

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"LA ACCION, LA PRESCRIPCION Y LA ECONOMIA
PROCESAL DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

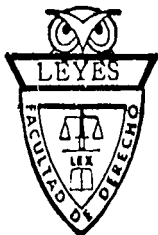
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSÉ JESUS TORRES HARO



ASESOR: LIC. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ



MEXICO, D.F.

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Paginación

Discontinua

DEDICATORIAS

A DIOS

Te doy gracias Dios mío de haberme dado la dicha de hacer realidad uno de mis grandes sueños, así, como tener la alegría de compartirlo con mis seres queridos. Te doy gracias Señor por todo lo maravilloso que me ha pasado, como lo es el tener una familia y una esposa tan lindas a las que prometo nunca defraudar.

"GRACIAS."

A MIS PADRES

Papá Mamá, desde lo más profundo de mi corazón les doy las gracias por darme la vida, por educarme y por hacer de mí una persona de provecho, ya que sin su apoyo, su orientación y su cariño no hubiera logrado esta meta, que no solo es mía, es también de ustedes.

Le doy gracias a Dios que aún los tengo a mi lado y le pido que los cuide y que me los conserve por muchos años más, con mucha salud y muy felices como hasta ahora lo son.

"LOS QUIERO MUCHO Y NO LES FALLARE."

A MI ESPOSA

A ti Lupita, que me has impulsado
día a día a realizar mi sueño, tu que me
has apoyado incondicionalmente en las buenas
y en las malas, quien ha soportado situaciones adversas,
tu que me has brindado amor y comprensión, a ti mi
amor te doy las gracias.

**"DE TODO CORAZON TE DOY LAS GRACIAS.
TE QUIERO MUCHO MI AMOR"**

A MIS HERMANOS

Alejandra y Luis, "gracias" por darme su apoyo
su comprensión y cariño a lo largo de mi vida, estoy orgulloso
de ustedes, y se que sabrán alcanzar las metas que
se propongan en sus vidas; los quiero mucho
y pórtense bien.

**"GRACIAS NO SOLO POR SER MIS HERMANOS,
SINO POR SABER SERLO"**

**A MI ALMA MATER
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

Te agradezco desde lo más profundo de mi ser el haberme dado la oportunidad de ser parte de tu digna Institución, de la que estoy orgulloso, y ocuparás por siempre un lugar muy especial en mi corazón.

"GRACIAS."

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO

Le agradezco a mi querida Facultad el haberme abierto las puertas de las aulas del conocimiento, así, deseo darte las gracias ya que los cinco años que pase a tu lado lograste arrancarme un trozo de mí corazón, ya que fuiste como mi segunda casa a la que nunca olvidaré.

"TE EXTRAÑARE."

A MIS QUERIDOS PROFESORES

Les estaré eternamente agradecidos por haberme guiado por el sendero de la sabiduría, ya que hasta ahora es que comprendo aquellos consejos y cuando fueron necesarios aquellos regaños indispensables en mi formación profesional.

"A USTEDES LES DOY LAS GRACIAS."

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1.	El Derecho del Trabajo.....	1
1.1.1.	Una idea general del derecho del trabajo.....	2
1.1.2.	Finalidades del derecho del trabajo.....	6
1.1.3.	Estabilidad en el empleo.....	9
1.2.	Relación laboral o de trabajo.....	11
1.2.1.	Sujetos de la relación de trabajo.....	13
1.2.1.1.	El trabajador.....	13
1.2.1.2.	El patrón.....	15
1.2.2.	Elementos de la relación de trabajo.....	17
1.2.2.1.	La subordinación.....	17
1.2.2.2.	El salario.....	19
1.3.	La acción.....	20
1.3.1.	Partes del proceso.....	21
1.3.1.1.	Excepción.....	26
1.3.1.2.	La defensa.....	27
1.4.	La prescripción.....	28
1.4.1.	Tipos de prescripción.....	31
1.4.2.	La función de la prescripción dentro del juicio laboral.....	32
1.5.	El derecho procesal del trabajo.....	35
1.6.	Características del procedimiento laboral.....	37
1.6.1.	Principio de publicidad.....	38
1.6.2.	Principio de oralidad.....	38
1.6.3.	Principio de sencillez.....	39
1.6.4.	Principio dispositivo.....	39
1.6.5.	Principio de gratuidad.....	40
1.6.6.	Principio de inmediatez.....	41
1.6.7.	Principio de concentración.....	41
1.7.	Autoridades del trabajo.....	42

CAPITULO SEGUNDO

MARCO JURIDICO DEL DERECHO LABORAL, HE INTRGRACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

2.1.	Antecedentes históricos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	44
2.1.1.	La Constitución de 1824.....	45
2.1.2.	La Constitución de 1857.....	47
2.1.3.	La Constitución de 1917.....	48
2.2.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	50
2.2.1.	Artículo 5º constitucional.....	50
2.2.2.	Artículo 17 constitucional.....	51
2.2.3.	Artículo 123 constitucional.....	52
2.2.4.	Apartado A).....	53
2.3.	El juicio, el proceso y el procedimiento.....	55
2.4.	Incidente de previo y especial pronunciamiento.....	57
2.5.	La economía procesal.....	58
2.5.1.	Noción general.....	59
2.5.2.	Su aplicación general.....	60
2.6.	Ley Federal del Trabajo.....	61
2.6.1.	Las autoridades del trabajo.....	62
2.7.	La integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	64
2.8.	La Junta Especial de Conciliación y Arbitraje.....	65
2.8.1.	Personal jurídico.....	66
2.9.	Personal administrativo.....	78

CAPITULO TERCERO

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y FORMAS EN QUE SE RETRAZA EL PROCESO LABORAL ANTE UN JUICIO VICIADO POR LA PRESCRIPCION DE LA ACCION

3.1.	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	80
3.1.1.	Proyecto de Ley.....	81
3.1.2.	Exposición de motivos.....	82

1.2.	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	87
1.2.1.	Proyecto de Ley.....	88
1.2.2.	Exposición de motivos.....	91
1.2.3.	Opinión de diversos Partidos Políticos.....	96
1.3.	Reformas de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980.....	99
1.3.1.	Iniciativa de Ley.....	100
1.3.2.	Exposición de motivos.....	101
1.4.	El Procedimiento Ordinario Laboral ante un juicio viciado por la prescripción de la acción.....	108
1.4.1.	Audiencia de C.D.E.O. y A.P.....	112
1.4.2.	Desahogo de pruebas.....	121
1.4.3.	Alegatos.....	124
1.4.4.	Proyecto de resolución.....	126
1.5.	Laudo.....	128
1.6.	Procedimiento de ejecución del Laudo.....	130

CAPITULO CUARTO

PROPUESTA PARA ECONOMIZAR EL PROCESO LABORAL DENTRO DE UN JUICIO VICIADO POR LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

1.	El proceso laboral.....	134
1.1.	Radicación de la demanda.....	135
1.2.	Notificaciones.....	136
1.3.	Audiencia C.D.E.O. y A.P.....	142
1.4.	Incidente de previo y especial pronunciamiento.....	148
1.5.	Archivo del asunto como total y definitivamente concluido.....	150
2.	Prontitud en la impartición de justicia.....	150
3.	Economía.....	156
3.1.	Procesal.....	156
3.2.	Para el actor.....	157
3.3.	Monetaria para el Estado, y.....	160
3.4.	En la carga de trabajo para la Junta.....	160
	CONCLUSIONES.....	162
	BIBLIOGRAFIA.....	166

INTRODUCCION.

La finalidad de la realización de este trabajo de tesis, que para obtener el grado de Licenciado en Derecho, otorgado por la Universidad Nacional Autónoma de México, y en especial por mi querida Facultad de Derecho; mas sin embargo, por este hecho, no dejamos de preocuparnos por pugnar día a día por una justa y a un más, una pronta impartición de justicia para la clase obrera, que en la época actual es de las más vulnerable, frágil y desprotegida; puesto que el poderoso, el que todo lo tiene, puede hacerse llegar de los conocimientos de los mejores peritos en la ciencia jurídica de nuestro país, que además de costosos le brindan la asesoría integral en contra de aquellos que su mayor riqueza, su tesoro, es su fuente de ingresos, es decir, su empleo, su trabajo; que por no tener los recursos necesarios son envidados por aquellos que todo lo tienen, perdiendo credibilidad en la justicia laboral.

En la actualidad, la impartición de la justicia laboral ha venido perdiendo credibilidad entre la clase obrera, ya que los juicios que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como Federales suelen demorarse en su tramitación de uno hasta tres años y quizá más, sin mostrar en apariencia una justa razón.

Este trabajo lleva por nombre, La acción, la prescripción y la economía procesal dentro del juicio ordinario laboral; el cual esta enfocado primordialmente ha cumplir uno de los principios fundamentales del proceso laboral, como lo es el de la economía laboral, dirigido en gran medida al tema de la prescripción de la acción para demandar de los trabajadores que sean separados de su trabajo justificada o injustificadamente, previsto en el artículo

518 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es con el objetivo principal, de no alargar un juicio con estas características más haya de lo jurídicamente posible, es decir, no afectar a un más tanto en lo moral como en lo económico al actor, por haber demandado en desigualdad de circunstancias.

Nuestro trabajo esta integrado por cuatro capítulos, en el primero de ellos se contemplan los conceptos generales y definiciones de las figuras que conforman el derecho laboral, para el mejor manejo y entendimiento de los términos y figuras empleadas a lo largo de esta tesis. En el capítulo segundo se contempla el marco jurídico de nuestro tema de estudio. En el capítulo tercero se exponen principalmente las reformas de que ha sido objeto la Ley Federal del Trabajo en los años de 1931, 1970 y 1980, con respecto al procedimiento ordinario laboral, con las cuales se pretendió dar una mayor agilidad y rapidez al procedimiento, señalando principalmente la nula economía procesal que se da en el juicio hipotético en estudio. Y finalmente, en el capítulo cuarto daremos nuestra propuesta, la cual beneficiará la economía procesal dentro de los juicios viciados por la prescripción de la acción prevista en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

Antes de entrar en materia práctica del presente trabajo de tesis, expondremos los conceptos fundamentales que debemos tener presentes a lo largo del mismo, refiriéndonos en la mayoría de cada uno de ellos a su conceptualización tanto legal como doctrinal, sus características propias y citando en algunas ocasiones la opinión de diversos estudiosos de la materia.

