

III. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	57
Juntas de conciliación y juntas de conciliación y arbitraje	57
Procedimiento ante las juntas de conciliación	60
Procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje	62
Desahogo de pruebas	65
El laudo. Naturaleza y efectos jurídicos	68
El amparo en materia de trabajo	70
Procedimiento de ejecución y embargo	73
Procedimiento de huelga	76
Procedimiento en los conflictos de naturaleza económica	79
Procedimientos especiales y paraprocesales	81

III. Derecho procesal del trabajo

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En México el derecho procesal del trabajo contempla una doble división: la llamada parte orgánica, que se contrae a la función de los órganos judiciales encargados de aplicar las disposiciones relacionadas con el procedimiento a seguir ante ellos, y la parte normativa, en donde está contenido el conjunto de normas o reglas de todo proceso. Las juntas pueden serlo exclusivamente de conciliación o tener a su cargo, aparte de la función conciliatoria, el arbitraje que decide las controversias. Su composición es tripartita, pues las integran representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, cuyas opiniones definen el resultado de las acciones laborales que se interponen. Este resultado puede adoptarse por unanimidad o mayoría, conforme el caso de si todos los representantes se ponen de acuerdo en la solución o si sólo dos de ellos deciden en determinado sentido, sean los representantes del trabajo y el capital o uno solo de éstos, con el voto del representante del gobierno.

Al inicio de la década de los años veinte se suscitó en el foro mexicano el problema de establecer la naturaleza jurídica de las juntas. Dicho problema hubo de ser resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el año de 1924, al conocer el tribunal supremo del país un conflicto planteado por la empresa “La Corona”, y el cual resolvió en el sentido de que las juntas de conciliación y arbitraje eran verdaderos tribunales del trabajo, ya que al conocer de toda clase de conflictos, individuales y colectivos, de hecho realizaban las funciones de un juzgador con todas las características de guías y directores del proceso. El hecho de que sus pronunciamientos constituyeran laudos y no sentencias era debido precisamente a su composición tripartita y al carácter obligatorio de sus decisiones arbitrales.

En un excelente estudio titulado *La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje*, los doctores Héctor Fix-Zamudio y Jorge Carpizo MacGregor, plantearon la controversia doctrinal en torno al carácter jurisdiccional de las juntas. Su análisis versó sobre la cuestión de si eran tribunales especiales, tribunales de conciencia o tribunales de equidad, dada la índole de sus fallos no

sujetos a los formalismos del derecho común sino a estimaciones de equidad y de conciencia. Dichos autores llegaron a la conclusión de que las juntas en cuestión tienen la calidad de tribunales de derecho y forman parte, en consecuencia, del Poder Judicial de la Federación. Tampoco podía considerárseles tribunales especiales, por no encontrarse dentro de los presupuestos del artículo 13 constitucional; la realidad jurídica de tratarse de tribunales de jurisdicción especializada les otorga una funcionalidad distinta, siendo ésta la única diferencia a dilucidar.³⁴

Aceptado el carácter de tribunales del trabajo de las juntas de conciliación y arbitraje, la única aclaración que procede es determinar la función y jurisdicción de las juntas de conciliación respecto de aquéllas. Como su nombre lo expresa, es estrictamente conciliatoria la función de estas últimas, de jurisdicción local y potestativo, excepción hecha de los casos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, pues en estos casos pueden actuar en calidad de junta de conciliación y arbitraje por disposición de la ley. Por lo demás, aun cuando se les faculte para recibir demandas y pruebas de los trabajadores o de los empleadores, su función es el arreglo amistoso de los conflictos de trabajo que se les presenten, remitiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente las actuaciones que lleven a cabo cuando no sea posible conciliar intereses o cuando carezcan de competencia para conocer del planteamiento formulado en la demanda (arts. 591, 600 y 603, LFT).

La función jurisdiccional de las juntas de conciliación y arbitraje es el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo obrero-patronales derivados de la relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ella, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV de la ley, en lo concerniente al cobro de prestaciones que corresponda —como ya se ha dicho— a una junta de conciliación (art. 604, LFT). Como tribunal tripartito, está compuesto por un representante de los trabajadores, un representante de los patronos y un representante del gobierno, electos los dos primeros conforme a la división hecha de las ramas de industria que operan en el país, nombrado el último por las autoridades de trabajo. La elección se hace con base en convocatorias y procedimientos democráticos establecidos en la ley, tanto para las juntas de conciliación, juntas de conciliación y arbitraje o Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y juntas especiales de unas y otra. Idéntico sistema de elección se sigue en las juntas locales de los estados y el Distrito Federal como en las federales (arts. 648 a 675, LFT).

Las juntas de conciliación y arbitraje podrán funcionar en pleno o por medio de juntas especiales si la jurisdicción se divide en materias específicas o ramas de la industria. Cuando una junta actúe en pleno, este cuerpo colegiado lo integrarán

³⁴ Héctor Fix-Zamudio, "La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje", en *Cuestiones laborales en homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano*, UNAM, México, pp. 277 a 299. Jorge Carpizo MacGregor, "La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje en México", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 15, México, septiembre-diciembre de 1972, pp. 383-416.

el presidente del tribunal y la totalidad de los representantes de los trabajadores y patronos. En casos de ausencia del titular, un suplente, que es asimismo electo en la convención respectiva, intervendrá en las actuaciones judiciales. Debe aclararse también que las juntas especiales serán dirigidas por el presidente titular de la junta cuando se resuelvan conflictos colectivos de naturaleza jurídica o económica; en asuntos de cualquiera otra naturaleza serán presidentes auxiliares que se nombren para cada junta especial quienes intervendrán al dictarse un laudo o diligencias de su competencia.

El personal de cada junta se completa con otros funcionarios: auxiliares encargados del trámite procesal; secretarios de acuerdos, dictaminadores o auxiliares también; actuarios encargados de diligencias de notificación, inspección, examen de documentos y pruebas a cotejar, etcétera; mecanógrafos, archivistas, etcétera, en calidad de empleados de apoyo. Por último, de presentarse un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o actividades presentadas en juntas especiales, se integrará el tribunal que conozca de dicho conflicto con el presidente titular y los respectivos representantes obrero-patronales de las juntas especiales a quienes corresponde, por motivos de competencia, el conocimiento de los mismos, a fin de que no actúen separadamente (arts. 607-611, LFT).

Facultades y obligaciones de las juntas son: *a*) conocer y resolver los conflictos de trabajo de las ramas de la industria o actividades representadas en cada una; *b*) conocer de los conflictos que se les presenten por cobro de prestaciones; *c*) practicar la investigación de los conflictos de su competencia y dictar la resolución que proceda cuando se les planteen demandas relacionadas con riesgos del trabajo; *d*) conocer de los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones dictadas por el presidente titular, cuando se trate de ejecución de laudos, y *e*) recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo que se les presenten, y archivarlos para desahogar cualquier consulta posterior. En la tramitación de procedimientos especiales tendrán las facultades expresadas determinadas en la ley o en los reglamentos, pero si por cualquier circunstancia, un tribunal no es competente, el expediente que contenga las actuaciones llevadas a cabo será enviado al presidente titular para que disponga la tramitación correspondiente (art. 616, LFT).

Las facultades y obligaciones de los representantes son: *a*) estar presentes en todas las audiencias de trámite; *b*) no ausentarse de los locales durante el desahogo de audiencias o la práctica de una diligencia específica; *c*) atender, en lo que a su representación corresponda, los conflictos colectivos en los cuales deban participar por disposición de la ley; *d*) discutir y firmar los acuerdos que se adopten. De ser su voto contrario al de la mayoría de los otros dos representantes, firmarlo de cualquier manera haciendo constar las razones de su voto en contra; *e*) estudiar los proyectos de dictamen que se les entreguen para su discusión y pronunciamiento de laudo; *f*) conservar por el tiempo estrictamente indispensable un expediente cuando no esté en trámite, y *g*) firmar los laudos, cualquiera sea el sentido de la resolución adoptada. Estas obligaciones se encuentran establecidas en los reglamentos interiores de cada tribunal, pues algunas de estas funciones varían por razones de tramitación de los juicios.

PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN

Varias legislaciones del trabajo han implantado la conciliación obligatoria al considerarla el medio más eficaz para atender los conflictos obrero-patronales en el momento en que surgen, sean individuales o colectivos. El abandono del régimen de conciliación voluntaria, como durante largo tiempo se practicó, ha cedido paso a la intervención del Estado, a efecto de que por conducto de sus órganos jurisdiccionales, ya sean jueces, magistrados u otra clase de funcionarios (en México se les llama "conciliadores"), intervenga con las partes de la relación laboral, trabajo y capital, y procure avenir sus intereses por medio de mutuas concesiones o de sugerencias prácticas que hagan los mismos órganos del Estado, evitando en lo posible posiciones de intransigencia o imperio que jamás conducirán a solucionar los problemas.

Tres ventajas se encuentran en el proceso conciliatorio: la primera, evitar un juicio formal que requiere una serie de fases, que van desde la preparación y presentación de una demanda a un conjunto de audiencias, hasta llegar a la resolución definitiva que pronuncie la autoridad judicial de mayor jerarquía (entre nosotros los tribunales colegiados de circuito o la Suprema Corte de Justicia de la Nación). La segunda, evitar la demora de un juicio, pues por más agilidad que se dé a un procedimiento, éste tiene que llevarse a través de un curso lógico, determinado y preciso, del cual no puede apartarse la autoridad judicial, por así preverlo las leyes correspondientes. La tercera, obtener en lo posible la comprensión de las partes con la determinación adoptada por la propia autoridad judicial, ya que si no ven cumplidas sus pretensiones es por los motivos y razonamientos que deben formar parte de la resolución (laudo o sentencia).

