, 1999, p.689

sean de más fácil realización, es decir, los que se puedan enajenar sin demasiados obstáculos.

Si en el curso de la diligencia se advierte que los bienes que deban embargarse se encuentran en otro lugar, el actuario se trasladará a ese lugar, y previa identificación de los bienes practicará el embargo.

Las diligencias de embargo no deben suspenderse, los actuarios quedan facultados para resolver las cuestiones que se susciten, lo que quiere decir que no será necesario esperar un acuerdo de la junta si alguna de las partes hace alguna observación cuyo propósito, sea evitar la continuación de la diligencia.

Bienes exceptuados.-

La ley clasifica los bienes que no pueden ser afectados por un embargo, bien porque se trata de bienes personales sin los cuales una persona no puede vivir normalmente o bien, porque de ejecutar su embargo en forma indiscriminada, se podría perder la oportunidad de generar valores más importantes que permiten entender mejor la obligación de pago.

El artículo 952 de la Ley Federal del Trabajo establece una lista de los bienes exceptuados los cuales son: "bienes que constituyen el patrimonio de la familia, los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable, maquinaria, instrumentos, útiles o animales de una empresa o establecimiento en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades, las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras, las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con

las leyes, el derecho de usufructo, pero no los frutos de éste, los derechos de uso y habitación, y las servidumbres a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidas.”⁵⁰

Embargo de Bienes en General.-

Determinados cuales son los bienes que se pueden embargar, le corresponderá exclusivamente al actuario, en el momento de la diligencia de embargo y tomando en consideración lo que expongan las partes, determinar los bienes que deben ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización, es decir, los que se puedan enajenar sin mayores obstáculos.

En caso de que el embargo se practique sobre dinero o créditos realizables en el acto, el actuario los pondrá a disposición del presidente, para que, de inmediato, resuelva sobre el pago al actor.

Cuando el actuario decide el embargo de bienes muebles, el actor acreedor nombrara a un depositario para su conservación. Podrá cambiar el deposito si así conviene a sus intereses. El presidente de la Junta deberá de ser informado del lugar en que el deposito haya sido constituido.

Si esos bienes muebles son créditos, frutos o productos, se notificara al deudor o inquilino para que pague al presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia, en esa hipótesis y a fin de determinar con precisión la naturaleza del derecho, el actuario requerirá al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos para que en el acta conste y de fe de las condiciones estipuladas en los mismos.

⁵⁰ Ibidem.

El embargo de títulos de crédito obliga a constituir un depositario del título que no se limitara a labores de conservación, si no que también habrá de ejercer las acciones pertinentes para que no se menoscabe ni altere el derecho que el título represente, en realidad, el deposito hace las veces de un endoso en procuración que autoriza al depositario a actuar judicialmente, de hecho el depositario así constituido, asumirá las responsabilidades de un mandatario como en efecto lo es.

En términos muy semejantes, el embargo de bienes litigiosos atribuye al depositario nombrado el carácter de un verdadero apoderado para continuar los tramites. Es factible que no pueda hacerlo por si mismo si se requiere la intervención de abogado, pero si podrá designar al profesional del derecho que deba de continuar el tramite.

El artículo 962 indica: "Si los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenara dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el registro Publico de la Propiedad."⁵¹

El embargo sobre fincas urbanas se puede llevar a cabo:

- a) sobre la finca y sus productos, y
- b) sobre los productos de la finca.

El depositario designado tendrá el carácter de un administrador y consecuentemente podrá llevar a cabo todas las funciones que a los administradores corresponden y en particular:

- 1.- celebrar contratos de arrendamiento,
- 2.- cobro de rentas,
- 3.- hacer pagos indispensables,
- 4.- presentación de manifestaciones,
- 5.- presupuestar los gastos de reparación y construcción,

⁵¹ Ibidem.

- 6.- hacer los pagos de los gravámenes que reporte la finca,
- 7.- rendir cuenta mensual de su gestión.