1.1. EL DERECHO DEL TRABAJO

El concepto **Derecho del Trabajo** ha sido considerado el nombre más adecuado para la disciplina en estudio, ya que bajo esta denominación se engloban todas las relaciones laborales. Así mismo, dicho concepto ha tenido una enorme aceptación entre los doctrinarios.

Sin embargo, habido críticas a dicha designación ya que algunos tratadistas consideran que es demasiado amplio, alegando que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina; aún así, es aceptado por el grueso de los juristas a nivel internacional, bajo la consigna de que tiende a ampliar constantemente su esfera de aplicación.

En efecto el Derecho del trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123, apartado "A" de nuestra Carta Magna.

1.1.1. UNA IDEA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

En primer lugar, debemos de entender al Derecho como el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta humana para alcanzar una mejor convivencia social.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo, lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, el Diccionario de la Lengua Española en alguna de sus acepciones lo define como "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".¹

La definición que pueda hacerse del Derecho del trabajo tendrá por fuerza, un valor relativo, dada su permanente transformación que es reflejo de su tendencia expansiva, por lo que el concepto será variable, por serlo también su contenido.

Debe recordarse que cuando utilizamos la expresión **Derecho**, resulta necesario precisar a cuál de todos sus significados nos referimos, o sea, si al Derecho subjetivo o al Derecho como objeto de la ciencia jurídica.

Claro esta que la expresión **Derecho del Trabajo** ya implica la idea de un conjunto de normas de derecho objetivo, no obstante diversos autores lo han definido tomando en cuenta diversos criterios, como veremos a continuación:

Por los fines que persigue, Alberto Trueba Urbina señala que el "derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Décimo Octava Edición. Espasa-Calpe. Madrid 1956. p. 1277.

la vida humana"² y según De la Cueva, el Nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

Las definiciones anteriores nos parecen incompletas en virtud de que en la primera sólo se toma en cuenta al trabajador, señalando los fines que deben alcanzarse, establecidos en el artículo 123 Constitucional, además no toma en cuenta al patrón quien tiene derecho a exigir del trabajador el cumplimiento de las obligaciones pactadas y por último señala como fin socializar la vida humana, resultando ser este un pleonasma pues el hombre es un ser sociable por naturaleza.

Respecto de la definición del maestro De la Cueva, la única objeción es que al referirse a la relación Trabajo-Capital, se refiere únicamente a las relaciones laborales que son las más importantes, pero deja fuera las relaciones que se dan entre profesionistas y sus empleados o en el servicio doméstico, en cuyos casos la relación no es de persona a capital sino de persona a persona.

En sentido estricto o jurídico positivo, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones creadas por la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia, sin embargo, nosotros nos apegamos a la definición hecha por el maestro Néstor de Buen Lozano que define al Derecho del trabajo como: "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente deriva de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".³

Analizaremos a continuación el contenido de esta definición:

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1989. p. 135.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I Séptima Edición. Porrúa. México, 1989 p. 131.

Cuando se dice que **Es el conjunto de normas...** con ello nos referimos al derecho objetivo del trabajo que no se agota en el texto legal, ni aún en las reglas consuetudinarias pues si algo de particular tiene el derecho laboral es su constante integración normativa, así sea de carácter especial, a través de los contratos individuales de trabajo, en su caso y de los llamados contratos colectivos. En consecuencia la idea de "norma" va mucho más allá del resultado formal del proceso legislativo.

Al referirnos a las relaciones **...que directa o indirectamente derivaron de la prestación..** queremos decir que el derecho laboral no concluye en la contemplación de la relación de trabajo, sino que junto a ella se dan otras de extraordinaria importancia como es el caso de las relaciones de los trabajadores entre sí: Coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones; de los patrones entre sí: sindicatos, sustitución de patrón, empresa constituida unitariamente desde el punto de vista económico, y en forma múltiple desde el punto de vista jurídico

Por lo que toca a la frase que a la letra dice **...Libre, subordinada y remunerada, de servicios personales...** es en virtud de que en el estado actual del derecho laboral en México, es objeto del derecho del trabajo únicamente el trabajo libre.

La subordinación, constituye el elemento substancial de la relación de trabajo, donde no hay subordinación, expresada en la Ley anterior como sinónimo de **dirección y dependencia**, no habrá relación laboral, la necesidad de que el servicio personal sea remunerado excluye que la relación de trabajo sea por servicio voluntario o gratuitos pues esto se podría decir que pertenecen al mundo de la moral.

Los servicios necesariamente deben de ser personales pues no se puede trabajar por medio de un tercero, no obstante que la propia Ley contempla ciertas figuras como lo son los intermediarios así como los casos previstos en los artículos 10 segundo párrafo; 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Siguiendo con el desglose de la definición, cuando se dice **...y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego...** implica la idea de que mediante las limitaciones que se establecen a los derechos de los patrones, se disminuye el grave diferencial social que los separa de los trabajadores para tratar de alcanzar así una armonía.

Hablamos de **... los factores en juego...** y no de los factores de la producción porque este último concepto parece implicar la idea de una relación industrial, término económico y no jurídico.

Para terminar exponiendo la definición, cuando decimos **...mediante la realización de la justicia social**, se debe a que su fin último es procurar la elevación de nivel de vida de los trabajadores, a lo que se puede llegar mediante formulas tan elementales como el dar alimentos viviendas o ropas, o bien, si las circunstancias lo permiten, mediante la transformación de la estructura económica. No puede entenderse, por ello, un derecho del trabajo cuya preocupación no sea elevar el nivel de vida de los trabajadores, donde no exista esa preocupación, el derecho del trabajo no tendrá razón de ser.

Por último, cabe señalar que el derecho del trabajo se le conoce también con otras denominaciones como son: Derecho obrero, Derecho laboral, Derecho industrial, Derecho social, Derecho de la clase trabajadora, entre otros, sin demérito esto de la definición expuesta.

1.1.2. FINALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con el surgimiento del Derecho del Trabajo trajo consigo una serie de metas que cumplir, es decir, un cúmulo de finalidades que ésta rama del derecho debe llevar a cabo para ser lo que hoy en estos días conocemos como Derecho Laboral.

Algunos autores y, principalmente el Doctor Néstor de Buen L. nos dice en su obra titulada Derecho del Trabajo que los principales fines del Derecho laboral son: la libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores y su familia.

➔ **Libertad**, el artículo 3ero. De la Ley Federal del Trabajo en el que su autor el Dr. Mario de la Cueva lo calificó de insaciable. En dicho artículo en su párrafo segundo, señala que el trabajo: "no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Es de ahí que se desprenden las finalidades del derecho laboral.

El principio de libertad de trabajo que se consigna en el artículo 3ero. de la Ley Federal del Trabajo, tiene su más clara expresión en el artículo 4º de dicha Ley, en el que dicho precepto fue mas allá, ya que logro consagrarse en la máxima Carta Magna de nuestro país como lo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5º, en su primer párrafo, que a la letra dice "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícito."

El origen y antecedente de este precepto lo encontramos en el Edicto Turgot, que puso fin al sistema corporativo, en el cual se planteaba lo siguiente: "Perseverando en la resolución que siempre hemos sostenido de terminar los

abusos que existían en las corporaciones y comunidades... hemos juzgado necesario establecer la autoridad domestica de los maestros sobre los obreros se mantengan, sin que el comercio y la industria sean privados de los beneficios antigentes a la libertad"⁴

El principio de Libertad que en este apartado analizamos que creemos es la base fundamental del derecho laboral, alcanza una expresión más profunda en el artículo 40 de la Ley federal del Trabajo, en el cual señala que "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año", y reforzado por lo dispuesto en el Capítulo II que nos habla sobre las obligaciones de los trabajadores, y en especial el artículo 134 fracción III de dicha Ley, el cual reza lo siguiente "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

De lo que se desprende, que fuera de las obligaciones específicas de cada trabajador no habrá subordinación del trabajador hacia el patrón, ya que no se encuentra realizando actividades concernientes a su trabajo.

↓ **Igualdad**, es una de las principales metas a las que desea llegar o alcanzar el derecho del trabajo, pero por alguna razón o causa no explicable, la igualdad sólo se da en teoría mas no en la practica, y nos referimos principalmente, al gran problema que se vive en nuestro país, y este es la desigualdad de salarios entre el hombre y la mujer, cuando estos desempeñan un trabajo igual. Esta desigualdad se da principalmente en las zonas marginadas del país.

El artículo 123 constitucional en su apartado "A" párrafo VII, nos indica que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo, Buenos Aires, 1989, p. 72.

sexo ni nacionalidad". Así mismo el artículo 86 de la Ley federal del Trabajo consagra ese mismo principio al establecer que "a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

El maestro Néstor de Buen L. nos dice que "El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y los niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea. Por ello la Ley, en el último párrafo del artículo 3ero precisa que no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o razón social."⁵

Por lo que reiteramos, que a través de los años y de la maduración laboral que se viene dando en nuestro país, alcanzaremos en corto tiempo la igualdad en el trabajo, valorando por igual tanto a mujeres y ancianos en el desempeño de sus labores. Pero esa igualdad se consagrará, cuando reciban un salario igual al del hombre en igualdad de circunstancias.

➤ **Dignidad**, la salud y la obtención de un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia, son principios que se consagran como algo primordial dentro de nuestra legislación jurídica.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales que rige en nuestro país y que es la responsable de establecer el monto de un salario mínimo general para cada región en un tiempo determinado, pero a decir verdad de dicho monto, o mejor denominado salario mínimo, el cual

⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Ob. Cit. p. 54.

consideramos risorio, y lo calificaríamos de inhumano, ya que es una cantidad con la que un obrero mexicano, y a la vez padre de familia, no podría mantener dignamente a sus dependientes, es decir, a su familia. Mas sin embargo, el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo nos dice "El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Vemos con gran tristeza que lo que reza este artículo no se cumple ni en lo más mínimo, ya que con el salario mínimo actual que es de 42 pesos con 15 centavos, no alcanza ni para lo más indispensable como lo son los alimentos, vestido y techo para el trabajador y su familia; por lo que el salario mínimo de hoy en día es considerado un salario de hambre.

1.1.3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La idea de la estabilidad en el trabajo es una de las creaciones magnas de la Asamblea Constituyente de 1917, esta obra no tiene ningún precedente en otras legislaciones, de hecho no existe algún rasgo de ella en las obras plasmadas por escritores o juristas de gran nombre y trayectoria, por lo que se considera como una creación del intelecto mexicano.