Los autores de la materia opinan que es de suma importancia, tanto para el hombre que trabaja como para el ejecutivo que tiene trabajadores a su servicio, conocer el estado de satisfacción o insatisfacción del trabajador en relación con las labores ejecutadas por él. Precisa la previsión de los problemas del trabajo para atenderlos sobre la marcha y eludir esas insatisfacciones que a la postre se convierten en conflictos, algunos de ellos de complicada solución. La conciliación es parte, dentro del conjunto de actividades laborales, del camino para intentar una fórmula sencilla de arreglo bilateral. Posiciones tendenciosas o marcadamente políticas o ideológicas ponen frente a frente a obreros y empleadores, de ahí que el Estado invite a las partes en contienda a negociar sus dificultades en forma voluntaria a través del orden jurídico.³⁵

Por lo anteriormente expresado, el procedimiento de conciliación debe ser lo más sencillo posible. Ha de evitar ante todo formalidades innecesarias y dejar a la autoridad el papel de guía o asesor en la superación de las diferencias laborales. Si, como antes se ha dicho, los gobiernos lo han impuesto como medida legal, no es debido a un imperativo caprichoso sino al propósito de dar a conocer una opinión

³⁵ Euquerio Guerrero. *Manual de relaciones industriales*. Porrúa, México, 1971, 296 pp.

técnica de la cual carecen las partes en muchas ocasiones, ignorancia por la que les resulta difícil alcanzar soluciones de mutua conveniencia. Si a la conciliación se le toma como un simple trámite legal, pierde toda su importancia y se convierte en un requisito superfluo y sin trascendencia judicial alguna.

Dos son las finalidades del procedimiento conciliatorio en toda legislación del trabajo: una, promover un acuerdo entre trabajadores y patronos para impedir que las diferencias que tengan respecto a la aplicación de las condiciones de trabajo, que hubieren convenido en los contratos, se conviertan en conflictos de mayor trascendencia; otra, obligarlas a sentarse en torno a la mesa de discusiones, así como sugerirles bases de entendimiento obrero-patronal. Esto último se cumple mediante el seguimiento de reglas que por su índole constituyen el meollo del proceso.

En la actualidad se está tratando de regresar a la conciliación voluntaria no formal, que, como se ha dicho, tuvo amplio desarrollo antes de reglamentarse la conciliación obligatoria que hoy preside casi todas las leyes del trabajo en el mundo, tanto por su utilidad como por la necesidad política de apreciar la magnitud de un problema social en ciernes. Quizá sea la ley francesa la que mejor reglamentación presenta respecto al procedimiento conciliatorio, pero no le va a la zaga la ley mexicana, que contiene disposiciones de alto valor jurídico, lo cual convierte a las juntas de conciliación federales y locales en organismos de trámite procesal y en tribunales con ciertas facultades y competencia jurisdiccional en asuntos en los cuales deben observarse las mínimas formalidades, o aquellos cuyo cumplimiento carece de interés general, pues sólo las partes que intervienen se preocupan de que a sus desavenencias se les dé sanción oficial de carácter jurídico.

Pongamos por ejemplo algunos de los procedimientos paraprocesales que configura nuestra ley y los que la Suprema Corte de Justicia ha considerado de trámite voluntario a solicitud de parte interesada. En algunos de estos procedimientos las partes requieren de la intervención de la junta sólo para efectos precisos, como pueden serlo una declaración legal o la exhibición de ciertos documentos, o bien el otorgamiento de un depósito o fianza, la autorización para permitir el trabajo de mayores de catorce años pero menores de dieciséis años. También en los casos de una notificación de rescisión de la relación laboral o al que ya se ha hecho referencia relacionado con el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. En corto tiempo se verá que será mayor el número de las facultades concedidas a las juntas de conciliación para intervenir en muchas otras cuestiones similares.

Corroborar la anterior afirmación la circunstancia nacional de permitir la formación de juntas de conciliación no permanentes o accidentales, como se denominan en nuestra ley, cuando en una ciudad pequeña o población de escasos habitantes, pero con autoridades municipales en funcionamiento, desean los trabajadores —y desde luego podrían desearlo también los empleadores— la intervención de la autoridad jurisdiccional para la solución de una controversia. Pueden, en tales casos, ocurrir ante el representante local de la Secretaría del Trabajo o ante la autoridad municipal, si no lo hay, y solicitar que se integre una junta de conciliación accidental, con un representante del trabajador o de los trabajadores interesados y un representante de los patronos. El delegado de la Secretaría del Trabajo o el

funcionario municipal requerido integrará de inmediato esa junta accidental y actuará como representante del gobierno con todas las facultades legales inherentes a dicho cargo. Los actos jurisdiccionales que lleven a cabo estos representantes tienen igual validez y autoridad que los que integran las juntas permanentes de conciliación (arts. 595 y 603, LFT).

El procedimiento y funciones de las juntas de conciliación se resumen en los siguientes términos:

1. Recibida una demanda ésta se notificará al demandado; para tal efecto, el demandante señalará el domicilio, en el que recibirá las notificaciones, así como el domicilio del demandado.
2. Las subsiguientes notificaciones se harán en los boletines oficiales si éstos circulan en la población o en los estrados de las oficinas correspondientes, colocados en lugares visibles.
3. Recibirán las pruebas que ofrezcan las partes y que tengan relación con la controversia, en particular las relacionadas con acciones y excepciones que se pretendan deducir ante las juntas de conciliación y arbitraje. El término para recibirlas es de diez días hábiles.
4. Los expedientes formados con la demanda, contestación y pruebas, cuando no se trate de actos de su exclusiva competencia, los remitirán a la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente.
5. Si practicarán, en cambio, aquellas diligencias que les sean encomendadas por medio de exhorto cuando lo soliciten otras juntas.
6. Denunciarán ante el Ministerio Público a los patronos que no paguen a sus trabajadores los salarios mínimos aprobados.
7. Podrán aprobar un convenio que sea sometido por las partes interesadas si el mismo se deduce de las actuaciones practicadas (arts. 600, 866 y 867, LFT), o si estiman que es un principio de equidad el que impera en su función conciliatoria al constituir esta intervención legal un medio eficaz de actuación jurídica (art. 17, LFT).

PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Corresponde a las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas (art. 604, LFT). Dos cuestiones se desprenden de esta disposición legal: una, la relativa a la competencia de cada junta según su carácter federal o local; otra, respecto a la naturaleza jurídica de los conflictos de los cuales deban conocer.

En el lenguaje jurídico, "competencia" es el presupuesto del proceso consistente en la cualidad de un órgano jurisdiccional que le permite o le exige conocer

válidamente de un tipo de asuntos y tener preferencia legal frente a otros órganos también jurisdiccionales para conocer de un litigio o causa determinadas. En otras palabras, es la facultad que por disposición de la ley le corresponde a una junta de conciliación y arbitraje para el conocimiento de un litigio de carácter laboral que interponga un trabajador, un sindicato o un patrono, según la índole de la reclamación presentada por cualquiera de ellos, frente a otra junta u otro tribunal.

Para el maestro De la Cueva, los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Las clasifica en tres categorías: primera, conflictos individuales; segunda, conflictos colectivos de naturaleza económica, y tercera, conflictos colectivos de naturaleza jurídica. La OIT señala que la competencia del juez y la naturaleza del conflicto se encuentran en la instancia iniciada por una o por varias personas, derivada de un derecho supuestamente adquirido por una u otras, dependiendo esta circunstancia de la libertad contractual de las partes y de la facultad de que se haya investido a la autoridad.³⁶

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

En la exposición de motivos de la ley los conflictos se clasifican en individuales y colectivos exclusivamente tomando en consideración los intereses patrimoniales en juego, sean de uno o de varios trabajadores individualmente considerados, como es el caso de las demandas por pago de salario, despido o riesgo del trabajo, o cuando se trate del interés de un grupo de trabajadores o de intereses generales de las comunidades obreras. Del criterio sustentado por el legislador se desprende que los conflictos de trabajo a presentarse pueden ser obrero-patronales, interobreros o interpatronales, o sea, entre varios trabajadores y uno o varios patronos, entre obreros y sindicatos o entre patronos únicamente. Por ejemplo: una demanda puede estimarse estrictamente individual aun cuando sean varios los trabajadores que la presentan en un mismo escrito, si cada uno de ellos intenta acciones distintas, o es colectiva cuando un grupo de trabajadores la presenta exigiendo el cumplimiento de una o varias cláusulas contractuales.

Presentada la demanda ante una junta competente o ante una junta incompetente, el trámite inicial que procede será precisamente revisar la competencia del

³⁶ Mario de la Cueva, *op. cit.*, nota 11.

tribunal que recibe el escrito respectivo. Si es competente se dictará auto de radicación, con lo cual queda aceptada por la junta su competencia jurisdiccional. Por el contrario, si la junta se declara incompetente para conocer del conflicto de trabajo al cual alude la reclamación, deberá enviar las actuaciones iniciales al tribunal que considere competente para tramitar dicho conflicto. Esta determinación deberá notificarla personalmente al demandante para que éste ocurra ante la junta a la que se envíe el expediente formado (arts. 870, 871 y 872, LFT).

La junta que se estime competente deberá, en el mismo auto de radicación al que se ha hecho referencia, señalar día y hora para que tenga lugar la celebración de una audiencia previa dividida en tres etapas: una de conciliación, otra de demanda y excepciones y una tercera en la que se ofrecerán y admitirán las pruebas presentadas por las partes. De ahí su nombre de audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y aceptación de pruebas (art. 873, LFT).

El acuerdo correspondiente deberá notificarse personalmente a las partes actora y demandada con apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con toda posible conciliación y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a dicha audiencia. Debido a que se fija un horario distinto para que tengan lugar cada una de estas dos etapas iniciales del procedimiento, de no concurrir las partes a la de conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y se pasará a la celebración de la audiencia de demanda y excepciones. Cabe aclarar que si la junta observa la existencia de una contradicción o error en la demanda presentada por un trabajador, lo advertirá al admitir la reclamación, una, otro o ambos, a fin de que sean corregidas las deficiencias con toda oportunidad.