El depositario incurrirá en responsabilidad de no cumplir adecuadamente con las obligaciones mencionadas.⁵²

El embargo de una empresa o establecimiento esta presidido por la idea de la conservación de la fuente de trabajo lo que impide que se acepte el remate de algunos de sus bienes, y por la idea de la necesidad de atender los gastos normales de la negociación, para que esta pueda seguir funcionando independientemente de que, con los sobrantes, se vaya pagando el crédito que motivo el embargo. En función de ello, la responsabilidades del depositario son las de un verdadero interventor que deberá:

- a) vigilar la contabilidad,
- b) administrar la negociación para que produzca el mejor de los rendimientos posibles,
- c) denunciar cualquier irregularidad que se advierta en cuanto sea inconveniente para la negociación misma o para los intereses del embargante. El presidente ejecutor, oyendo a las partes deberá resolver lo que estime conveniente,
- d) de ser el depositario un tercero, deberá otorgar fianza ante el presidente ejecutor y rendir cuenta oportuna de su gestión.

Ampliación de Embargo.-

Una vez que se ha efectuado el embargo el actor designara a un perito valuator para que valore el monto de los bienes, si del peritaje se

⁵² Ibidem.p.604.

determina que no cubre el total de lo que se condeno al demandado, el presidente nuevamente a petición del actor y valorando el peritaje dictara el auto de ampliación de embargo.

Baltasar Cavazos señala "puede haber varias razones que hagan recomendable la ampliación de un embargo; en el artículo 965 de la Ley Laboral se señala las que siguen:

1.- Cuando no basten los bienes embargados u para cubrir las cantidades por las que se despacho ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos;

2.- Cuando se promueva una tercería."⁵³

La ampliación podrá ser aprobada por el presidente ejecutor quien deberá abstenerse de poner en conocimiento del demandado ese tipo de providencia a efecto de proteger la seguridad del trabajador.

⁵³ Cavazos Flores, Baltasar. Instantáneas Laborales, ed. Segunda, México, Ed. Trillas, 1988, p.125.

CAPITULO V.- EL REMATE.

Concepto de Remate.-

Néstor De Buen, define al remate como: "la adjudicación que se hace de los bienes que se venden en subasta o almoneda al comprador de mejor puja y condición, en otras palabras el remate es una venta al mejor postor y, atendiendo su naturaleza jurídica, un contrato de compraventa con comprador abierto, que se perfecciona, cuando, pasando cierto tiempo, no existe una mejor oferta."⁵⁴

Baltasar Cavazos define al remate como: "la declaración de preferencia formulada por el juez en la vía de apremio, respecto a una de las posturas hechas en la correspondiente subasta, en el caso de que hubieran habido varias, o la de ser aceptable la que se hubiera hecho con carácter único."⁵⁵

Mario De La Cueva, establece que en el Derecho Procesal, la palabra rematar tiene dos significados: "la adjudicación que se hace a una persona del bien embargado que sale en venta, en subasta o almoneda y la diligencia misma de la subasta o almoneda; rematar significa por lo tanto no solo ponerlo en venta publica por orden y con la intervención de una autoridad judicial o administrativa, sino también adquirirlo en dicho acto."⁵⁶

Avalúo de los Bienes.-

La gracia del remate es que cada postor provoca un aumento del precio, pero al mismo tiempo, corre el riesgo de caer en una cierta maniobra que lo lleva a pagar mas de lo que el objeto vale, existe en

⁵⁴ Ibidem.p. 606.

⁵⁵ Cavazos Flores, Baltasar. Ley Federal del Trabajo Comentada, ed. Segunda, México, Ed. Trillas, 1999, p.465.

⁵⁶ De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ed. decimocuarta, México, Ed. Trillas, 1996, p.542.

consecuencia la obligación de comprar al último precio ofrecido, pero esa obligación queda sujeta a la condición resolutoria de que se haga por otro una mejor oferta, en cuyo caso el postor anterior queda liberado de su compromiso.