La estabilidad en el empleo surgió como consecuencia de la explotación y el maltrato que sufría principalmente el obrero mexicano. Nació en el Estado de Querétaro, sin que hasta la fecha sepamos el nombre de su autor, ya que dejó una gran herencia al pueblo mexicano. Surgió de la pluma de un gran mexicano como una idea de gran fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera del país que la vio nacer.

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación".⁶

Esta descripción pone de manifiesto dos puntos de suma importancia, el primero de ellos, es que la estabilidad en el empleo nació como un principio creador de un derecho para el trabajador en cuanto a su permanencia en su trabajo, mas no surgió este principio como un deber para el trabajador, ya que aplicando el artículo 5º de nuestra Carta Magna, la cual reza que la estabilidad en el empleo depende única y exclusivamente de la voluntad del trabajador, siempre y cuando éste allá cumplido con sus obligaciones, de no ser así, la voluntad del trabajador quedara delegada a la voluntad del patrón por haber un incumplimiento por parte de trabajador de las condiciones establecidas en el contrato laboral; y el segundo punto es, que la estabilidad es un deber para el patrono, ya que las hipótesis de disolución o terminación de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas, es decir, por que subsista la materia que dio origen a la relación de trabajo.

La estabilidad en el empleo surgió en nuestro derecho como una manifestación pura de la justicia social, ya que su finalidad primordial es tener la certeza en el presente de contar con un empleo que lo remunere para satisfacer sus necesidades básicas como lo es la subsistencia del trabajador y su familia, y en un futuro, garantizar uno de los principios fundamentales en la vida de todo trabajador, como lo es el derecho de antigüedad en el trabajo, ya que esta institución como lo es la antigüedad, emanan un cúmulo de derechos,

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Decimatercera edición, Porrúa, México, 1993, p. 219.

cuya importancia es enorme, no sólo para en derecho laboral, si no también para el derecho de la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad en el empleo, o desaparecen o se debilitan; es por ello de la gran importancia de la estabilidad en el empleo, la cual trae aparejada una serie de derechos de suma importancia en la vida del trabajador mexicano.

1.2. LA RELACION LABORAL O DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define la relación de trabajo como "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como "una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualesquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos-ley y sus normas supletorias".⁷

Difícilmente se le podría hacer comentario alguno a lo expuesto por el maestro Mario De la Cueva estando de acuerdo con él así como a la definición legal establecida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, pues efectivamente, la relación de trabajo la equiparo a la persona moral, como un ente ficticio pero legal, por darse, en el caso de la relación laboral con motivo de cualquier acto que ponga a una persona subordinada a otra mediante el pago o contraprestación correspondiente.

⁷ Ibidem, p. 187.

Por su parte, Roberto Muñoz Ramón define a la relación de trabajo como el "vínculo constituido por las congeries de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación de trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a éstos entre sí"⁸. Se esta de acuerdo con esta definición en virtud de que efectivamente, la relación laboral entablada entre sus sujetos derechos y obligaciones inherentes a ellos.

La relación de trabajo puede originarse de un contrato o bien de la simple prestación de servicios; al respecto Mario de la Cueva señala que...la prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva..." a la que se le da el nombre de relación de trabajo".⁹

Se esta de acuerdo con lo expuesto por el Maestro De la Cueva en virtud de que, efectivamente, por tratarse de una situación objetiva, no se necesita la existencia de un Contrato para que pueda existir la relación laboral, siendo ésta independiente y autónoma, pues incluso el contrato es una simple formalidad que su ausencia le es imputable al patrón, así lo estipulan los artículos 24, 25 y 26 de la Ley Federal del Trabajo y a mayor abundamiento, en su artículo 21, señala: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Al respecto con lo expuesto, también Néstor de Buen Lozano señala que "eventualmente la relación de trabajo puede derivar de un contrato " y agrega "la propia Ley vigente admite que una relación de trabajo puede tener un origen contractual..."¹⁰ sin embargo, la idea de que la relación de trabajo puede ser equiparable a algún contrato civil ha sido totalmente superada. Al respecto Mario de la Cueva expone que habría sido una aberración aceptar la idea de la

⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II, Porrúa, México, 1983, p. 44.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p.188.

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Ob. Cit.. p. 515.

relación de trabajo como un contrato sujeto a las normas de derecho privado ..."¹¹ ya que la relación de trabajo tiene una naturaleza propia.

1.2.1. LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Tratáremos de definir brevemente a las partes vinculadas por la relación laboral, el trabajador y el patrón, para ello se tomarán en cuenta las definiciones legales y doctrinales de diversos autores.

1.2.1.1. EL TRABAJADOR

A la persona que presta un servicio personal subordinado a otra se le ha nombrado de diversas formas: obrero, jornalero, asalariado, operario, etc., pero la denominación más usual y que ha tenido una mayor aceptación tanto por la doctrina como por el órgano legislativo ha sido el de Trabajador.

El concepto de Trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. En atención a los lineamientos constitucionales, ese concepto no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley en su artículo tercero segundo párrafo que recoge este principio de igualdad al estipular: **No podría establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.** Es por eso que el mejor concepto es el que nos da la misma Ley.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. p. 178.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo establece que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Cabe hacer notar que el precepto legal única y exclusivamente se refiere al trabajador como una persona física considerada ésta en su individualidad, es decir al ser humano, pues existen personas morales como un sindicato, una asociación o de cualquier otro tipo, mismas que no pueden tener carácter de trabajador aún cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar servicios.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar una confusión pues podrían encubrirse las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo, figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propicia su manipulación.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador siendo generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer y que no puede sustituirse sin el consentimiento del patrón.

El segundo párrafo del precepto citado, menciona la actividad intelectual y la material, no establece distinción al respecto; considera el trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Respecto a lo anterior existe una cuestión que es establecer si existe un trabajo intelectual y otro material como lo contempla el artículo 8° en su segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo. Los campos de distinción son tan sutiles que válidamente no puede establecerse límite o frontera pues toda actividad intelectual ha de objetivarse para que trascienda al ámbito personal.

Cualquier conducta debe regirse por el intelecto para que sea consecuente al ser humano, como ejemplo: el albañil requiere el uso de la mente para colocar los ladrillos (trabajo material); así como el escritor realiza un esfuerzo físico al escribir, al dictar, al leer y al revisar (Trabajo intelectual).

El artículo 8º menciona que el trabajador presta un **Trabajo**, debiéndose entender por este como un esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural lo que se plasma en bienes o servicios.

A manera de conclusión, las características del trabajador son las siguientes:

- Ha de ser una persona física, una persona jurídica es incapaz de prestar un trabajo;
- Ha de trabajar por cuenta ajena, es decir en provecho de otra persona;
- Realiza una labor subordinada;
- Percibe un salario: Entenderemos por salario al pago que en dinero o en especie haga el patrón al trabajador a cambio de su labor ordinaria y que constituya un beneficio para dicho trabajador.

1.2.1.2. EL PATRÓN

La palabra patrón deriva del Latín **pata onus**, que quiere decir "carga o cargo del padre".¹² Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad.

¹² SOPRANA, Ramón. Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Barcelona, 1968, p. 810.

La raíz etimológicamente parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se ha venido desvirtuando hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario "a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo".¹³

Si considerarnos al patrón como beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa en la que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro, pues los patrones no son los únicos que resultan beneficiados por la actividad que desempeñan los trabajadores.

Por último, el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo lo define como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos".

El concepto señala que la utilización de trabajadores e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios genera la relación de trabajo pero lo cierto es que en la práctica, no es aplicable en virtud de que y por ejemplo el administrador de una empresa contrata a un trabajador para su apoyo directo, pero quien le paga al trabajador es la empresa para quien trabaja el administrador y por ello no se puede demostrar la relación laboral que une al trabajador con el administrador y en caso de una demanda, el administrador como persona física negará la relación laboral y quien la aceptará será la empresa, pues es quien le pagaba el salario al trabajador.

¹³ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I, Omeca, Argentina, 1968, p. 156.

1.2.2. ELEMENTOS

Hablaremos de los elementos necesarios para que exista la relación laboral, la subordinación y el salario recibido, dándose con estos la satisfacción entre las partes que la componen, es decir tanto del que presta el trabajo como del que lo recibe (trabajador y patrón).

1.2.2.1. LA SUBORDINACION

La subordinación o dependencia es un requisito o característica indispensable del contrato o de la relación laboral, consistente en las atribuciones reservadas al patrono y derivadas precisamente de la situación de dependencia en que se encuentra el trabajador. El hecho de ser trabajador implica prestar sus servicios pero siempre supeditado a las órdenes e instrucciones que le encomiende su patrón.

Esta característica es seguramente la más importante de las relaciones de trabajo, como elemento distintivo que permite diferenciarla de otros contratos jurídicos que le son semejantes ya que un hombre puede prestar a otro servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en las comisiones mercantiles o en los de sociedad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 17 definió al contrato de trabajo como "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida", en ese entonces, se usaba el término de dirección y dependencia, entendiéndose a la primera como la facultad del patrón para obligar al trabajador a seguir sus lineamientos, instrucciones y órdenes y dependencia como la subsistencia del trabajador derivada del salario que le pagaba el patrón.

Esta concepción de ideas equivocadas se fueron cambiando poco a poco por las jurisprudencias y criterios emitidos por la Corte, por ejemplo, "en ejecutoria de 24 de Noviembre de 1944 Antonio Góngora Pardenilla, se empezó a usar el término subordinación cuando señaló que: La Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia-subordinación, que en el caso si la había".¹⁴

Ya en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se usó el término de subordinación, manifestándose en la exposición de motivos que "Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre un trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa". Mientras la Ley de 1931 mencionaba la prestación de un servicio personal bajo la dirección de dependencia de otra, la definición de la Ley de 1970 expresaba "que el trabajo protegido por la Ley es el subordinado", como ejemplo del deseo de desligar la persona del trabajador conservando libertad plena del trabajo que presta.¹⁵

Nos damos cuenta de que la dependencia económica no basta para la existencia de la relación laboral, sino que es requisito **sine qua non** la necesidad de estar supeditado a las ordenes directas de otra persona, lo que viene siendo en sí, la subordinación, situación con la cual se esta de acuerdo.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p.p. 201, 202 y 203

¹⁵ Cfr. *Ibidem*. p. 202

1.2.2.2. EL SALARIO

Cabanellas afirma que en la Doctrina Laboral el salario es la retribución del trabajador, la que el hombre percibe por su trabajo, y agrega: "El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador y compensador de la producción, del servicio recibido o de la actividad desarrollada, en cuanto al patrono o empresario que lo abona".¹⁶

Contractualmente, podríamos ver el abono del salario como la obligación fundamental que contrae el patrono; la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquel. Desde un punto de vista más jurídico, no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo en consecuencia, si salario viene a ser una retribución que el trabajador recibe, ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer bajo las órdenes de un patrón, en consecuencia, el salario obedece no a una contraprestación, sino más bien a una obligación que surge de la relación laboral.

El Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"; en su artículo 83 establece la forma de fijarse el salario que puede ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, dejando así, en esta última parte del texto abierta la posibilidad para la fijación del salario.

Ya el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma en que puede integrarse el salario, dando con ello un panorama más amplio del mismo pues indica que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones,

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 103.

prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, siendo por ello un artículo enunciativo más nunca limitativo para la integración del salario, lo que de alguna manera es en beneficio exclusivo del trabajador.

1.3. LA ACCION

La acción tiene su origen en la expresión latina **actio**, que a su vez era un sinónimo de la palabra **actus**, estas dos palabras de lengua latina **actio** y **actus** hacían referencia de manera muy general a todos los actos jurídicos realizados frente al Estado.

La definición sobre la acción más conocida de la época romana es la del gran jurista Celso, quien nos dice que la acción no es otra cosa que "El derecho de perseguir ante un juez lo que se nos debe. (Nihil aliud est actio quam ius quod sibi debeat, iudicio persequendi).¹⁷

Esta definición sobre la acción, es la más clara y completa de la época romana. Esta es la noción de la acción, tomada del procedimiento formulario, el cual se aplicaba principalmente a la persecución del cumplimiento de las obligaciones. Cada derecho en la época romana, estaba sancionado con su respectiva acción y por lo tanto el litigante debía tener cuidado en seleccionarla correctamente para evitarse consecuencias desagradables en el desarrollo del juicio.

La definición sobre la acción que mejor expresa la opinión predominante en Latinoamérica, es la del destacado procesalista argentino Clariá Olmedo, quien nos dice que "la acción es el poder de presentar y mantener ante el

¹⁷ BRAVO VALDES, Beatriz, BRAVO GONZALEZ, Agustín. Primer Curso de Derecho Romano, Decimotercera edición, Pax, México, 1988, p. 308.

órgano jurisdiccional una pretensión jurídica, postulando una decisión sobre su fundamento, y en su caso la ejecución de lo resuelto"¹⁸.

Esta sin duda es una de las mejores definiciones de la acción procesal, por que recoge en forma breve y precisa el contenido fundamental de la acción.

Una de las definiciones contemporáneas acerca de la acción, y que creemos a nuestro criterio ser una de las más completas es la que nos da el Catedrático José Ovalle Favela, quien dice que la acción "Es el derecho subjetivo procesal que se confiere a las personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de éste sobre una pretensión litigiosa y, lograr, en su caso, la ejecución forzosa de dicha resolución".¹⁹

Debemos mencionar, que la definición antes señalada contiene los puntos mínimos necesarios que todo concepto debe integrar en su cuerpo, puesto que la acción es la condición mínima que la parte actora deberá acreditar para que pueda dar inicio y desarrollarse válidamente un juicio echando andar la complicada maquinaria como lo es el proceso ante un órgano jurisdiccional.

1.3.1. PARTES O SUJETOS DEL PROCESO

En un sentido material y de manera general daremos el concepto de parte en un proceso, que son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo proceso y sobre los cuales recaen los resultados de la

¹⁸ Cit. por, OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, Cuarta edición, Oxford, México, 1998, p. 163.

¹⁹ OVALLE FAVELA, José. Ob. Cit., p.164.

resolución que emita el órgano jurisdiccional, la que podrá ser de fondo, término y fin del proceso mismo.

Las partes o sujetos que principalmente intervienen en la relación jurídico procesal, de acuerdo a distinguidos juristas son tres: la parte actora o acusadora, es el sujeto que reclama la violación de su interés jurídico protegido; la parte demandada o acusada, es a quién se le acusa de haber violado un interés jurídico ajeno a él; y por último el juzgador, es a quién se le deben acercar todos los medios probatorios para que conozca y resuelva conforme a derecho el litigio que allá surgido entre la parte actora y demandada. Debemos estar conscientes que el juzgador debe de ser un perito reconocido en la ciencia jurídica, y principalmente en la rama del derecho en la que se desenvuelva.

Tanto a la parte actora, la demandada y al juzgador, tienes una característica común, es la de ser sujetos en la relación jurídica procesal, pero a diferencia de la parte actora y demandada los cuales son sujetos con interés jurídico en el proceso, por el contrario el juzgador debe ser y es, el sujeto procesal sin interés jurídico en la controversia, es el sujeto procesal imparcial, ajenos a los intereses jurídicos en pugna, como lo señala la máxima jurídica ya que lo que tiene de antigua lo tiene de sabia, al decir que **nemo iudex in re propria** (no se debe ser juez en causa propia), lo que significa que el juzgador no podrá ser parte en una relación jurídica procesal si éste tiene algún interés jurídico en el litigio.

El gran jurista florentino Calamandrei señala que "históricamente la cualidad preponderante que aparece en la idea misma de juez, desde su primera aparición en los albores de la civilización, es la imparcialidad. El juez es un tercero extraño en la contienda, que no comparte los intereses o las pasiones de las partes que combaten entre sí, y que desde el exterior

examina el litigio con serenidad y con despego; es un tercero inter partes, o mejor aún, supra partes".²⁰

Como ya hemos mencionado antes, la parte actora, la demandada al igual que el juzgador son los sujetos principales de la relación jurídico procesal, pero a diferencia del juzgador, que es el sujeto procesal ajeno a los intereses en litigio, mas sin embargo, las otras partes son los sujetos procesales cuyos intereses jurídicos se controvierten en el juicio.

Otra de las figuras que en cuadra dentro de los sujetos del proceso, es lo que conocemos como litisconsorcio, terceros y terceristas, aclarando que estas partes no son principales, ya que pueden intervenir en el proceso, como también no pueden intervenir en él, se pueden considerar como secundarias, pues algunas veces intervendrán en el proceso y otras no.

✦ **Litisconsorcio:** La palabra litisconsorcio proviene del latín **consortium**: la primera significa litigio o pleito y la segunda comunidad de destinos, con esta expresión se designa el fenómeno que se presenta cuando dos o más personas ocupan la posición de la parte actora denominándosele litisconsorcio activo, y cuando ocupan la posición de la parte demandada se le llama litisconsorcio pasivo, y a las posiciones de ambas partes se le denomina litispendencia mixta.

Esta pluralidad de personas en una misma posición de parte procesal, puede obedecer a la decisión espontánea de las propias personas de comparecer unidas en el proceso. En este caso se trata de un litisconsorcio facultativo o voluntario, pero se puede dar el caso que la comparecencia conjunta pueda venir impuesta por la propia naturaleza del derecho

²⁰ CALAMANDREI, Piero., Proceso y Democracia, Tr. FIX-ZAMUDIO, Héctor, Editorial Ejea, Buenos Aires, Argentina, 1960, p.p. 49 y 50.

controvertido en el proceso, en esta hipótesis estaríamos hablando de un litisconsorcio de carácter necesario.

▼ **Terceros y terceristas:** La palabra tercero dentro del proceso, es toda aquella persona sea física o moral que no es parte de éste, por lo tanto son terceros todas aquellas personas que no han participado en el proceso, como aquellas que han participado en el mismo pero sin tener el carácter de parte, como por ejemplo los testigos, los peritos, etc. Estos pueden ser considerados como auxiliares de la administración de justicia, pero nunca como partes en el proceso.

Mas sin embargo, hay personas como ya sea mencionado, físicas o morales que originariamente no participaban como parte en el proceso, pero que conforme transcurre el mismo comparecen espontáneamente o son llamadas al mismo a defender su propio interés, o a coadyuvar con alguna de las partes originales. A estas personas que en principio fueron terceros pero que al comparecer o ser llamados al juicio se convierten en verdaderas partes procesales, es decir, de ser un tercero sin interés jurídico en el proceso, pasan a ser parte del proceso con verdadero interés jurídico en él, a este cambio es a lo que llamamos tercerista.

"La tercería es la participación del tercerista en el proceso y puede clasificarse en espontánea y provocada. En la tercería espontánea el tercerista comparece por decisión propia al juicio. En la tercería provocada, el tercerista es llamado al juicio, normalmente a petición de una de las partes iniciales. A su vez, la tercería espontánea puede ser coadyuvante –cuando el interés del tercerista coincide con el de alguna de las partes- o excluyente –cuando es adverso-. Las tercerías excluyentes se clasifican en de dominio –si el tercerista reclama la propiedad del bien o los bienes afectados por el proceso-

y de preferencia –cuando el tercerista reclama su mejor derecho a ser pagado con el producto de la enajenación de los bienes embargados”.²¹

Ahora bien, a diferencia de las tercerías que hemos analizado, existe en materia laboral la figura del tercerista adhesivo, el cual se encuentra estipulado en el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, que dice a la letra “las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamado a juicio por la junta”.

La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes que intervienen en el proceso laboral, podrá llamar a comparecer al juicio, a un tercero extraño a él, siempre y cuando que de las actuaciones se desprenda que su interés jurídico ha sido afectado en dicho proceso.

Para concluir este punto y dejar con más claridad quienes son sujetos de la relación jurídico procesal, hay que determinar quiénes son los que jurídicamente integran la relación procesal para continuarla y desarrollarla, así como a quienes afecta la resolución que pronuncia el órgano jurisdiccional, además de que los sujetos del proceso deben gozar de personalidad y capacidad jurídica. Por lo que no es posible afirmar que los abogados, testigos, peritos, etc. sean sujetos del proceso, sólo excepcionalmente lo son en algún incidente, cuando los afecta determinada resolución judicial, como por ejemplo, cuando se le impone al abogado alguna corrección disciplinaria contra la cual recurra, a estos se les debe considerar como auxiliares de la administración de justicia.

²¹ OVALLE FAVELA, José. Ob. Cit., p. 273.

1.3.1.1. EXCEPCIÓN

Para iniciar este punto, destinado a la realización de un breve estudio de la excepción en el derecho procesal, en primer lugar señalaremos la etimología de la palabra, que a decir verdad de los estudiosos del derecho nos refieren que proviene del latín **ex** y **actio**, traducándose como la negación de la acción.