Las distintas etapas del procedimiento laboral son las siguientes:

1. En la audiencia de demanda y excepciones se pueden presentar dos situaciones. Si el demandante no comparece se tendrá por reproducida su demanda o escrito inicial, y se hará constar este hecho en el acta respectiva. Si es el demandado quien no lo hace se tendrá por contestada dicha demanda en sentido afirmativo salvo lo que la doctrina procesal le permite, que es presentar pruebas en contrario, o sea, por ejemplo, que el demandante no era su trabajador, que no fue separado del empleo o que los hechos asentados en el escrito inicial no son ciertos (arts. 877, 878 y 879, LFT).
2. En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, cada parte ofrecerá aquellas que justifiquen la demanda o las excepciones opuestas. Las pruebas ofrecidas deberán tener relación directa con la controversia. Esta audiencia podrá ser suspendida si el demandante manifiesta no conocer alguna cuestión a la que el demandado haya hecho referencia al contestar la demanda, y se le concederá en este caso un periodo adicional para ofrecer pruebas al respecto.
3. Mientras no sea cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas, las partes podrán ofrecer otras distintas relacionadas con los capítulos controvertidos, así como formular las objeciones que estimen convenientes respecto de las probanzas admitidas.

4. Son admisibles las siguientes probanzas: *a)* la confesional, sobre hechos propios del demandante o el demandado, quienes serán notificados para comparecer personalmente al desahogo de estas confesiones el día y hora que la junta señale; *b)* la prueba documental, consistente en los escritos o documentos que presente cada parte para ser agregados al expediente; *c)* la de testigos, que deberán ser presentados por la parte interesada; *d)* la de peritos cuando se aleguen hechos o circunstancias de las cuales sólo pueda dar fe un experto en un arte o conocimiento específico, profesional o técnico; *e)* la de inspección que deba practicar el actuario de la junta o la autoridad que sea señalada por la propia junta, solicitando su desahogo por medio de exhorto que al efecto se dirija a esa autoridad; *f)* la de presunciones y actuaciones que deriven del juicio, y *g)* las fotografías u objetos relacionados con un arte, ciencia o técnica que permitan el mejor conocimiento de un hecho o circunstancia alegada por las partes y que guarde relación con ello (arts. 777 a 780 y 880, LFT).

DESAHOGO DE PRUEBAS

Los procesalistas estiman que la prueba es la demostración de la verdad de los hechos consignados en la demanda y su contestación, presentados por regla general en un escrito (el juicio oral prácticamente ha desaparecido). Su objeto es acreditar el conjunto de afirmaciones que se hayan hecho, a fin de que el juez que va a conocer de un proceso disponga de los elementos necesarios para el pronunciamiento de su fallo. En su sentido amplio la prueba es el conjunto de actos llevados a cabo por las partes, los terceros que intervengan y el juzgador, para comprobar la certeza jurídica de los hechos presentados. En materia laboral las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes (art. 777, LFT). En consecuencia, si algún hecho es admitido no requerirá el ofrecimiento de una prueba.

El trabajador que no disponga de los elementos indispensables para acreditar un hecho, quedará eximido de la carga probatoria si la junta se encuentra en posibilidad de llegar al conocimiento de ese hecho por otro medio. En cambio, al patrón sí corresponde acreditar su dicho cuando exista controversia: *a)* respecto de la fecha de ingreso del trabajador al empleo; *b)* sobre la antigüedad del trabajador en la empresa; *c)* en relación con las faltas de asistencia; *d)* la causa motivadora de la rescisión del contrato de trabajo; *e)* la duración de la jornada; *f)* el pago de vacaciones o "primas" de cualquier índole o el pago del salario convenido, y *g)* la participación del trabajador en las utilidades obtenidas por la empresa (art. 784, LFT).

La sustitución de la carga probatoria en beneficio del trabajador la ha considerado el legislador mexicano como una obligación patronal, ya que es el empleador quien dispone de los medios que permitan descubrir la verdad que se busca. En cuanto a las reglas para el desahogo de las pruebas ofrecidas, la celeridad del mismo

constituye el objetivo primordial del procedimiento. Examinemos dichos medios probatorios.

1. *Confesión de las partes.* Tanto el demandante como el demandado pueden solicitar la comparecencia de su contraparte para absolver posiciones, o sea dar contestación al interrogatorio que se les formule en relación con los hechos controvertidos. La comparecencia debe ser personal y no por medio de representante, pues lo que se busca es apreciar la conducta del absolvente en relación con tales hechos. Igual ocurre si se trata de hechos propios de un director, un administrador, un gerente o una persona que ejerza funciones de dirección o administración; o bien de un dirigente sindical respecto de las funciones que desempeñe (arts. 786 y 787, LFT).

La junta resolverá los casos en los que por circunstancias especiales la prueba confesional deba recibirse por medio de exhorto, e indicará a la autoridad exhortada la forma en que deba practicar su desahogo a fin de obtener la mayor objetividad del resultado (art. 791, LFT). Igual actitud observará si la persona cuya confesión se solicita ya no presta servicios en una empresa y deba realizarse una búsqueda infructuosa que prolongue innecesariamente el proceso (art. 793, LFT). Asimismo, se dará el carácter de confesión expresa y espontánea a las manifestaciones contenidas en la contestación a la demanda o en las actuaciones del juicio, aun cuando no se haya ofrecido dicha prueba por las partes (art. 794, LFT).

2. *Documentos.* Pueden ser públicos o privados; originales o en copia (en este último caso se deberá indicar el lugar donde se encuentren para ser cotejados). Si el documento se encuentra en poder de una tercera persona la junta tiene plena facultad para exigir que le sea exhibido aquél, y se permitirá además, a las partes, interrogar al poseedor. Los patronos deben conservar obligatoriamente los siguientes documentos: a) los contratos individuales que se hayan celebrado; b) las listas de raya, nóminas de personal o recibos, a efecto de acreditar el pago de salarios; c) las tarjetas de control de asistencia; d) los comprobantes de pago de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldo o "primas" autorizadas por la ley; e) aquellos otros documentos que acrediten condiciones especiales de trabajo (arts. 795 a 807, LFT). Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de la traducción correspondiente para que la junta, por medio de un traductor oficial, acredite conocimiento pleno de su contenido.

3. *Testigos.* En el procedimiento laboral se han implantado las siguientes reglas para el examen de testigos: a) cada parte sólo podrá ofrecer el testimonio de tres personas por cada hecho controvertido que se pretenda acreditar; b) los presentará el día y hora que señale la junta, a menos que no radiquen en el lugar donde el tribunal se encuentre ubicado; c) el interrogatorio podrá hacerse por la vía oral o escrita; la junta calificará previamente cada pregunta a efecto de admitirla o rechazarla; d) si el testigo radica en un lugar distinto al domicilio de la junta, la prueba se desahogará por medio de exhorto a la autoridad competente; e) si la parte se encuentra imposibilitada de presentar al testigo, la junta lo citará por conducto del actuario; f) los testigos serán examinados por separado; se les indicarán las sanciones en que incurrirán si declaran con falsedad, y g) si el testigo es funcionario público el interrogatorio lo desahogará por medio de escrito (arts. 813 a 819, LFT).

4. *Pericial*. Esta prueba se estima necesaria cuando el juzgador debe conocer la opinión de un experto en una técnica, ciencia o arte, que le auxilie a través de un dictamen escrito en el que el perito se ajuste estrictamente a las cuestiones que desee dilucidar el juez, expresándose en dicho dictamen su relación con los hechos a probar y exponiendo las conclusiones que a su juicio procedan. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia respecto de la cual habrá de versar su resultado. Si el trabajador no hace el nombramiento de un perito, la junta lo hará en su nombre, y los honorarios que demande serán cubiertos por cuenta del erario nacional. Si de los dictámenes presentados aparece una contradicción notoria, la junta designará entonces a un perito tercero en discordia, quien independientemente de producir su propio dictamen aclarará los motivos de contradicción que encuentre (arts. 821 a 826, LFT).

En jurisprudencia sobre el contenido de la prueba pericial, la Suprema Corte de Justicia ha establecido la tesis de que las juntas tienen plenitud soberana para apreciar el valor probatorio de los dictámenes periciales que ante ellas se rindan, sin que esto las faculte para dejar de hacer el análisis de dichos dictámenes, expresando las razones por las cuales otorgan determinado valor a la prueba. Admitida la prueba pericial, cada parte nombrará un perito, y si los dictámenes presentados resultan contradictorios, nombrará entonces un perito tercero en discordia. Si éste le merece crédito, la soberanía que la ley le concede le faculta para dar valor probatorio pleno al dictamen presentado.³⁷

5. *Inspección*. En relación con esta probanza, la parte que la ofrezca debe precisar el objeto materia del desahogo a fin de que el actuario esté en posibilidad de realizarla sin dificultad alguna. El trabajador, el patrono o sus representantes podrán acompañarlos a la práctica de la diligencia y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes, mismas que deberán hacerse constar por dicho actuario en el acta que levante. Hará constar también cualquier incidente que se hubiese presentado durante la diligencia y exigirá que el acta levantada sea firmada por todas aquellas personas que hayan intervenido (arts. 827 a 829, LFT).

6. *Presuncional*. Presunción es la consecuencia que la ley o la junta deduzca de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La presunción puede ser humana o derivar de la ley; es humana cuando del conocimiento de un hecho se infiera la certeza de otro que deriva de aquél o sea consecuencia del mismo; es legal cuando de las normas que regulan la prueba se desprenda de modo directo esa consecuencia. Caso específico lo es la facultad concedida a las juntas para apreciar las pruebas que las partes hayan presentado en juicio, hayan sido admitidas y desahogadas conforme al procedimiento establecido, según lo crean debido en conciencia (arts. 830 a 833, LFT).

7. *Instrumental de actuaciones*. El objetivo de ofrecer esta última prueba aceptada por la ley es obligar en cierta forma a los representantes del tribunal obrero a tomar en cuenta todo aquello que hubiere formado parte del proceso desde su

³⁷ Suprema Corte de Justicia, *Apéndice de jurisprudencia*, correspondiente a los años de 1917 a 1965, tesis números 121 y 124, 261 pp.

inicio hasta el cierre del periodo de instrucción, o sea hasta el momento en que el juicio pasa al ofrecimiento de alegatos que formulen los interesados y con posterioridad a dictamen y resolución conforme lo determinan los artículos 835 y 836 de la ley.