En el remate Néstor De Buen establece que juegan de manera especial dos factores: "el avalúo del bien que se va rematar, y la publicidad..., para algunos postores sería interesante que no concurriera otros, de manera que no haya competencia en la oferta y la publicidad tiende, precisamente a superar esa maniobra, ..." Con el avalúo ocurre que si es excesivamente alto, difícilmente se encontrara un postor, pero si es muy bajo el problema podrá consistir en que se adjudique en un precio mínimo, sin un adecuado aprovechamiento de su valor."⁵⁷

Cuando se trata de bienes muebles o inmuebles, el avalúo será practicado por un perito designado por el presidente de la junta y servirá de base al remate el monto del avalúo. Tratándose de una empresa el avalúo lo practicara un perito que se solicitara a la Nacional financiera o a alguna otra institución oficial, en todo caso el embargante obtendrá y presentara ante la Junta los certificados de gravámenes si se trata de bienes inmuebles o si la empresa a rematar esta formada también por inmuebles, si ya existieron certificados previos, solo se pedirán nuevos por el ultimo tiempo transcurrido, pero en todo caso será necesario que se cubran, por lo menos, los diez años anteriores a la fecha en que se ordenó el remate.

La Ley Federal del Trabajo contempla en su articulo 968 las normas para cuando los bienes muebles o inmuebles son embargados:

⁵⁷ De Buen Luna, Néstor. Derecho...Op.Cit.p.606.

“Si los bienes embargados son muebles:

- a) se efectuara su avaluó por la persona que designe el presidente ejecutor.
- b) Servirá de base para el remate el monto del avaluó; y
- c) El remate se anunciara en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el presidente ejecutor.

Si los bienes embargados son inmuebles:

- a) Se tomara como avaluó el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el presidente de la Junta.
- b) El embargante exhibirá certificado de libertad de gravámenes expedido por el Registro Publico de la Propiedad, de diez años anteriores a la fecha en que ordena el remate, si en autos obrare ya otro certificado, solo se pedirá al registro, el relativo al periodo o periodos que aquel no abarque; y
- c) El proveído que ordene el remate, se fijara en los tableros de la Junta y se publicara, por una sola vez en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando a postores.”⁵⁸

Las personas que aparezcan en el certificado de libertad de gravámenes deberán de ser llamadas a la audiencia de remate a efecto de que comparezcan a hacer vales sus derechos, por lo cual en el auto en donde se señale el remate se deberá de ordenar al actuario notifique a los diversos acreedores, apercibiéndolos que de no comparecer tendrán por perdido su derecho a manifestar lo que conforme a su derecho corresponda.

⁵⁸ Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal...Ob.Cit.p.444.

A pesar de que el remate se convierte en un fin previsto del conflicto, hay una cierta reserva en llevar al extremo las medidas de apremio como, sin duda, lo son los embargos y sus consecuencias, de alguna manera el legislador pone de manifiesto que se trata de soluciones viables pero no deseadas, por ello deja la ultima esperanza abierta para que las cosas no sean tan radicales y autoriza al demandado para liberar los bienes pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.

Postura legal.-

La postura legal constituye el precio asignado a una cosa, así como el modo, pacto o condición que establezcan dos o mas contratantes, pero singularmente, se entiende como el precio establecido en las almonedas o arrendamientos de abastos ejecutados públicamente.

También se considera postura, el escrito formulado por la persona que desee adquirir la cosa que se remata y en el cual expresa el precio que ofrece las condiciones de pago.

Así mismo la misma Ley Laboral señala que postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo.

Audiencia de Remate.-

Concluidas las diligencias de embargo se procederá al remate de los bienes embargados, según su naturaleza. El remate lo llevara acabo el presidente de la Junta, quien señalara el día y hora a efecto de que tenga lugar la diligencia respectiva en el local de la Junta competente. Abierto el

remate se recibirán posturas, se calificarán las mismas y se procederá a la puja y mejora de ofertas, procediendo el presidente al otorgamiento de los bienes al mejor postor, la diligencia no podrá suspenderse, quedando el presidente con la facultad de resolver de inmediato cualquier cuestión de conflicto que planteen las partes interesadas. De no presentarse postores el actor podrá pedir se le adjudiquen los bienes embargados, por el precio de su postura o solicitara la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un 20% en cada una de ellas, el importe total de las posturas lo exhibirá el adjudicatario, apercibido que de no hacerlo la cantidad exhibida quedara en beneficio del actor. Exhibido el importe total del precio de la adjudicación se cubrirá el importe de la condena y a los acreedores, por su orden, el importe de sus respectivos créditos. Tratándose de bienes inmuebles el anterior propietario deberá entregar al presidente de la junta toda la documentación relacionada con el inmueble embargado, firmando la escritura de propiedad dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario publico encargado de la misma, de negarse dicho propietario a la firma el presidente de la junta lo hará en su rebeldía cuando el adjudicatario sea el trabajador, la escrituración será libre de todo gravamen y derecho fiscales, haciéndose constar lo anterior.