La palabra excepción dentro del derecho procesal tiene varios significados. En el derecho romano la **exceptio** surgió en el periodo del **per formulas** o **formulario**, como un medio de defensa del demandado. Actualmente la palabra excepción se le da el siguiente significado "La excepción es el poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor, aquellas cuestiones que afecten la validez de la relación procesal e impidan un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión (cuestiones procesales), o aquellas cuestiones que, por contradecir el fundamento de la pretensión, procuran un pronunciamiento de fondo absoluto (cuestiones sustanciales)".²²

Desde nuestro punto de vista, la excepción es la oposición que el demandado realiza o formula ante la demanda presentada por el actor, la excepción propiamente dicha, se dirige a poner un obstáculo a la actividad del órgano jurisdiccional.

Las excepciones se clasifican en dilatorias y perentorias. Las dilatorias tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercidas por las partes. Las excepciones perentorias son aquellas que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado con ellas, tales serían las excepciones de pago, compensación, subrogación, sustitución patronal,

²² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo d-h, , Decimoquinta edición, Porrúa, México, 2001, p.1380.

ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación, laudo firme, etcétera.

La Ley Federal del Trabajo no contiene una relación o enumeración de las excepciones.

Las excepciones dilatorias a que hace referencia la Ley Federal del Trabajo son:

- Falta de personalidad,
- Falta de personería
- Incompetencia,
- Oscuridad. o imprecisión de la demanda, y
- Litispendencia,

Así mismo, podríamos considerar como excepciones perentorias en materia laboral las siguientes:

- La rescisión de la relación de trabajo por causa justificada.
- La excepción de pago mediante el cumplimiento de una obligación pecuniaria,
- La de prescripción o de pérdida de la acción,
- La excepción de cosa juzgada, y
- La aplicación de la cláusula de exclusión.

1.3.1.2. DEFENSA

Dentro del derecho procesal, es obligada y difícil la distinción entre las excepciones y la defensa, pues es evidente que los grandes juristas de nuestra actualidad y de antaño, no se han puesto de acuerdo sobre los criterios distintivos de estos dos conceptos.

En el punto anterior hicimos referencia a las excepciones, y hemos dicho que ésta es una oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional. Bien, ahora que hemos recordado y retomado lo que es la excepción, nos enfocaremos a estudiar lo que es el concepto de la defensa dentro del derecho procesal, así como la diferencia con la excepción

La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, si no al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción.

Para concluir este punto, diremos en forma distintiva entre uno y otro concepto en estudio que la defensa no va dirigida en contra de la acción, sino en contra de aspectos que no son la esencia de ésta; la excepción es un obstáculo puesto al órgano jurisdiccional dirigido concretamente a destruir la acción; la defensa es una oposición, no a la actividad del órgano jurisdiccional, si no al reconocimiento del derecho material que se pretende a través de la demanda; las excepciones se dirigen a impedir que se realice una relación procesal perfecta.

1.4. LA PRESCRIPCIÓN.

De acuerdo con la teoría, la prescripción es un medio jurídico por medio del cual se da la adquisición o pérdida de derechos, por el sólo transcurso del tiempo establecido en la Ley y con los requisitos que esta misma señale.

El Código Civil del Distrito Federal, establece en su título séptimo denominado de la prescripción en su artículo 1135, nos da una definición

concreta y clara de lo que es el término en cuestión "La prescripción es un medio de adquirir bienes o liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la Ley".

La prescripción es una institución establecida en el proceso mexicano, por la cual de manera sencilla se puede adquirir o perder bienes ó incluso liberarse de aquellas obligaciones de las que nos encontramos atados, esto se da por el sólo transcurso del tiempo, más algunos requisitos establecidos por la Ley.

La prescripción comienza y corre contra cualquier persona, que se sitúe en la hipótesis señalada por la Ley, pero como en todo, aquí también hay casos de excepción y restricciones contra los cuales la prescripción se suspende, es decir, hay suspensión de la prescripción cuando ésta no corre a pesar de que la adquisición o pérdida de derechos sea exigible y se da en los siguientes casos:

- Contra los incapacitados, sino cuando se allá discernido su tutela conforme a las Leyes,
- Entre ascendientes y descendientes, durante la patria potestad,
- Entre los consortes,
- Entre copropietarios y coposeedores respecto de un bien común, y
- Contra los militares en servicio activo en tiempo de guerra.

Ahora bien, una vez que inicio a computarse el tiempo previsto por la Ley para que se de la prescripción, ésta puede ser interrumpida.

La interrupción de la prescripción es la realización de un acto que trae como consecuencia la pérdida del tiempo transcurrido para que opere la prescripción, su efecto es que vuelve inútil el tiempo de inactividad del actor

que había transcurrido. La suspensión de la prescripción se da en los siguientes casos:

- Por demanda o por cualquier género de interpelación judicial,
- Por reconocimiento del deudor del derecho del acreedor, y
- Si el poseedor es privado de la posesión de la cosa o del goce del derecho por más de un año.

Ahora bien, haremos referencia en términos generales a lo que es la preclusión y la caducidad para tener en claro cada una de ellas.

La Preclusión se define como la Pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal. Esta pérdida, extinción o consumación puede resultar de tres situaciones diferentes:

- Por no haber observado el orden u oportunidad dado por la Ley para la realización de un acto (Cuando el demandado no contesta a la demanda dentro de la oportunidad que la Ley le da, se produce la preclusión del derecho o facultad que tenía para hacerlo),
- Por haber cumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra (Cuando se promueve una cuestión de competencia por declinatoria, precluye la facultad de promoverla por inhibitoria), y
- Por haber ejercido ya una vez, validamente, esa facultad (Si una persona demanda a su cónyuge el divorcio necesario y la sentencia firme declara infundada la pretensión de divorcio, por no haberse probado los hechos alegados por el actor, precluye para éste la facultad de demandar a su cónyuge el divorcio necesario, con base en los mismos hechos).

La caducidad es sinónimo de perención, y es la extinción de la instancia judicial por que las dos partes abandonen el ejercicio de la acción procesal. El abandono se manifiesta por que ninguna de ellas hace en el proceso las promociones necesarias para que éste llegue a su fin.

La prescripción coincide con la caducidad en que se produce en ambas la extinción, pero cuenta con algunas diferencias como lo son las siguientes:

- ↘ La prescripción opera respecto del derecho sustantivo, mientras que la caducidad extingue el derecho procesal,
- ↘ La prescripción puede ser originada por diversos términos, en cambio, la caducidad sólo se produce por el transcurso de un término único establecido procesalmente, y
- ↘ La prescripción puede ser adquisitiva o extintiva, la caducidad es siempre extintiva.

1.4.1. TIPOS DE PRESCRIPCION

De acuerdo con el Código Civil para el Distrito Federal, plasma en su artículo 1136 que hay dos tipos de prescripción, la primera de ellas llamada positiva o adquisitiva, y la segunda negativa o extintiva.

La prescripción positiva o también llamada adquisitiva, es aquella por medio de la cual se adquieren bienes o derechos por el sólo transcurso del tiempo y bajo los requisitos establecidos por la Ley.

La prescripción negativa o también llamada extintiva, es aquella por medio de la cual se extinguen derechos por el sólo transcurso del tiempo y bajo los requisitos establecidos por la Ley.

Cabe mencionar, que en materia laboral y específicamente la Ley Federal del Trabajo, sólo regula la prescripción negativa o extintiva, dejando fuera la prescripción positiva o adquisitiva.

1.4.2. LA FUNCION DE LA PRESCRIPCION DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL

Cabe recordar, que en materia laboral y específicamente la Ley Federal del Trabajo, sólo regula la prescripción negativa o extintiva, dejando fuera la prescripción positiva o adquisitiva.

El maestro y catedrático de la Facultad de Derecho el Dr. José Dávalos Morales define a la prescripción en materia laboral diciéndonos que "La prescripción negativa es un modo de extinción de los derechos, a consecuencia de su no ejercicio durante un plazo determinado, en éste caso constituye una sanción a la omisión".²³

La definición que brinda el catedrático y docto en la materia, no varía en su esencia de la definición tradicional, sin embargo, en cuanto a la prescripción de las acciones en materia laboral y en cualquier otra rama del derecho, se da, que frente a quien resulta perjudicado por la prescripción de su derecho, su contraparte se beneficia al liberarse de las relaciones correlativas, por lo que una de las partes pierde un derecho y la otra obtiene otro.

Algunos autores sostienen que la prescripción negativa es contraria a los principios generales del derecho laboral, consideran que esta figura contraviene al carácter de orden público y de la irrenunciabilidad de las normas del trabajo, pretenden que el espíritu protector de la legislación del trabajo se extienda hasta el extremo de permitir que las acciones de los trabajadores no perezcan jamás, sería, además de una ficción, un atentado a la seguridad jurídica, podría parecer muy lógico dentro del derecho que una acción no prescribiera, pero este planteamiento de apariencia lógica en realidad no es deseable, sino por el contrario, todo derecho de acción, volvemos a insistir, por garantía y seguridad

²³ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda edición, Porrúa, México 1998, p. 379.

jurídica, debe de ser prescriptible, entendiendo a la prescripción como una forma de determinar la vigencia de una acción para ser reclamada en un juicio.

Ahora bien, pondremos a volar un poco la imaginación, y supondremos que un grupo de trabajadores que laboraron en Petróleos Mexicanos (PEMEX) y fueron despedidos en la década de los 80as, y a mediados del año 2001 presentan una demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando su reinstalación en el puesto de trabajo en el que antiguamente laboraban; yéndonos hasta los extremos, y supondremos que si prospera la acción respectiva, no cabe duda que se provocarían graves problemas en la empresa, puesto que la empresa se descapitalizaría por el pago de salarios caídos, puesto que al obtener una resolución favorable por parte de órgano jurisdiccional, esto traería como consecuencia una reacción en cadena por la que demandarían todos los ex empleados de PEMEX que aún viven, tomando en cuenta que la empresa ya tendría trabajadores ocupando esas plazas. Por lo que la prescripción de la acción cumple una vital función para todas las empresas y sus empresarios.

La Ley Federal del Trabajo establece un término general de prescripción, que es de un año, el cual empieza a contar a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, y términos específicos de un mes, dos meses y dos años, los cuales se aplican a casos concretos, los cuales no se pueden aplicar a otros casos por analogía (artículos 516 al 519 Ley Federal del Trabajo).

Prescriben en un mes las acciones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios. La prescripción corre respectivamente a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa del despido o de la falta, desde el momento que se conocen los errores, pérdidas o averías, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

También prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo, por tener una causa justificada para ello, reclamando la indemnización correspondiente. La prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de rescisión.