EL LAUDO. NATURALEZA Y EFECTOS JURÍDICOS

Los laudos que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje son resoluciones de equidad que deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo individual o colectivo, ajustadas en su fondo y forma a las precisiones fijadas en la ley. Se les considera decisiones arbitrales porque con ellas se resuelve la controversia de las partes en un juicio laboral; en consecuencia, arbitraje es el acto jurisdiccional por virtud del cual el juzgador que debe decidir dicha controversia hace un pronunciamiento ajustado a normas legales concretas. No se les estima sentencias en términos estrictos, porque la decisión adoptada se ajusta a un procedimiento de contenido específico conforme al cual se pretende establecer la paz y el orden entre los contendientes y poner fin al choque de intereses. En rigor y de acuerdo con los principios apuntados en los incisos anteriores, los representantes de las juntas actúan más con el carácter de mediadores que con el de juzgadores propiamente dichos.

Los autores que están en favor de esta concepción consideran el laudo como una sentencia en cuanto posee efectos obligatorios absolutos aun cuando derive o prive en dicha resolución un concepto de equidad, propio de una efectiva justicia distributiva. Para el profesor Climent Beltrán esto no constituye una simple sutileza jurídica, ya que la equidad atañe a la fuerza decisoria de las juntas al ser parte de las funciones jurisdiccionales que competen a estos tribunales de especialidad; la equidad constituye para este autor el principio primordial de la justicia laboral, ya que opera en toda clase de conflictos sometidos a la decisión de las juntas.³⁸

Previo al pronunciamiento del laudo, el secretario o funcionario que los representantes de la junta designen formulará un dictamen que será examinado minuciosamente. Para corroborar el criterio del profesor Climent se aclara que si dichos representantes estiman necesaria la práctica de una probanza específica, antes de dictar resolución pueden solicitar el desahogo de una prueba en calidad de "para mejor proveer", eso es, darle más claridad al juicio y ajustarlo a ese principio de resolución en conciencia, situación no contemplada en otra especie de procedimientos jurisdiccionales, y que otorga al laudo su naturaleza jurídica particular al poner fin a un conflicto obrero-patronal.

Salvado cualquier escollo y producido, de resultar indispensable, un nuevo dictamen, se procede a la discusión y aprobación o rechazo del documento en cuestión, lo cual se lleva a cabo en una sesión secreta de los representantes de la

³⁸ Juan B. Climen Beltrán, *Elementos del derecho procesal del trabajo*, Esfinge, México, 1989, 394 pp.

junta, al haberse suprimido en la ley vigente la audiencia pública a la que se convocaba a los interesados, según lo dispuesto en la ley de 1931. Los pasos a seguir en esta sesión son:

1. El secretario dictaminador dará lectura al dictamen preparado que servirá como proyecto de resolución. Se harán la correcciones u observaciones que formulen los representantes, así como cualquier aclaración solicitada por las partes en sus respectivos pliegos de alegatos.

2. El presidente, en atención al hecho de que previamente los representantes han recibido copia del dictamen, sujetará a discusión su contenido y escuchará la oposición u objeciones presentadas por dichos representantes del trabajo y el capital respectivamente, al igual que los argumentos expresados por cada uno de ellos.

3. Concluida la discusión, se procederá a la votación del laudo, y se seguirá este orden por regla general: *a)* si los representantes no encuentran objeción en el dictamen examinado y están conformes con el desahogo de las pruebas y los puntos de resolución, dicho dictamen queda aprobado en calidad de laudo por unanimidad de votos; *b)* si uno de los representantes del trabajo o del capital vota en contra, al firmar el laudo en cuestión podrá hacerlo poniendo por escrito las palabras "en contra" o agregando un voto particular en el que expresará los argumentos jurídicos o de hecho que lo hayan llevado a esta solución; *c)* en el acto de votación, o antes, el presidente expondrá las razones por las cuales da su voto en favor o en contra del proyecto, pues puede llegar a darse el caso de que los representantes obrero-patronales estén de acuerdo, no así dicho señor presidente; *d)* concluida la votación se turnará el expediente a engrose, y, en su caso, se ordenará que se hagan las modificaciones o adiciones sugeridas por el presidente o los representantes; *e)* a continuación se levantará un acta para constancia de las incidencias surgidas o el desarrollo normal de la diligencia; *f)* engrosado el laudo por el secretario, se recogerá la firma de los representantes y se pasará el expediente al actuario de la junta para que de inmediato proceda a la notificación personal de la resolución adoptada, y *g)* cuando los miembros de la junta estimen que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrán consignar en el laudo la imposición de una multa por el valor de siete veces el importe del salario mínimo vigente en la región que corresponda. La multa se impondrá a los representantes de las partes si fueron éstos quienes incurrieron en responsabilidad (art. 891, LFT).

Los requisitos de forma que debe contener un laudo son: *a)* la indicación del lugar, fecha y junta que pronuncie la resolución respectiva para debida identificación del tribunal que actúa; *b)* los nombres y domicilios del actor y demandado y de sus representantes; *c)* un resumen o extracto de la demanda y su contestación, de las peticiones de las partes y de los hechos controvertidos, redactados con la mayor claridad gramatical que sea posible; *d)* incluirá además una relación completa de las pruebas presentadas, admitidas y desahogadas, se enumerarán éstas y se expresará la observación que haya sido hecha de las mismas, así como su valor jurídico; *e)* de haber presentado alegatos por escrito las partes, se formulará asimismo una apreciación del contenido de aquéllos; *f)* se hará una exposición sucinta de los razonamientos legales de equidad que hayan sido tomados en consideración, de la jurisprudencia o doctrina consultadas por los representantes

para fundamentar y justificar su decisión, y g) se incluirá un capítulo final con el texto de los puntos resolucivos que deban constar en dicho laudo (art. 840, LFT).

Dos características finales distinguen el laudo respecto de otro tipo de resoluciones jurídicas que pongan fin a una controversia: una, la obligación de los representantes de producirse conforme al *principio de verdad sabida y buena fe guardada*; otra, *la claridad, precisión y congruencia* de su pronunciamiento. Respecto de lo primero, el hecho de referencia implica que si bien es cierto son de tomarse en cuenta los aspectos jurídicos de la controversia, no es forzoso para los representantes ajustarse de modo estricto a los elementos del juicio, sino que debe darse mayor valor a aquello que de manera patente se acerque a la certeza de lo ocurrido pero que no se hubiere podido expresar o acreditar por el trabajador en particular, es lo que se llama suplencia de la queja. Esto no significa que no se haga una debida apreciación de las pruebas, pues la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia incluye numerosas tesis en el sentido de que

no basta se diga en un laudo que se ha hecho el estudio y estimación de las pruebas sino que deben consignarse en el mismo ese estudio y estimación, pues aun cuando las juntas no están obligadas a sujetarse a reglas en tal sentido, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aporten las partes, expresando las razones en que se funden para darles o no el valor que contengan.³⁹

En lo tocante a los conceptos claridad, precisión y congruencia, en conjunto significan que al pronunciarse el laudo no deberán exponerse hechos, situaciones o razonamientos, en palabras no inteligibles para el común de las personas, pues aun cuando exista necesidad de emplear ciertos términos técnicos o jurídicos, ello puede hacerse con la debida explicación del lenguaje utilizado. La precisión implica, como lo señala el *Diccionario de la Real Academia*, obligación o necesidad indispensable que fuerza a ejecutar una cosa. Tratándose del estilo empleado en el lenguaje, lo es la concisión y exactitud con la cual debe expresarse la persona. Y en cuanto a la congruencia, es necesario que las argumentaciones incluidas en el texto del laudo resulten convincentes y oportunas, ajustadas en todo a las peticiones de las partes, evitando interpretaciones que no se deduzcan de los hechos comprobados. En cuanto el laudo se ajuste a las anteriores características será congruente con lo reclamado y comprobado, o con las defensas opuestas.

EL AMPARO EN MATERIA DE TRABAJO

El amparo en nuestro sistema jurídico es el juicio de garantías que surgió de un modesto proyecto de constitución política en el estado de Yucatán en 1840. Desde esa época, el juicio de amparo ha tenido la virtud en nuestro medio social, de atender la protección de la persona en el goce de sus derechos, sea contra leyes o decretos que resulten contrarios al código fundamental de la nación, sea contra aquellas

³⁹ Suprema Corte de Justicia, *op. cit.*, nota 37, tesis 140.

providencias o actos de autoridades contrarios al orden constitucional, o con la finalidad de reparar agravios; en suma, evitar la violación de las normas que integran el concepto de justicia social tal y como el hombre común lo entiende. Nuestro juicio de amparo tiene tan destacado lugar en el orden jurídico internacional, que ha sido motivo de aceptación no solo en países de América Latina sino en muchos otros de diversas latitudes.

Se ha definido el amparo como un juicio de índole constitucional, que por su forma procesal y por su naturaleza permite a la persona que se ve afectada por un acto de autoridad que viole o altere alguna garantía constitucional, se le restituya en su derecho y se proceda de inmediato a la reparación de los perjuicios ocasionados. El juicio de amparo no es un recurso legal sino un sistema fundado en fórmulas judiciales, con base en las cuales se solicita a la autoridad suprema, que formule una declaración que permita esa reparación exigida y declare en la sentencia que se pronuncie la procedencia o improcedencia de la protección solicitada. De ahí su eficacia y el reconocimiento popular de su bondad interpretativa contra excesos o arbitrariedades de los órganos públicos.