Santiago Barajas señala que “dentro de la audiencia de remate se pueden dar dos acontecimientos denominados, tercerías, estas pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia.

Las tercerías excluyentes son procedimientos a través de los cuales personas ajenas a la relación procesal se oponen a la afectación de sus bienes o derechos, ya sea que dicha afectación haya sido decretada como una medida cautelar, durante el procedimiento ordinario o de excepción, o

bien que se hubiera llevado a cabo con motivo de una ejecución de sentencia.

Las tercerías pueden ser de dos clases: de dominio y de preferencia, por medio de la primera, el tercerista reclama la propiedad de los bienes reclamados por la ejecución procesal o por la medida cautelar y pide el levantamiento o insubsistencia del embargo decretado contra tales bienes. A través de la segunda, el tercerista reclama su mejor derecho a ser pagado con el producto del remate o de la enajenación de los bienes embargados, en calidad de acreedor preferente.⁵⁹

Las tercerías se interponen por escrito, acompañándose al mismo el título en que se funda y las pruebas pertinentes; la junta citara a las partes a una audiencia especial en la que les oírán, se recibirán y desahogaran pruebas, dictándose a continuación la resolución, con efectos de laudo. Las tercerías no suspenden la tramitación de un procedimiento ordinario; solo cuando se trate de tercerías excluyentes de dominio podrá suspenderse el acto de remate, la preferencia o el pago de un crédito. Si se declara procedente la tercería, se ordenara el levantamiento del embargo así como el pago del crédito declarado preferente. El tramite incidental podrá hacerse en iguales términos ante la autoridad que hubiese sido exhortada para practicar el embargo y remate de los bienes.

⁵⁹ Barajas Montes De Oca, Santiago. Derecho...Ob.Cit.p.94.

Conclusión.-

Después de haber efectuado un estudio detallado del procedimiento ordinario se puede concluir que su actividad principal es buscar la conciliación en los conflictos de trabajo individuales y colectivos y, de no lograrse, resolverlos por la vía jurisdiccional, determinándose primero que asuntos habrán de tramitarse en la vía ordinaria siendo, aquellos que no tenga una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo, basándose en los fines de la reclamación para establecer que tramite se habrá de efectuar.

El procedimiento ordinario se divide en tres etapas, Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en donde en la práctica la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo no le da la suficiente importancia a la Conciliación, ya que en ocasiones solo se limita a cumplir con este formalismo de Ley preguntando a las partes si tienen alguna propuesta que solucione el juicio, de lo cual en la mayoría de las veces manifiestan que no, y la autoridad dada la carga de trabajo no se toma el tiempo suficiente para intervenir como mediadora y llegar a un arreglo con las partes.

Uno de los puntos del desarrollo del tema de los cuales nunca se aplican en la práctica ante los Tribunales del Trabajo en el Estado, lo son los términos que establece de manera precisa la Ley Federal del Trabajo, como lo es que la demanda se deberá de radicar en un termino de 24 horas, en donde se señale en los subsecuentes 15 días la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, misma que debe de ser notificada a las partes con 10 días de

anticipación, términos suficientes para radicar la demanda y esta sea notificada, pero en la práctica se puede ver que pretendiéndose justificar con la carga de trabajo, no se radica en las 24 horas no se señala fecha de audiencia en los subsecuentes 15 días y en ocasiones no se notifica con los 10 días de anticipación dado que los rezagos de años anteriores siguen generando atraso en los juicios actuales ya que incluso, no se ha hecho la primera notificación de juicios que datan del año de 1999, y eso provoca que el cincuenta por ciento del trabajo que se efectúa en las juntas sea el de pretender darle curso a asuntos con tres años de anterioridad al presente y el otro cincuenta por ciento tramitar asuntos que se ventilarán e incluso concluirá posiblemente en el año 2004, habiendo sido presentados en este año.