Las acciones de los trabajadores en caso de despido injustificado (reinstalación o indemnización) prescriben en dos meses contados a partir del día siguiente de la fecha del despido. Cabe destacar que la Ley aumento el término de uno a dos meses, ya que el primero era un término demasiado corto, dicha ampliación trajo un gran beneficio a los trabajadores, ya que se les duplico el término para demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente ya sea su reinstalación o indemnización en su trabajo.

Como ya hemos mencionado anteriormente, el término de prescripción más amplio es de dos años y se aplica a los siguientes casos: al pago de indemnización por riesgo de trabajo, muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo y ejecución de laudo y convenios celebrados ante la Junta.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo número 520 contempla como medida de equidad entre el patrón y el trabajador, que la prescripción se suspende cuando se da el caso de los incapaces mentales, hasta en tanto tengan un representante legal, así mismo a los trabajadores incorporados a los quehaceres militares, en tiempo de guerra se les suspenderá para que no siga corriendo el término de la prescripción, al desaparecer el impedimento, se reanuda el computo de la prescripción.

Sin embargo, existe la interrupción de la prescripción, es decir, se destruye o desaparece el tiempo transcurrido en la prescripción hasta el momento de la interrupción, esto se da por las siguientes causas, como lo es la sola presentación de la demanda o cualquier promoción ante la junta

interrumpe la prescripción cuando aquella persona en cuyo favor corre, reconoce verbalmente, por escrito o por hechos indudables, el derecho que asiste a aquella otra a quien perjudica la prescripción.

En lo que concierne a este tema señalaremos algunos de los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"La prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda, independientemente de que se notifique o no al demandado, o por la presentación de cualquier promoción, aún que éstas se presenten ante junta incompetente".²⁴
Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia número 800.

1.5. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Alberto Trueba Urbina señala 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 si mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales".²⁵

Borrel Navarro considera que "el Derecho Procesal del Trabajo, forma parte del Derecho público por la naturaleza imperativa de las normas que contiene; por el interés jurídico que protege, por lo irrenunciable de sus normas

²⁴ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Ius 10, Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000, jurisprudencia 800.

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pomúa, México, 1971. p. 74

protectoras y por la naturaleza jurídica de las personas que intervienen en el proceso laboral".²⁶

El Derecho Procesal del Trabajo es ciertamente, un conjunto de normas reguladoras del proceso de trabajo, Díaz de León lo define como "la rama de la ciencia jurídica que comprende y estudia la esencia, desarrollo y efectos del cúmulo de relaciones adjetivas conformadoras del proceso del trabajo, el proceso laboral es un conjunto de expectativas, posibilidades y cargas mediante las cuales el órgano de la jurisdicción trata de hallar la certeza el interés laboral que en conciencia, se deba tutelar en el laudo o fallo definitivo".²⁷

En nuestra opinión, el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que conocen sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el trabajador y el patrón y que tienden a darle efectividad al Derecho laboral sustantivo cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.

También puede afirmarse acertadamente que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el control, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del Estado de todas las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos afectados con motivo de las relaciones laborales.

²⁶ BORREL NAVARRO, Miguel.. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición, Sista, México, 1996, p. 493.

²⁷ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Derecho Procesal Laboral. Tomo I. Porrúa, México, 1990, p. 31 y 32.

1.6. CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL

El proceso laboral en México se Funda en una legislación de clase eminentemente social, tutelar de la parte más débil en la relación capital-trabajo, con un elevado fin de justicia social.

En nuestro Derecho Procesal del Trabajo, como en todo proceso, se compone de principios fundamentales o especiales que lo caracterizan y distinguen, mismos que tienen plena vigencia; estos principios filosóficamente son considerados como máximas o verdades universales del Derecho para la correcta orientación de las Leyes positivas.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece que el Proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, preponderantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. De este precepto, se derivan las siguientes características y principios del proceso laboral mexicano que son:

- Principio de Publicidad
- Principio de Oralidad
- Principio de Sencillez
- Principio de Dispositivo
- Principio Gratuidad
- Principio de Inmediatez
- Principio de Concentración.

1.6.1. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Este principio se establece en el artículo 720 de la Ley, señalándose en él que las audiencias en los negocios serán públicas. Obligando al Tribunal a conducirse con apego a la mas elemental justicia y a las partes a actuar sin faltarse al respeto ni al Tribunal.

Lo anterior implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado, claro, con la sola limitante de que no intervengan o de que alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y que por otro lado, las partes en conflicto puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y resultados de las audiencias.

Esta característica tiene una excepción consignada en la segunda parte del Artículo 720 de la Ley Laboral que dispone "La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres". (Este principio si se cumple).

1.6.2. PRINCIPIO DE ORALIDAD

En el proceso laboral predomina el principio de oralidad, no obstante que en sentido estricto, en la actualidad todo proceso es mixto, no se puede establecer esta separación.

Se califica de oral por la importancia que en él se da y a fin de que el Tribunal vigile más de cerca el desarrollo del proceso y de las partes,

enterándose mejor de las circunstancias del conflicto, para que pueda resolver en conciencia y equidad.

Este principio se fortalece con la facultad que se confiere a los integrantes de la Junta para carear a las partes procesales entre sí y con los testigos, formular a quienes intervengan en las audiencias todas las preguntas que consideren necesarias, ordenar el desahogo de las pruebas indispensables para formar su criterio y resolver finalmente, con un conocimiento pleno del problema, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 713 de la Ley Laboral Este principio por lo regular si se cumple.

1.6.3. PRINCIPIO DE SENCILLEZ

Este principio también llamado de informalidad en el proceso, consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana; sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Se busca que el procedimiento sea claro, breve y despojado de formalismos insípidos y tediosas expresiones. Este principio si se cumple.

1.6.4. PRINCIPIO DISPOSITIVO

En el proceso del trabajo, las partes están obligadas a estimular la actividad de los órganos jurisdiccionales, o sea, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de sus intereses jurídicos y económicos, tutelados por el derecho del trabajo, misma que se realiza, con la presentación de la demanda y los actos expresos que la Ley señala, existiendo una imposibilidad de las Juntas de proceder de oficio. Este principio se encuentra establecido en los artículos 759, 760 y 880 de la Ley Federal del Trabajo,

siendo necesario el impulso de las partes mediante el cual queda ligada a ésta. Pero por su especial origen, este principio no es rígido sufriendo excepciones, tales como la declaración oficiosa de incompetencia del tribunal, la caducidad señalada en el artículo 772 de la Ley, pruebas para mejor proveer, investigación de la demanda económica por accidentes de trabajo. Este principio también se da.

1.6.5. PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Este principio esta basado por la obligación del Estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios y gratuitamente para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes. Su base jurídica esta consignada en el artículo 17 Constitucional, pues en su segunda parte dispone que "Los Tribunales estarán expedidos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito". El servicio será totalmente gratuito y por tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

Este principio relativamente se cumple ya que para hacer cualquier tramite, por irrelevante que este sea, ha de darse un incentivo económico al personal administrativo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a efecto de que el trámite avance bien y prontamente no obstante, de ser su obligación implicando con ello un desgaste económico para las partes. Lo anterior influye de manera importante para que se de la Tardanza en el desarrollo del proceso laboral.

1.6.6. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

Este principio es uno de los más importantes del Derecho Laboral, pues implica que las Autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias y de esta forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento.

Lo anterior implica o presupone que la misma persona representativa de la autoridad sea la que reciba la demanda, conozca los pormenores del procedimiento y dicte el Laudo que ponga fin al juicio.

Este principio tampoco se cumple en forma eficiente debido al exceso de trabajo en las Juntas y difícilmente el secretario de acuerdos está presente durante todo el desarrollo de la audiencia independientemente de que quien hace el proyecto de laudo, llamado dictamen, es un proyectista, persona ésta que por lo regular no está presente en las audiencias celebradas en la Junta.

1.6.7. PRINCIPIO DE CONCENTRACION

Este principio hace referencia específica a que el procedimiento deberá desarrollarse de manera pronta. Esto se refleja en el artículo 763 donde se establece que la Junta resolverá diariamente las providencias de substanciación que ante ellas se promueva, y no podrá retardar un proveído por un término mayor de 24 horas. Este principio por lo regular, no se cumple, siendo una de las causas por las cuales el procedimiento laboral se ve entorpecido y alargado en su normal desarrollo.

1.7. LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

Hemos de dar primeramente el concepto de autoridad para así enfocar dentro de ese concepto a las autoridades del trabajo y posteriormente señalar las autoridades laborales que contempla la Ley Federal del Trabajo de una manera enunciativa más no limitativa.

↓ **Autoridad** "es la potestad que inviste una persona o corporación para dictar Leyes, aplicarlas o ejecutarlas o para imponerse a los demás por su capacidad o influencia, es la facultad y el derecho de conducir y hacerse obedecer dentro de ciertos límites preestablecidos",²⁸ así lo define la Enciclopedia Jurídica Omeba.

El Derecho Español define a la Autoridad como "el que por sí solo o como individuo de una corporación o tribunal, tuviere mando o ejerciere jurisdicción propia" y Autoridad Judicial "al Juez o Tribunal competente en alguna causa o caso".²⁹

Para nosotros, tienen el carácter de autoridad toda persona u órgano con potestad o poder para imponer sus decisiones es este orden de ideas, podemos afirmar que hay autoridades legislativas, ejecutivas y judiciales según del poder del que dependen o se deriven.

La Ley Federal del Trabajo bajo la denominación de **Autoridades del Trabajo** en su artículo 523 enumera las siguientes:

"Art. 523. La aplicación de las Normas de Trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

²⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba. Industria gráfica del Libro, Vol. I. Buenos Aires, 1979, p. 979.

²⁹ CABANELAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Sexta Edición. Tomo I. a-d. Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 245.

- I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III.- A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V.- Al Servicio Público del Empleo; Capacitación y Adiestramiento;
- VI.- A la Inspección del Trabajo;
- VII.- A las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos;
- VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;
- XII.- Al Jurado de Responsabilidades".

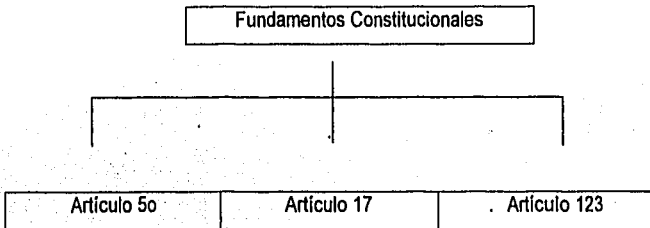
Las autoridades anteriormente especificadas son de diversa índole. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, son órganos que forman parte del Poder Ejecutivo Federal y por consiguiente son autoridades administrativas con funciones laborales; las direcciones de trabajo y las entidades federativas también son autoridades administrativas con atribuciones laborales.