Numerosos criterios de interpretación de las normas laborales han tenido su origen en ejecutorias o resoluciones de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a partir de su función. Apuntemos algunos de los más importantes: *a)* el concepto de relación de trabajo que no existía en la ley de 1931; *b)* la inclusión, como parte del salario del trabajador, de las gratificaciones regulares, las percepciones suplementarias, la vivienda, las primas de antigüedad, así como cualquiera otra cantidad de dinero o en especie que se le entregue a cambio del trabajo desempeñado; *c)* los contratos especiales de determinadas actividades; *d)* la reglamentación de la cláusula de exclusión y los requisitos para aplicarla; *e)* la primacía del interés colectivo sobre el individual, que dio origen a los nuevos conceptos de negociación y relaciones colectivas tampoco contemplados en la ley anterior.

Es indudable que desde el año de su creación (1935) hasta la fecha, la orientación jurídica dada a las relaciones obrero-patronales ha sido de enorme valor jurídico y social y ha evitado multitud de conflictos, al constituir la jurisprudencia implantada un valladar interpretativo de las disposiciones legales, en particular aquellas que otorgan a los tribunales del trabajo alguna facultad decisoria de no muy clara definición.

Al notificar un laudo es probable que una o las dos partes que hubieren intervenido en un juicio laboral, e incluso algún tercero interesado, se vea precisado a interponer una demanda de amparo a efecto de que se corrija alguna violación constitucional, único caso en que procede su interposición, bien ante un tribunal colegiado de circuito o ante la Suprema Corte de Justicia, según la naturaleza de lo que en el lenguaje del procedimiento del juicio de amparo se conoce como *acto reclamado* constitutivo de los conceptos de violación que se invoquen. El amparo contra actos en juicio, fuera de él o relacionado con determinadas conclusiones ajenas al laudo, se interpondrá ante un juez de distrito bajo cuya jurisdicción se encuentre el lugar donde trate de ejecutarse el acto reclamado (art. 107, fracc. VII, de la Constitución Política).

Al no proceder contra el laudo ningún recurso ordinario, la demanda de amparo que se intente deberá presentarse ante el tribunal colegiado de circuito de la jurisdicción donde se encuentre ubicada la junta que lo haya dictado. Para los efectos procesales, la parte que lo interponga se convierte en *quejoso*, la junta respectiva en *autoridad responsable* y la parte opositora en *tercero perjudicado*. Se indicará por el promovente *la garantía violada y el acto de violación* que corresponda al juicio impugnado, ya sea en el laudo mismo o durante la secuela del procedimiento (art. 166 de la Ley de Amparo). Para la procedencia del amparo, el acto reclamado debe afectar las defensas del quejoso y trascender al resultado del fallo, o bien ser contrario a la letra de la ley aplicable al caso o a su interpretación jurídica, o a los principios generales de derecho (art. 158 de la Ley de Amparo).

La demanda de amparo contra un laudo se interpondrá por conducto de la junta que lo hubiere dictado. El término para interponer la demanda de amparo es de quince días hábiles contados a partir de la fecha en la que el quejoso haya sido notificado del mismo. Al recibir el escrito de demanda, la junta deberá hacer constar la fecha de notificación del laudo y la fecha de presentación de la demanda, indicando los días hábiles que hubieren mediado entre ambas fechas. Esta obligación tiene por objeto que la junta, al momento de recibir el escrito de demanda de amparo, rinda a su vez el informe justificando que legalmente procede en relación con su resolución, a efecto de que el tribunal colegiado conozca los fundamentos en los cuales la haya apoyado. Remitirá dicho informe junto con el expediente que contenga los actos originales del juicio laboral, a menos que exista algún impedimento para ello. En dicho caso lo hará saber a las partes para que en un término de tres días hábiles éstas indiquen de cuáles constancias del juicio desean se envíe copia certificada en lugar del expediente a fin de que obren en los autos del juicio de amparo respectivo (arts. 22, 163 a 165 y 169, Ley de Amparo).

La recientemente promulgada Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación establece que las salas de la Suprema Corte de Justicia podrán remitir para su resolución, a los tribunales colegiados de circuito, los amparos en revisión promovidos ante ellas, siempre que respecto de los mismos se haya establecido jurisprudencia. En los casos en que un tribunal colegiado de circuito estime que un asunto debe resolverse por el pleno o por una sala, lo hará del conocimiento de los mismos para que determinen lo que corresponda (art. 22 de la mencionada Ley Orgánica). Esta disposición ha venido a sustituir el *principio de atracción procesal* al que se refería el artículo 27, fracción III de la ley anterior, en el cual se otorgaba a la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia la facultad de conocer de un amparo interpuesto cuando las características especiales de éste lo ameritaran. En otras palabras, la trascendencia jurídica de un juicio de amparo (por ejemplo: un conflicto de huelga o un conflicto de naturaleza económica) permitía al tribunal supremo del país ser el que conociera directamente del mismo.

En sentido estricto, el juicio de amparo implica la existencia de un proceso especial por cuanto se relaciona con la impugnación de resoluciones judiciales que, como el laudo, adquieren carácter definitivo por disposición de la ley. Así lo consideran juristas tan notables como los doctores Fix-Zamudio, Burgoa Orihuela, Felipe Tena Ramírez, el maestro don Hilario Medina y los maestros Carlos Franco

Sodí y Jorge Trueba Barrera. Para todos ellos el amparo es un verdadero juicio dentro del concepto de proceso autónomo, ya que de hecho existe una controversia independiente a la que tiene lugar ante las juntas de conciliación y arbitraje.

El reclamante, o sea el quejoso, le presenta a la autoridad constitucional federal un problema de impugnación que atañe al laudo pronunciado por dichas juntas. Éstas, la autoridad responsable, manifiestan a su vez la posición jurídica que les corresponde e interesa. De presentarse y admitirse pruebas se procede a su desahogo. Se da intervención al Ministerio Público en representación de la sociedad para que manifieste aquello que pueda afectar el interés de la colectividad. Finalmente, la autoridad de amparo pronuncia un fallo que pondrá punto final a la controversia.

Las partes de esa controversia constitucional —como expresa el doctor Fix-Zamudio— son diversas de las que han intervenido en el proceso ordinario en el cual se dictó la resolución combatida, por cuanto en el amparo el litigio se plantea entre un particular y la autoridad considerada responsable. Por esta razón, el fallo judicial no admite ningún acto de revisión, como ocurre en los recursos judiciales, ya que el amparo pertenece a una jurisdicción de la más alta jerarquía.⁴⁰

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN Y EMBARGO

Los puntos resolutivos de un laudo conducen a cuatro tipos de conclusión: *a*) si lo reclamado por el trabajador ha sido su reinstalación en el trabajo que desempeñaba, la condena al patrono consistirá en obligarlo a la reinstalación solicitada y al pago de los salarios que hubiere devengado el trabajador durante el periodo en que se le mantuvo sin ocupación; *b*) si, además de la reinstalación, el trabajador reclamó el pago de prestaciones derivadas de diferencias salariales, de horas extras trabajadas, "primas" (vacacionales, de antigüedad, dominicales), la condena abarcará las que legalmente procedan, incluida cualquier otra clase de indemnización exigida; *c*) si el patrono fue quien demandó la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, podrá condenarse a éste a su separación justificada del trabajo. Dentro de otro supuesto podrá absolverse al primero de la reinstalación y pago de prestaciones, y *d*) la junta está facultada para decidir respecto de la procedencia de una parte de la demanda y absolver del resto de la reclamación, admitiendo o rechazando el cumplimiento de prestaciones u obligaciones.

Cuando la condena sea para el pago de prestaciones económicas, en el laudo se determinará el salario base que deba servir para tal efecto, fijándolo en cantidad líquida. De no ser posible fijar dicha cantidad, podrá abrirse un incidente de liquidación para determinarla (arts. 843 y 844, LFT). Las resoluciones de las juntas, como ya se ha dicho, no admiten recurso; las partes podrán únicamente solicitar aclaraciones para corregir errores o precisar el contenido de un laudo, sólo que tales

⁴⁰ Héctor Fix-Zamudio, *Ensayos sobre el derecho de amparo*, UNAM, México, 1993, 315 pp.

aclaraciones y precisiones, aun cuando procedan, no podrán variar el sentido de la resolución; cualquier modificación será motivo de responsabilidad de los miembros del tribunal, y las partes podrán solicitar que se provea lo necesario para determinar esa responsabilidad y corregir una actuación irregular (arts. 847 y 848, LFT). Para tal efecto se abrirá un procedimiento breve de revisión que tramitarán, según el caso, el presidente de la junta, los presidentes de las juntas especiales o el pleno del propio tribunal. Mediante dicho procedimiento se fijará la responsabilidad en que hayan incurrido los funcionarios denunciados, quienes podrán proveer a su defensa.

Notificado el laudo, las partes pueden aceptar o rechazar los puntos resolutive. De aceptarlos se procederá de inmediato a su ejecución; de existir rechazo se ha dejado establecido que cualquiera de ellas, las dos o un tercero interesado, podrá solicitar el amparo de la justicia federal, correspondiendo a la autoridad judicial que conozca del mismo pronunciar la sentencia que estime procedente. Como dicha sentencia (ejecutoria) puede tener efectos definitivos o provisionales en caso de concederse el amparo para ciertos efectos, el nuevo laudo que deba ser pronunciado por la junta responsable puede llevar a dos soluciones: una, si la autoridad federal concede el amparo en dicho nuevo laudo, la junta atenderá los argumentos de la ejecutoria respectiva; otra, si se niega el amparo, el laudo quedará firme en los términos en que haya sido dictado y podrá iniciarse el procedimiento de ejecución.