De lo anterior se desprende que no solo se viola la propia Ley Federal del Trabajo sino incluso las garantías individuales de las partes y peor aún creándose un perjuicio grave y económico a los empresarios demandados en razón de los excesivos salarios caídos que se generan que en muchas ocasiones superan el monto total de las prestaciones reclamadas, y todo por negligencia e irresponsabilidad de la Junta cuando el procedimiento esta determinado para impartir una justicia pronta y expedita.

Respecto a los demás puntos que se tocaron puedo concluir que son prácticos y detallados y no existe contradicción entre ellos ya que todos llevan el mismo lineamiento para aplicarse de manera como se menciona anteriormente eficaz, pronta y expedita, y mientras la autoridad no tome en cuenta estos principios básicos que la propia ley establece el procedimiento ordinario en materia laboral seguirá siendo de las ramas del derecho procesal el menos deseado por los abogados y las partes.

Bibliografía.-

- Alcalá Zamora y Castillo, Niceto. Derecho Procesal Mexicano, ed. Segunda, México, Ed. Porrúa, 1995, 368 p.
- Arellano García, Carlos. Teoría General del Proceso, ed. Quinta, México Ed. Porrúa, 1997, 432 p.
- Bailón Valdovinos, Rosalía. Legislación Laboral, México, Ed. Limúsa, 1992, 452 p.
- Barajas Montes De Oca, Santiago. Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1990, 97 p.
- Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, ed. Segunda, México, Ed. Trillas, 1989, 632 p.
- Borrel Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, ed. Tercera, México, Ed. Sista, 1992, 484 p.
- Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio. México, Ed. Trillas, 2000, 458 p.
- Cavazos Flores, Baltasar. 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales. ed. Tercera, México, Ed. Trillas, 1994, 274 p.
- Cavazos Flores, Baltasar. Ley Federal del Trabajo Comentada, ed. Tercera, México, Ed. Trillas, 1999, 658 p.
- Cavazos Flores, Baltasar. Instantáneas Laborales, ed. Segunda, México, Ed Trillas, 1988, 259 p.
- Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias, ed. Vigésimo octava, México, Ed. Esfinge, 1999, 726 p.
- Córdova, Romero. Principios de Derecho Procesal del Trabajo, ed. Tercera, México, Ed. Trillas, 1996, 365 p.

- Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, ed. Segunda, México, Ed. Porrúa, 1991, 256 p.
- De Buen J, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, ed. Tercera, México, Ed. Porrúa, 1994, 412 p.
- De Buen J, Néstor. Derecho del Trabajo, ed. Octava, México, Ed. Porrúa, 1991, 498 p.
- De Buen Unna, Carlos. Ley Federal del Trabajo Análisis y Comentarios, ed. Quinta, México, Ed. Themis, 1999, 1008 p.
- De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ed. decimocuarta, México, Ed. Porrúa, 1996, 750 p.
- De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Botas, 1989, 652 p.
- Delgado Moya, Rubén. Antología de Derecho Procesal Laboral, México, Ed. ISTA, 1989, 652 p.
- Díaz De León, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, México, Textos Universitarios, 1981, 320 p.
- Garrido Ramón, Elena. Derecho Procesal del Trabajo, México, UNAM, Facultad de Derecho, Antología, 1996, 315 p.
- González García, Mario. Derecho Procesal, Comentarios Procésales a la Ley Federal del Trabajo, México, Ed. Porrúa, 2000, 466 p.
- Guerrero, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo, ed. decimoséptima, México, Ed. Porrúa, 1990, 605 p.
- Ovalle Favela, José. Teoría General del Procedimiento, ed. segunda, México, Ed. Harla, 1994, 348 p.
- Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Trillas, 1991, 165 p.

Tena Ramírez, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano, ed. Trigésima, México, Ed. Porrúa, 1996, 643 p.

Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo Comentada, ed. Séptimo octava, México, Ed. Porrúa, 1997, 917 p.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1971, 315 p.