Conforme a la Fracción XX apartado A) del artículo 123 constitucional, son autoridades jurisdiccionales del trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, integradas por representantes de los obreros, de los patrones del gobierno, con facultades y potestad para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo, tanto jurídicos como económicos.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO JURIDICO DEL DERECHO LABORAL, HE INTRGRACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En este capítulo se expondrán los fundamentos constitucionales, legales y reglamentarios de los cuales se derivan y regulan el derecho laboral; así, como la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Locales como Federales.



2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

En este punto daremos un recordatorio por los antecedentes históricos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la Carta magna que aun nos gobierna; abarcaremos las Constituciones que han regido a

México a lo largo de su historia como lo es la de 1824, 1857 y por su puesto la de 1917.

La Constitución, también conocida como Carta Magna, es la Ley fundamental de una Nación, y esta compuesta por el conjunto de disposiciones y principios que establecen la estructura de una sociedad, su forma de gobierno y los derechos esenciales del ciudadano. Todas las acciones y conducta de los miembros de una sociedad moderna y organizada son reguladas por este documento.

La palabra Constitución fue aplicada desde tiempos muy remotos, pero no tiene el significado ni el valor que actualmente posee.

2.1.1. LA CONSTITUCION DE 1824

El 15 de septiembre de 1813, se reunió en la Ciudad de Chilpancingo el congreso de representantes de las reuniones que habían logrado liberarse del dominio español. El 6 de noviembre, la Asamblea presidida por el cura JOSE MARIA MORELOS Y PAVÓN, proclamó formalmente la independenciam de México y expidió un documento denominado SENTIMIENTO DE LA NACIÓN, en el que se declaraba al catolicismo como religión de Estado, se abolian la esclavitud, el tributo y las distinciones de castas, y se establecía la República.

En base a los acuerdos tomados por los congresistas, se redactó una Constitución que fue aprobada el 22 de octubre de 1814, en la Ciudad de Apatzingan, Esta carta fue el primer intento de los mexicanos de organizarse políticamente, pero nunca entro en vigor, porque México aún no era un país libre.

Cuando se consumó la independencia de la nación, el general AGUSTÍN DE ITURBIDE se auto proclamó Emperador de México, pero los patriotas que habían luchado por la libertad, se rebelaron y lo derrocaron posteriormente, el país fue gobernado de manera provisional por un grupo de funcionarios, que convocó a elecciones presidenciales y a la formación de un Congreso Constituyente. "El 4 de octubre de 1824, fue proclamada la primera constitución Política de México, en la que se estableció la República Federal, lo que significaba que cada Estado tendría la libertad de resolver y administrar de manera independiente sus propios asuntos, pero se mantendría unido políticamente al resto de los estados. Por tal motivo, la nación recibió el nombre oficial de ESTADOS UNIDOS MEXICANOS"³⁰... esta Carta Magna era todavía muy conservadora, porque mantuvo los privilegios de los militares y del clero, y declaró al catolicismo religión de Estado sin tolerancia de ninguna otra, pero por fortuna, los constituyentes habían recibido mucha influencia de los nuevos conceptos de libertad y de los derechos humanos expuestos por los revolucionarios franceses, lo cual los indujo a incorporar en el documento adelantos más progresistas y liberales, como garantizar la libertad del pensamiento, la libertad de expresión, libertad de imprenta y el respeto a las garantías individuales.

Cuando el General GUADALUPE VICTORIA triunfó en las elecciones presidenciales, y tomó posesión como primer Presidente del México independiente, el 10 de octubre del año de la promulgación de la Constitución, así, pues, en el mismo mes y el mismo año, nuestro país estrenó Presidente y Carta Magna. Ambos importantes constituyeron los primeros pasos hacia la libertad, la democracia y la justicia.

³⁰ Enciclopedia Encarta. Microsoft, Corporation. Edición en español, Estados Unidos, 2001, CD. 1.

2.1.2. LA CONSTITUCION DE 1857

En 1856, el país ya había alcanzado suficiente madurez política y merecía una Constitución más liberal. El entonces Presidente de la República Mexicana, Ignacio Comonfort, solicitó a los Diputados que la redactaran. De entre los ciento quince miembros que integraban el Congreso, figuraban una mayoría de conservadores que consideraban innecesaria la redacción de una nueva Carta Magna. Pues a su juicio, bastaría con que se actualizara la promulgada en 1824.

La minoría de los Diputados liberales era representada por destacadísimas personalidades en la vida política nacional, como Ponciano Arriaga, Francisco Zarco, Valentín Gómez Farías, Melchor Ocampo, Guillermo Prieto, Santos Degollado e Ignacio Ramírez. Todos ellos anhelaban reformar totalmente las Leyes de México y subieron al podio a pronunciar exaltados discursos, en los que abogaban por la libertad y los derechos humanos. "Esta minoría de ilustres liberales logró convencer al pleno de la necesidad de hacer cambios profundos y el 5 de febrero de 1857 fue aprobada la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".³¹ El doctor Valentín Gómez Farías, el que había luchado toda su vida por la libertad, la justicia y la democracia, fue designado Presidente del Consejo Constituyente, y juró ante una Biblia y a nombre de todos los Diputados, cumplir con los preceptos de la nueva Carta Magna.

Los artículos más importantes de este documento fueron: el 3°, que establecía la libertad de enseñanza; el 5°, que declaraba que la Ley no puede autorizar contratos que tengan por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de la educación o del voto religioso; el 6°, estipulaba que la manifestación de las ideas no pueden ser

³¹ Idem.

objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en los casos que ataque a la moral, los derechos de terceros, provoque algún crimen o delito, o perturbe el orden público; el 7º, que establecía la libertad de imprenta; el 9º, que garantizaba la libertad de asociación pacífica; el 12º, que declaraba que no había títulos de nobleza, ni prerrogativas, ni honores hereditarios; el 72º, que declaraban que solo el Congreso de la Unión estaba facultado para expedir las Leyes a que deberían sujetarse todos los ciudadanos del País

Los mexicanos conservadores no estaban dispuestos a perder sus privilegios, así que promulgaría el PLAN DE TACUBAYA, en el que desconocían la nueva Constitución y se levantaron en armas, provocando así el estallido de la GUERRA DE REFORMA. Durante tres años los liberales lucharon contra los conservadores, hasta que lograron vencerlos.

2.1.3. LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Es ésta la Carta Magna aún vigente en México y fue promulgada por iniciativa del entonces Presidente de la República Mexicana Venustiano Carranza.

El congreso encargado de su redacción se reunió en la Ciudad de Querétaro e inicio sus sesiones el 1. de diciembre de 1916. Los Diputados que lo integraban se dividieron en dos grupos, el de los renovadores y el de los radicales. Los primeros estaban a favor de reformas moderadas, en tanto que los segundos aseguraban que la nación requería de cambios profundos en los asuntos políticos y legales. El pueblo les puso a éstos el apodo de **Jacobinos**, porque luchaban tan ardientemente como lo hicieron los políticos liberales de la Revolución Francesa.

Los debates en Congreso se prolongaron más de cinco meses, porque los Diputados de cada bando defendían sus ideas con pasión y no se dejaban persuadir por las de sus opositores. "Finalmente, lograron ponerse de acuerdo y el 5 de febrero de 1917, aprobaron por unanimidad la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".³² Se trata de una de las Cartas Magnas más avanzadas del mundo y de la época, es por ello que ha conservado su vigencia tanto tiempo.

Sus artículos más importantes son: el 2o, que Prohíbe la esclavitud en todo el País; el 3º, que declara que todo individuo tiene derecho de recibir educación y que el gobierno tiene la obligación de impartir enseñanza laica y gratuita en los niveles de preescolar, primaria y secundaria; el 5o, Que garantiza la libertad de elección de profesión, oficio o actividad laboral siempre y cuando se trate de un trabajo legal y no perjudique a terceros; el 6', Que garantiza la libertad de pensamiento y expresión; el 7o, que garantiza la libertad de imprenta, sin que incurra en faltas de respeto y difamaciones; el 24, que garantiza la libertad de culto, es decir, de profesar la religión y de tener las creencias que cada persona desee; el 27 ,que garantiza el derecho de la nación a repartir las tierras y el agua a quien las usa para trabajar; el 35, que establece que todos los mexicanos mayores de 18 años tienen el derecho de ser votados, y así como el derecho y la obligación de votar en las elecciones populares, que pueden ser de Presidente, Diputados, Senadores, Gobernadores, Presidentes municipales, etc.; el 39, que declara que la Soberanía Nacional reside en el Pueblo, y que este tiene el derecho de modificar la forma de su gobierno; el 49, que establece la división de los Poderes. el Poder EJECUTIVO, a cargo del Presidente, Poder LEGISLATIVO, integrado por los Senadores y Diputados y Poder JUDICIAL, compuesto por los Jueces, Ministros y Magistrados y los servidores públicos que hacen que se cumpla las Leyes e imparten la justicia; el 123, que establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y

³² Idem.

socialmente útil; y el 136, que declara que la Constitución no perderá su fuerza ni vigor, aún cuando se interrumpa su observancia por alguna rebelión.

2.2. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

Dentro de nuestro sistema jurídico el ordenamiento máximo y supremo es la Constitución, Carta Magna en donde se establecen de manera general los principios básicos que rigen a nuestra sociedad y delegando al Poder Legislativo la facultad de expedir las Leyes respectivas para la regulación específica en cada materia. Así pues, lo relativo al Derecho del trabajo se establece y contempla en los artículos 5o, 17 y 123 de la Constitución, los cuales se expondrán a continuación.

2.2.1. ARTICULO 5º CONSTITUCIONAL

Respecto al Derecho laboral, el artículo 5º constitucional considera al trabajo como una libertad inherente al individuo y por tanto este artículo se encuentra en el Título Primero, Capítulo 1 "De las garantías individuales", haciendo referencia a la libertad de toda persona para dedicarse al trabajo que más le satisfaga siempre y cuando sea lícito; estableciendo los trabajos que son obligatorios o gratuitos; los contratos que están prohibidos por implicar alguna renuncia de derechos y aquellos trabajos que son obligatorios con motivo de una resolución judicial.