Las reglas a las que se sujetará todo procedimiento de ejecución son:

1. Corresponde a los presidentes de las juntas permanentes, a los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje o a los presidentes de las juntas especiales, adoptar las medidas necesarias para llevar a cabo los actos procedentes y hacer expedita la ejecución una vez solicitada ésta por la parte interesada.
2. Los gastos que origine dicha ejecución serán por cuenta de la parte que no dé cumplimiento a lo ordenado por cualesquiera de las autoridades antes citadas.
3. Si el empleador que haya sido condenado al pago de prestaciones no aceptare el laudo pronunciado o se negare a someter sus diferencias al arbitraje, la junta respectiva dará por terminada la relación de trabajo y fijará la responsabilidad proveniente del conflicto, para lo cual formulará una condena por pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones legales que correspondan al trabajador.
4. Si fuese el trabajador quien se negare al cumplimiento del laudo, únicamente se tendrá por terminada la relación de trabajo.
5. Cuando el trabajador haya solicitado su reinstalación en el empleo y el laudo obligue a ello, si éste no regresa al trabajo en un periodo de treinta días se tendrá asimismo por terminada la relación laboral.
6. Si la ejecución del laudo debe ser hecha por una autoridad distinta a aquella que lo pronunció, se procederá por la autoridad exhortada para tal efecto en iguales términos a los anteriores. Dicha autoridad no podrá por su parte practicar ninguna diligencia si no ha sido autorizada para hacerlo; en consecuencia, devolverá el exhorto sin cumplimentarlo.

- 7 La ejecución no tiene más objeto que la realización de un acto específico o el pago de una cantidad líquida; por lo tanto, la autoridad encargada de llevar a cabo la diligencia correspondiente está obligada a vigilar que sea precisamente el trabajador, identificado de manera indubitable, quien reciba en lo personal, y no por medio de tercera persona, el beneficio obtenido o la cantidad líquida que proceda. Cualquier irregularidad en que incurra dicha autoridad dará motivo a fincarle la responsabilidad derivada de los actos respectivos a los que dé lugar (arts. 939 a 949, LFT).

La negativa patronal a reinstalar al trabajador en el empleo puede presentarse desde la etapa de contestación de la demanda. Esto es posible tratándose de trabajadores cuya prestación de servicios sea menor de un año o en el caso de que, por la naturaleza del trabajo desempeñado, éstos se encuentren en contacto directo y permanente con el empleador, circunstancia que haga imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo (empleados de confianza, choferes personales, domésticos, dependientes de comercios pequeños, etcétera). En tales situaciones el patrono deberá pagar al trabajador una indemnización conforme a la naturaleza del contrato o relación de trabajo que haya tenido lugar, más el importe de los salarios vencidos y tres meses de salario adicional (arts. 49 y 50, LFT).

La persona que deba pagar una cantidad líquida como consecuencia de la ejecución de un laudo será requerida por el actuario de la junta o por la autoridad correspondiente, con la advertencia que de no efectuar dicho pago se procederá de inmediato al embargo de bienes de su propiedad en la cantidad que importe la condena líquida que proceda, más el importe de gastos e intereses que demande la ejecución. Las reglas a las que se sujetará todo embargo son:

1. Si los bienes embargados son inmuebles, se ordenará la inscripción de la diligencia judicial llevada a cabo en el Registro Público de la Propiedad dentro de las veinticuatro horas siguientes.
2. Si se trata de bienes muebles, se depositarán éstos a cargo de la persona que designe el beneficiario, con indicación del lugar donde esos bienes permanecerán bajo su más estricta responsabilidad.
3. Si el embargo recae sobre títulos de crédito, también se proveerá a su depósito en persona o institución que los tenga en guarda, quedando obligados depositante y depositario a realizar las acciones necesarias que impidan la alteración o menoscabo que el título represente, así como el cumplimiento que las leyes le impongan en su calidad de depositario a la persona designada.
4. Cuando el embargo recaiga en una finca urbana que produzca frutos (caso de los arrendamientos), el depositario asumirá el carácter de administrador y podrá celebrar contratos, pagar los impuestos y derechos que cause el inmueble, presentar manifestaciones y declaraciones que las leyes de la materia prevengan, solicitar autorización a la autoridad vigilante del embargo para realizar gastos de mantenimiento o conservación, presentándole para su aprobación los presupuestos que formulen los técnicos que

se encarguen de su realización, así como pagar los gravámenes que reporte la finca.

5. Finalmente, si el embargo recae en una empresa o establecimiento comercial o de otra índole que se encuentre en funcionamiento, el interventor que se nombre por la autoridad administrará su manejo y dará cuenta al depositario de todos y cada uno de los actos que realice y del estado contable del negocio (arts. 950-966, LFT).

Una vez ordenado por la autoridad el levantamiento del embargo o la intervención, se suspenderán todos los efectos legales de su imposición y cesarán asimismo las funciones de las personas que hayan intervenido.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El movimiento de huelga que llevan a cabo los trabajadores de una empresa, o sea la suspensión del trabajo por medios legales, ha sido definido como “la fórmula jurídica para el logro de determinados objetivos sociales como consecuencia de una pugna de intereses derivada de las condiciones de trabajo implantadas en una convención colectiva”.⁴¹ Mediante el procedimiento de huelga se pretende el retorno de las relaciones de trabajo a un orden ya establecido entre trabajadores y patronos, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre cuestiones de interpretación, cumplimiento o ajuste de prestaciones económicas, alteradas por una violación a los derechos de la clase trabajadora debido al desajuste en los salarios convenidos o a la defensa de intereses profesionales. Para la legislación mexicana, la huelga es sólo la suspensión de labores con carácter temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores (art. 440, LFT).

Varios autores estiman la huelga como una modalidad en la defensa de los intereses profesionales; otros la consideran la cesación del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales y algunos únicamente como la suspensión del trabajo con el propósito de obtener mejores condiciones económicas o sociales dentro de la empresa. Esto ha llevado a diversas concepciones: unas que consideran la huelga como un medio de lucha obrera para la obtención de determinados beneficios; otras, como medio de defensa de ciertos intereses de grupo, y algunas más como factor de orden político destinado a la abstención colectiva y concertada del trabajo.⁴²

Cuatro etapas distinguen al procedimiento de huelga, a saber:

1. *El emplazamiento*. La presentación al patrono y a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, de un pliego de peticiones. Dicho pliego debe

⁴¹ Santiago Barajas Montes de Oca. “La huelga. Un análisis comparativo”, en *La Gran Enciclopedia Mexicana*. México, 1983. 135 pp.

⁴² Néstor de Buen Lozano. *Derecho procesal del trabajo*. Porrúa, México, 1988. 631 pp. Juan B. Climen Beltrán. *Derecho sindical*. Esfinge, México, 1994. 236 pp.

contener: *a)* el anuncio del propósito de los trabajadores de ir a la suspensión de labores en la empresa, con la indicación del día y la hora en que tendrá lugar dicha suspensión; *b)* presentar el escrito respectivo ante la autoridad del trabajo más próxima al lugar de ubicación del centro de trabajo; de no haberla, se deberá presentar el documento a la autoridad política de mayor jerarquía. Una u otra abrirán el expediente a formarse y en un plazo de veinticuatro horas lo enviarán a la Junta de Conciliación y Arbitraje que deba conocer de la instancia, y *c)* el término para llevar a cabo la suspensión del trabajo no será menor a seis días hábiles, contado a partir del momento en que el empleador reciba la notificación del emplazamiento a huelga (diez días cuando se trate de servicios públicos).

La notificación tendrá el efecto de constituir al demandado en depositario de la totalidad de los bienes de la empresa, de esta misma y del local de su ubicación, bajo pena de responsabilidad en caso de incumplir esta obligación. Dicho demandado contestará, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el escrito de emplazamiento, en el cual deberá manifestar lo que a sus intereses convenga. La junta no podrá dar trámite al emplazamiento que no reúna los requisitos legales o al escrito que no sea presentado por el sindicato titular del contrato colectivo, al igual que el presentado por un sindicato que no sea administrador del contrato-ley que rija la relación laboral, certificando cualquiera de estos hechos (arts. 920 a 923, LFT).

Otros efectos legales del emplazamiento son: *a)* el aseguramiento de cualquier derecho que los trabajadores tengan a su favor (indemnizaciones, salarios, pensiones, etcétera); *b)* la conservación de los servicios prestados por el IMSS o el Infonavit por falta de pago de las cuotas que deban entregarse a estas instituciones; *c)* proceder al embargo de bienes de la empresa para garantía de las prestaciones antes indicadas, incluso cualquier crédito fiscal, y *d)* la preferencia del derecho otorgado a los trabajadores frente a cualquier otro crédito en contra de la empresa.

2. Periodo de prehuelga. En el acuerdo que recaiga a la recepción del emplazamiento y su trámite, la junta fijará a las partes el día y la hora para que tenga lugar una audiencia de conciliación en la que procurará inducir las al arreglo de sus diferencias. No podrá formular ninguna declaración sobre la existencia o inexistencia de la huelga, pues para lo único que se encuentra facultada es para la cita de una nueva audiencia que evite la suspensión de labores.

Si el patrono opusiese la excepción de falta de personalidad del sindicato promovente o de la incompetencia de la junta, se resolverá esta cuestión de inmediato. Ello implica que, desde el momento de recibir el emplazamiento, todos los días y horas se convierten en hábiles para cualquier trámite durante el periodo de prehuelga. Puede ocurrir que los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, en cuyo caso la ley dispone que se suspenderá el término para llevar a cabo la suspensión de labores, y dichos trabajadores o su sindicato tendrán que formular un nuevo emplazamiento e iniciarse uno nuevo en igual término al anterior para empezar la huelga. Si es el patrono el que no concurre a la audiencia conciliatoria, el presidente de la junta podrá emplear los medios legales de apremio para hacerlo comparecer (arts. 924 a 928, LFT).

3. *Suspensión de labores.* Los trabajadores pueden ampliar el periodo de prehuelga de posibilitarse un entendimiento obrero-patronal, sin representar esta conducta una regla, como lo ha sugerido algún autor, pues al contrario, se trata de situaciones de excepción porque los plazos del emplazamiento son definitivos, es decir, de no existir conciliación, la suspensión de labores debe llevarse a cabo. Sin embargo, es obligación de los trabajadores huelguistas mantener en actividad el número indispensable de ellos, a juicio de la junta, para el desempeño de aquellas labores cuya suspensión pueda perjudicar la reanudación de las actividades normales de la empresa o establecimiento, o pueda poner en peligro la seguridad y conservación de maquinaria, equipo y talleres. Por medio de convenio entre las partes interesadas, y con intervención de la junta, se indicarán los trabajos a realizar y la forma en la cual los trabajadores atienden dichos trabajos o servicios que no puedan interrumpirse.

Al discutirse esta cuestión en el Congreso, surgieron algunas diferencias entre los legisladores, que se resolvieron en el sentido de que los trabajos de limpieza y mantenimiento no podrán ser suspendidos en ningún caso, y tratándose de servicios de transporte, si alguna unidad de la empresa se encuentra en ruta, será hasta el arribo a su terminal cuando inicien la huelga los trabajadores respectivos. En relación con hospitales, sanatorios y clínicas, la atención a los pacientes continuará hasta el momento en que éstos puedan ser trasladados con las precauciones indispensables a otro establecimiento. La ley señala como obligatorios los siguientes servicios: *a)* en los buques, en las aeronaves, ferrocarriles, autobuses y demás medios de transporte cuando se encuentren en ruta; *b)* en los hospitales, sanatorios y clínicas, y *c)* labores de seguridad y conservación de locales, maquinaria y materia prima (arts. 935 y 936, LFT).

4. *Calificación de la huelga.* Este acto procesal tiene como única finalidad que la junta determine si se cumplieron los requisitos legales para llevar a cabo la suspensión de labores y el pronunciamiento de una resolución declaratoria del estado de huelga, esto es, de la existencia del mismo; en el primer caso para otorgar a los trabajadores todas las garantías de respeto a su decisión y protección a su persona; en el segundo, para obligarlos, dentro de un término de veinticuatro horas, a regresar a sus labores sin perjuicio de sus derechos e intereses de clase.

La notificación correspondiente se hará al representante sindical para que haga saber a los propios trabajadores que en caso de no acatar la determinación de la junta se declararán rotos los contratos de trabajo de todos aquellos que no cumplieren el acuerdo adoptado por el tribunal. Para el empleador, los efectos de una declaración de inexistencia de la huelga son: eximirlo de toda responsabilidad legal y económica; facultarlo para la inmediata reanudación de actividades de manera normal y bajo la protección de la propia autoridad del trabajo; contratar otros trabajadores en sustitución de los que se hayan negado a regresar al empleo (art. 932, LFT).

Finalmente, una huelga puede declararse lícita o ilícita mediante un procedimiento especial que se abra al efecto a solicitud de cualesquiera de las partes; la declaración de licitud prorroga la suspensión de labores por todo el tiempo que

medie hasta un arreglo entre las partes; la de ilicitud tiene por único efecto el dar por terminada la relación de trabajo (art. 934, LFT).

PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

El conflicto de naturaleza económica ha estado ligado por tradición al derecho de huelga. La doctrina lo ha denominado “paro o cierre patronal”, en calidad de facultad concedida a los empleadores para proceder unilateralmente a la suspensión de la actividad industrial o comercial, autorizada en algunas legislaciones bajo condiciones estrictas, en otras como medio de protección de intereses patrimoniales, en la mayoría a través de un procedimiento de naturaleza jurídica particular, como ocurre entre nosotros.⁴³ Para la ley mexicana, “los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje” (art. 123 constitucional, fracc. XIX).

La ley de 1931 definió el paro como la suspensión temporal, parcial o total del trabajo, como resultado de una coalición de patronos, previa autorización de la junta; el paro sin el cumplimiento de los requisitos legales responsabilizaba al empresario que lo llevara a cabo, a quien podía aplicársele incluso una sanción penal, independientemente del pago de las indemnizaciones que procedieran (arts. 277 a 283, LFT de 1931). La ley actual expresa únicamente que el paro patronal tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Más aún, los sindicatos podrán plantear un conflicto de naturaleza económica siempre que se afecte el interés profesional de los trabajadores que sean miembros de él (arts. 900 y 903, LFT).

En consecuencia, sólo una junta de conciliación y arbitraje podrá autorizarlo, mediante el procedimiento que ante ella se tramite por la parte interesada, conforme a las siguientes bases:

1. *Demanda.* Al no dejar la ley vigente ninguna facultad al patrono para actuar de manera unilateral, pues como ya se ha dicho los sindicatos pueden acudir también a este procedimiento ante un posible desenlace perjudicial a sus intereses, la iniciación del paro se lleva a cabo mediante la presentación de una demanda, que se debe acompañar con los siguientes documentos: *a)* aquellos de orden público o privado que permitan acreditar la situación económica de la empresa, con la precisión de los motivos que obligan a acudir a la medida extrema de la suspensión del trabajo; *b)* una relación que incluya los nombres de todos los trabajadores que presten servicios en el momento de intentar la declaratoria judicial; se deberá señalar el empleo que desempeñen, el salario que perciban y su antigüedad en el

⁴³ Mario de la Cueva, *op. cit.*, nota 2.

trabajo; c) se adjuntará un dictamen formulado por perito técnico contable relativo a la situación económica de la empresa, y d) las pruebas que se estimen convenientes para la justificación de las pretensiones expuestas (art. 904, LFT).

2. *Audiencia para escuchar el interés de las partes.* Una vez recibida la demanda por la junta competente se citará al patrono y a los trabajadores por conducto de su sindicato, si lo hubiere, o a aquéllos individualmente; la audiencia deberá tener verificativo dentro de los cinco días siguientes. Las partes se encuentran obligadas a concurrir a dicha audiencia; si la *demandante* no lo hace, se le tendrá por desistida; si es la demandada la que no comparece, se le tendrá por inconforme con cualquier arreglo. De encontrarse presentes ambas, se les oírán en defensa de sus respectivos intereses y, de ser ello posible, se les exhortará a llegar a un acuerdo conciliatorio. De aceptar la exhortación hecha por la junta, se procederá entonces a la formulación de un convenio que contenga los puntos de acuerdo y se dará por terminado el conflicto.

La falta de acuerdo obliga a otras actuaciones. En primer término, se permitirá a cada parte hacer una exposición lo más amplia posible de sus respectivos puntos de vista y del objetivo de las pruebas exhibidas, las que revisará la junta para su aceptación o rechazo. A continuación y en la misma audiencia ordenará que se abra la etapa procesal, que consistirá en la presentación de una prueba pericial, de carácter técnico, destinada con exclusividad a determinar la situación económica de la empresa. Para tal efecto la junta hará el nombramiento de tres peritos encargados de investigar los hechos planteados y las causas que hayan dado origen al conflicto.⁴⁴

3. *Pericial técnica.* Los peritos nombrados deben ser técnicos en la materia respecto de la cual vayan a rendir su dictamen. Son tres, porque al lado de cuestiones contables relacionadas con el estado económico de los negocios a examinar, deberán analizar desde la situación física del mismo, el manejo y administración que haya tenido, el estado en que se encuentren la maquinaria y el equipo, el mercado donde haya operado y la distribución de los productos fabricados, al ser todos estos factores indispensables para ubicar su situación. De ahí que a su vez, los trabajadores y los patronos están facultados para designar sus propios peritos —en el número que determine la junta—, quienes rendirán sus respectivos dictámenes. Todos ellos podrán realizar cualquier clase de investigación que requieran. Harán las observaciones pertinentes relacionadas con las actividades industriales o comerciales, e incluso podrán sugerir formas de conocer parte del funcionamiento en caso de carecer de información precisa.

El perito debe satisfacer estos requisitos: a) ser mexicano y encontrarse en pleno uso de sus derechos; b) estar legalmente autorizado o capacitado para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre la que vaya a versar el peritaje (de no requerirse dicha autorización deberá demostrar poseer los conocimientos necesarios para producir su dictamen), y c) no haber sido condenado por delito intencional, es decir, encontrarse limpio de toda sospecha a fin de conducirse con la imparcialidad

⁴⁴ Juan B. Climen Beltrán, *op. cit.*, nota 38.

objetiva que el caso requiera. La ley concede un término de treinta días para emitir el dictamen, e igualmente faculta a los peritos para solicitar toda clase de informes, documentos o estudios practicados por instituciones oficiales, sean federales o locales, así como para examinar a personas relacionadas en alguna forma con los trabajadores o la empresa.

4. *Dictamen.* El resultado del análisis de los peritos deberá hacer referencia a estos capítulos: *a)* formular una sucinta relación de los hechos y causas que hayan dado origen al conflicto de naturaleza económica; *b)* la información respecto del costo de la vida por familia en la región donde se ubique la empresa, relacionándolo con el monto de los salarios percibidos por los trabajadores durante un periodo mensual o bimestral, según lo disponga la junta; *c)* la indicación del salario promedio percibido por la totalidad de los trabajadores de empresas similares, conforme a las condiciones de trabajo establecidas en la zona industrial respectiva; *d)* un estado de las condiciones económicas de la empresa ajustado a la contabilidad, inspección y auditorías fiscales practicadas; *e)* el análisis de la situación general del mercado local, regional y nacional; *f)* los índices estadísticos del estado de la economía nacional, y *g)* la solución técnica que se proponga para el conflicto en cuestión. El dictamen se presentará por triplicado para agregar el original al expediente y entregar una copia de cada parte.

5. *Resolución.* Antes de dictar una resolución, la junta podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia adicional para un mejor conocimiento de los capítulos del dictamen pericial. Asimismo, dará vista a las partes de dicho dictamen a efecto de que formulen objeciones o aclaren aspectos del problema económico exclusivamente. Con posterioridad, concederá a dichas partes un término de setenta y dos horas improrrogables para la presentación de sus alegatos. Concluido este término se turnarán las actuaciones al secretario para que formule un proyecto de resolución, que será discutido en sesión privada especial por los miembros de la junta, y se pronunciará a continuación la resolución que proceda.

La principal característica de esta resolución es conseguir el equilibrio y la justicia social de la relación de trabajo mediante: *a)* el aumento o disminución del personal de la empresa, *b)* modificar la jornada diaria o semanal de trabajo; *c)* ajustar los salarios sin afectar los mínimos, y *d)* modificar las condiciones laborales y los reglamentos internos sin afectación de los derechos consignados en la ley. Estas modificaciones o alteraciones que sufran los contratos colectivos de trabajo tienen como único propósito impedir el cierre de un negocio, bajo el principio de que es preferible cualquier sacrificio (si es posible temporal) al desempleo. Éste es asimismo el único aspecto de flexibilidad laboral que actualmente contempla nuestra legislación.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES Y PARAPROCESALES

Puede afirmarse en la doctrina del derecho procesal que ninguna jurisdicción ha podido someter a una sola clase de proceso las diversas cuestiones sometidas a la decisión de la autoridad judicial. A este principio obedece la idea de incluir en

la ley vigente algunos procedimientos especiales y paraprocesales en los que se da preferencia a la agilidad y rapidez del proceso en aras de superar la lentitud de los trámites, cuando la naturaleza de las diferencias obrero-patronales no requiera de un análisis profundo ni de la existencia de un periodo probatorio que en ocasiones es engorroso e innecesario. Por esta razón el procedimiento especial presenta variantes que a la postre benefician a las partes ante la ausencia de reglamentaciones complementarias y la nítida claridad de la resolución a pronunciarse.⁴⁵

Al respecto, dice la LFT que el procedimiento especial se iniciará con la presentación de una demanda sucinta en la que se indicará la prueba o pruebas que se desee queden desahogadas de inmediato en una audiencia de conciliación, pruebas y resolución, la cual tendrá lugar dentro de los quince días posteriores a la fecha de presentación de la referida demanda. En esa audiencia la junta procurará avenir a las partes y, de no ser posible un acuerdo, se procederá a escuchar sus argumentaciones y se recibirán las pruebas presentadas, previa calificación de las mismas.

Si a esta audiencia no comparece la parte demandante se tendrá por reproducido el escrito inicial y se admitirán o rechazarán las pruebas exhibidas u ofrecidas. Si es el demandado quien no comparece, en el auto en el que la junta lo notifique de la demanda se le apercibirá de tener por ciertos los hechos y por admitidas las peticiones del demandante, salvo que sean contrarias a cualquier disposición legal. El legislador ha incluido hasta siete procedimientos de carácter especial, a saber:

1. *Conflictos derivados de las condiciones de trabajo.* Son: a) aquellos que conciernen a la imposición de jornadas inhumanas, por lo notoriamente excesivo del trabajo a realizar (art. 5o., fracc. III, LFT); b) la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en país extranjero; el escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá someterse a la aprobación de la junta a fin de verificar los requisitos de validez (art. 28, fracc. III, LFT); c) cuando deban subsanarse omisiones en el reglamento interior de trabajo (art. 424, fracc. IV, LFT); d) la suspensión del trabajo de naturaleza temporal por causa de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrono, así como la incapacidad física o mental, o la muerte, de éste (art. 427, fracc. I); e) la falta de materia prima no imputable al patrono (art. 427, fracc. II); f) la terminación del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor, la incosteabilidad manifiesta y notoria de la explotación y la declaración de concurso o quiebra por autoridad competente (art. 434, fraccs. I, II y V), y g) la desocupación de habitaciones arrendadas al trabajador cuando hubiere concluido la relación de trabajo (art. 151).

2. *Obligaciones patronales derivadas de contratos especiales.* a) Respecto de los trabajadores de los buques: proceder a su repatriación o traslado al lugar de celebración del contrato de trabajo en los casos de separación imputable al armador (art. 204, fracc. II). Cuando el buque se pierda por apoderamiento o siniestro, la

⁴⁵ Américo Plá Rodríguez, *La solución de los conflictos de trabajo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1985, 315 pp.

repatriación del marinero con pago de salarios caídos hasta el momento de arribo al puerto de partida o de contratación. La recontractación en un puesto de igual categoría en otro buque propiedad del patrono, mediante convenio con el trabajador, registrado ante la junta competente (art. 209, fracc. V). El pago de trabajos encaminados a la recuperación del buque o de la carga, al igual que el pago de una bonificación adicional, proporcional al valor de los bienes rescatados (art. 210); *b)* tratándose de las tripulaciones aeronáuticas: el pago de los gastos de traslado del tripulante, de sus familiares y de su menaje de casa o efectos personales, hasta la base de residencia (art. 236).

3. *Antigüedad del trabajador.* Los trabajadores de planta y los que presten servicios habitualmente a una empresa tienen derecho a que se determine su antigüedad. Si el patrono no lo hace o existen objeciones de su parte a aquella que se le hubiere asignado, podrán concurrir ante la junta para exigir este cumplimiento. Tal determinación resulta necesaria en los casos de preferencia o ascenso a un puesto, e igualmente cuando se trate del pago correcto de la “prima” de antigüedad que les corresponda legalmente (arts. 158 y 162, LFT).

4. *Titularidad de un contrato colectivo o de un contrato-ley.* En el lenguaje obrero el concepto “sindicato titular de un contrato colectivo” es de gran importancia, porque quien posee esa titularidad tiene facultad legal para administrarlo frente a otro sindicato que exista en la misma empresa. De presentarse una controversia entre dos agrupaciones sindicales por este motivo, es a través del procedimiento establecido en la ley como puede dirimirse el derecho respectivo, sujeto a la comprobación del número de trabajadores de cada una a fin de establecer la que ostente la mayoría. Esta mayoría se sujeta a un recuento de trabajadores de la empresa en cuestión, caso en el cual se otorga la titularidad a quien compruebe tenerla (arts. 389 y 518).

5. *Implantación de nueva maquinaria o de nuevos métodos de producción que amerite reajuste de trabajadores.* Será la junta la que faculte al empleador a proceder en un sentido u otro después de llevar a cabo un estudio minucioso de la situación de la empresa. De proceder el reajuste, los trabajadores reajustados tienen derecho a percibir una indemnización por el importe de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad que sobre este particular se haya convenido en el contrato colectivo, incluido el importe de la “prima” de antigüedad (art. 439).

6. *Oposición a médicos designados por una empresa.* En aquellos casos en que el contrato colectivo obligue a una empresa al mantenimiento de servicios médicos de primeros auxilios, los trabajadores podrán oponerse a la designación de un facultativo, para lo cual expondrán las razones de su oposición. La junta, a través del procedimiento especial respectivo, resolverá lo que corresponda de no ser posible un acuerdo conciliatorio entre las partes interesadas (art. 505, LFT).

7. *Pago de indemnización en caso de muerte del trabajador.* Como de conformidad con lo dispuesto en la ley, es la junta la que debe determinar en estos casos el pago de la indemnización que corresponda a los legítimos beneficiarios, cuando la muerte sea debida a un riesgo del trabajo, el procedimiento especial se contrae a: *a)* publicar una convocatoria para que todas aquellas personas que se

consideren con derecho a la indemnización se presenten a deducirlo ante la junta; *b*) el término para esta presentación será de treinta días contados, a partir de la fecha de publicación de la convocatoria; *c*) los interesados acreditarán su calidad de beneficiarios (cónyuge, hijos, terceros interesados); *d*) la junta ordenará abrir una investigación destinada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador fallecido, para lo cual fijará un aviso en lugar visible del centro de trabajo en donde aquél haya prestado sus servicios, con indicación a todos los interesados sobre la forma en que deban comparecer y la documentación que deban presentar; *e*) en la audiencia fijada el día y hora señalados para los fines anteriores, hecha la revisión de las constancias exhibidas y aceptadas por la junta, este tribunal hará la declaración de las personas beneficiarias de la indemnización. Cabe aclarar que la junta se encuentra facultada para apreciar la relación de esposa e hijos, así como ascendientes, sin ajustarse a las reglas o pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil que se le presenten; *f*) el pago hecho con sujeción a estas normas libera al empleador de toda responsabilidad posterior, y *g*) en caso de presentarse, una vez hecho el pago, cualquier persona que pretenda ejercer mejores derechos que los asignados por la junta, intentará la acción que proceda únicamente en contra del beneficiario que haya recibido dicho pago (art. 503, LFT).

Otros procedimientos especiales atañen: *a*) la autorización de un convenio celebrado entre el trabajador y el patrono, a efecto de que la junta le otorgue plena validez jurídica y obligue a quienes lo hayan autorizado (art. 987); *b*) el depósito de fianzas por parte de quien deba garantizar determinadas acciones. La cancelación de la fianza y la devolución del depósito sólo puede autorizarla el presidente de la junta competente (art. 984); *c*) respecto al reparto de utilidades, la junta sólo puede intervenir para ordenar la suspensión del mismo cuando existe oposición fundada para llevar a cabo este procedimiento (art. 986); *d*) autorización al menor para el trabajo, siempre que no haya interrupción de los estudios que esté realizando o deba realizar dicho menor (art. 988); *e*) constancia de días trabajados, a efecto de que el patrono cumpla con esta obligación legal (art. 989); *f*) pago de liquidaciones pendientes, y *g*) aviso de rescisión de la relación de trabajo. La ley obliga al patrono que lleve a cabo esta rescisión a que extienda al trabajador un documento en el cual se indique el motivo de la misma a efecto de que éste se encuentre en condiciones de proveer a su defensa (art. 47, LFT). De negarse dicho trabajador a recibir el escrito en cuestión, el patrono puede solicitar a la junta que sea ella el conducto para notificarle legalmente tal determinación dentro de un término de cinco días hábiles.

A pesar de las críticas y objeciones presentadas por patronos y sindicatos en relación con algunos de estos procedimientos paraprocesales —que en rigor no implican controversia (de haberla se procederá a instrumentarla)—, los tribunales colegiados de circuito, a cuya competencia debe acudir de existir oposición, han resuelto en numerosas sentencias que son procedimientos válidos, calificados de *actuaciones prejudiciales* para trámites específicos, en los cuales resulta conveniente la intervención de la autoridad para ratificarlos y otorgarles validez.

No se discute la necesidad de mantener la unidad procesal de la jurisdicción laboral al reducirla al mínimo indispensable, sino que, como ya se vio en el

tratamiento dado a los contratos individuales de naturaleza especial, ha surgido la necesidad de procedimientos especiales también para un sector de situaciones jurídicas en las que no resultan necesarias ciertas formalidades de un juicio ordinario.