Cabe hacer notar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 4º recoge casi textualmente lo establecido por el primer párrafo del artículo 5º constitucional, estableciendo los casos en que se atacan los derechos de

terceros y los derechos de la sociedad, indicando que son independientes de los demás casos que establezcan otras Leyes.

Todo lo referente a este artículo 5° constitucional se hace mención sólo por ser el fundamento constitucional de la libertad para el trabajo existente en el derecho laboral, en este artículo no se hace referencia a la economía procesal pues como ya se apuntó con anterioridad, el estudio de este punto se hará cuando se exponga y analice el procedimiento laboral.

2.2.2. ARTICULO 17 CONSTITUCIONAL

Este artículo también se encuentra en el Título Primero, Capítulo I De las garantías individuales, consignándose en éste el principio que se considera esencial para la impartición de justicia y el cual es motivo de controversia en el presente trabajo de tesis ya que establece: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las Leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial", principio éste que en la práctica no se cumple, lo que se hará notar muy particularmente dentro del procedimiento ordinario laboral que será estudiado, por lo que más adelante nos veremos en la necesidad de exponer y analizar las formas y motivos de este incumplimiento.

Ya en lo relativo al procedimiento ordinario laboral se estudiará la problemática que existe respecto a lo tardada que resulta la tramitación de un procedimiento laboral, siendo que éste, en teoría, es uno de los procedimientos más rápidos que existen, sustentado en que la legislación laboral señala una sola audiencia en la cual se deberá desarrollar.

Por otra parte se expondrán las formas más comunes que utilizan los litigantes para diferir las audiencias, haciendo una crítica de las mismas, pues muchas veces éstas obedecen a los intereses individuales de cada una de las partes y expuesto lo anterior, en el capítulo IV se tratarán de dar las soluciones correspondientes.

2.2.3. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

En este artículo de gran trascendencia social cuenta con dos apartados denominados apartado **A** y apartado **B** en los que se establecen algunas figuras necesarias e importantes que intervienen en el procedimiento ordinario laboral, dejándose entrever la actitud paternalista del Estado hacia los trabajadores al promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

▼ **Apartado B.** En primer lugar, en cuanto a este punto haremos un breve recordatorio de los antecedentes que dieron origen a este apartado; tocaremos primero éste, ya que en el siguiente hablaremos más profundamente del apartado A, pues es parte fundamental del tema en estudio.

Las primeras disposiciones que favorecieron a los empleados públicos se consignaron en el acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, expedida por el Presidente de la República, General Abelardo L. Rodríguez, el 12 de abril de 1934. Posteriormente con sentido revolucionario fue promulgada por el Presidente Cárdenas el Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la unión, con fecha 5 de noviembre de 1938, reformado el 4 de abril de 1941 durante el régimen de presidente el General Manuel Ávila Camacho. Las normas principales del Estatuto cardenista pasaron a ocupar sitio de honor en el artículo 123 de la Constitución, al ser adicionado éste durante el régimen del Licenciado Adolfo López Mateos, como aparece en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de diciembre de 1960.

Las garantías sociales mínimas de los empleados públicos son los derechos sociales establecidos en su favor por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional; igualmente en dicho apartado se consagra que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que establece las bases para regir la relación laboral entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, dando origen a lo que hoy conocemos como la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

▼ **Apartado A** señala de igual manera las bases mínimas sobre las cuales deberá regirse la relación de trabajo en cualquier contrato de carácter laboral. Por lo que en el siguiente punto estudiaremos en forma más amplia y profunda el **apartado A** del artículo en cuestión

2.2.4. APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

De acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda persona tendrá derecho a tener un trabajo digno y útil, para lo cual el Estado fomentará la creación de fuentes de trabajo, las que deberán ser regidas por el apartado "A" de dicho artículo, conteniendo las bases mínimas sobre las cuales deberá sujetarse la relación de trabajo en cualquier contrato, estableciendo al respecto que entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo deberá regirse bajo las bases que en sus fracciones se establecen, pero como se dijo con anterioridad, las fracciones que fundamentan algunas figuras importantes para el procedimiento ordinario laboral materia de nuestro estudio, son las siguientes:

▼ "XX. Establece la competencia y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al señalar que las diferencias o los conflictos entre el capital y el

trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno".

▼ "XXI. Establece las consecuencias derivadas de la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o para aceptar el laudo pronunciado por la Junta; consistente en dar por terminado el contrato de trabajo y al pago de tres meses de salario más la responsabilidad que resultase del conflicto".

▼ "XXXI. Enuncia la competencia exclusiva de las autoridades federales en las ramas industriales y de servicios y a las empresas".

Así pues, las fracciones enunciadas del **artículo 123 en su apartado A** son el fundamento constitucional de diversos organismos y autoridades existentes, son reglas generales a las relaciones laborales, que en la mayor parte se amplían y contemplan en la reglamentación especial, es decir en otras Leyes y reglamentos.

Únicamente se expone lo referente al **apartado A** del artículo 123 constitucional, en virtud de que, establece los lineamientos básicos de las relaciones laborales que se dan entre los particulares, siéndoles aplicables la Ley Federal del Trabajo y teniendo como órgano conocedor de los conflictos que se susciten entre ellos, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Y debido a que nuestro tema de estudio se refiere a lo tardado de algunos juicios, en particular el que esta viciado de la prescripción de la acción plasmado en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo y que son ventilados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por como se expuso lo referente al **apartado B** del artículo 123 constitucional, nos basta sólo decir que en éste se regulan las relaciones que se dan entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores a quienes, en consecuencia, les es

aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y conociendo de sus conflictos individuales, colectivos o intersindicales el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.3. EL JUICIO, EL PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Las expresiones juicio, proceso y procedimiento se utilizan como sinónimos, sin embargo, se debe advertir que tienen un significado histórico, doctrinal y cultural diferente.

▼ EL JUICIO

La palabra juicio proviene de latín **iudicium**, que originalmente significaba, en el derecho romano, la segunda etapa del proceso, que se desarrollaba ante el iudex (Juez) designado por el magistrado. Búlgaro lo definió como **iudicium accipitur actus ad minus trium personarum, scilicet actoris intendentis, rei intentionem evitantis, iudicis in medio conoscentis**, es decir que el Juicio es un acto en el que intervienen cuando menos tres personas: el actor que pretende, el demandado que resiste y el juez que conoce y decide.

A partir del siglo XVI, los países de Europa central, bajo la influencia del derecho canónico, empezaron a sustituir la palabra **iudicium**, por las de **processus, processus iudicii y processus iudicialis**, también de origen latino.

En nuestro País se utiliza la palabra juicio, con mayor frecuencia, como la reunión ordenada y legal de todos los trámites de un proceso, La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha entendido por juicio para efectos

del amparo "el procedimiento contencioso desde que se inicia en cualquier forma, hasta que queda ejecutada la sentencia definitiva".³³

▼ EL PROCESO

Proceso es el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes, y las demás personas que en ella intervienen y que tienen como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados, para nuestro objeto de estudio, en el ámbito laboral.

Cipriano Gómez Lara lo define como: "Proceso es un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo".³⁴

▼ EL PROCEDIMIENTO

La palabra procedimiento significa sólo la manifestación externa, formal, del desarrollo del proceso o de una etapa de éste, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos del proceso, ni la finalidad compositiva de éste.

En conclusión, para nuestro trabajo entenderíamos al juicio como el género, al proceso como la especie y al procedimiento como un conjunto de formas y

³³ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. p. 172.

³⁴ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Colección de Textos Universitarios, Harla, México, 1990, p. 132.

maneras de actuar; por lo anterior la palabra juicio y proceso si los pudiésemos usar como sinónimos, reiterando que el primero se llamaba así por que se tramitaba ante un juez y como se expuso ha evolucionado hasta tornar el nombre de proceso, teniendo al procedimiento como la manera de actuar dentro del proceso y estos definitivamente no se podrán utilizar como sinónimos.

2.4. INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

Antes que nada, daremos el significado gramatical de la palabra incidente. La palabra incidente proviene del latín **incido**, **incides** que significa conocer, cortar, interrumpir, suspender ó del verbo **cadere** y la preposición **in** que significa caer en, sobrevenir.

Ahora bien, el Dr. Carlos Arellano García conceptúa al incidente procesal como "El incidente es toda cuestión controvertida que surge dentro del proceso como accesoria a la controversia principal".³⁵

Es decir, incidente procesal es aquel acontecimiento de no mucha importancia que aparece en un juicio el cual podrá ser interrumpido o suspendido.

En materia procesal laboral, los incidentes se clasifican en dos tipos:

- Incidentes de previo y especial pronunciamiento, e
- Incidentes generales.

³⁵ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Octava edición, Porrúa, México, 1999, p. 129.

Para el tema que estamos estudiando, en lo que interesa los incidentes de previo y especial pronunciamiento, ya que esta clase de incidente paraliza la actividad procesal.

Los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquellos que paralizan el proceso laboral, es decir, interrumpen el juicio hasta el momento en que se resuelvan, ya que estos se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el juicio pueda seguir su marcha impidiendo llegar a un laudo; sin embargo, la legislación laboral ha establecido principios básicos de prontitud procesal, para el efecto de que el juicio no permanezca paralizado más allá de lo necesario entorpeciendo la actividad jurisdiccional, como lo establece el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice "Los presidentes de las Juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, de los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario".

Ahora bien, para concluir este punto, daremos un listado de los principales incidentes de previo y especial pronunciamiento, que contempla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 762:

- ↘ Nulidad,
- ↘ Competencia,
- ↘ Personalidad,
- ↘ Acumulación, y
- ↘ Excusas.

2.5. LA ECONOMIA PROCESAL

En este punto analizaremos de manera amplia en que consiste y principalmente cual es la función de la economía procesal dentro de los juicios

ordinarios laborales. Así mismo, daremos su definición, sus características generales y en caso de que haya algunas desventajas para el proceso, lo haremos saber.

2.5.1. NOCION GENERAL

La economía procesal nos establece que dentro del proceso y principalmente en el laboral, se debe tratar de lograr, o mejor dicho, no tratar sino lograr y conseguir los mayores resultados posibles, con el menor empleo posible de actividades, recursos tanto humano, material y económico al igual que de tiempos.

Dicho precepto exige, entre otras cosas, que se simplifiquen los procedimientos, se delimite con precisión el litigio, que sólo se admitan y practiquen pruebas que sean pertinentes y relevantes para llegar a la verdad histórica del juicio controvertido, que se desechen aquellos recursos e incidentes que sean notoriamente improcedente.

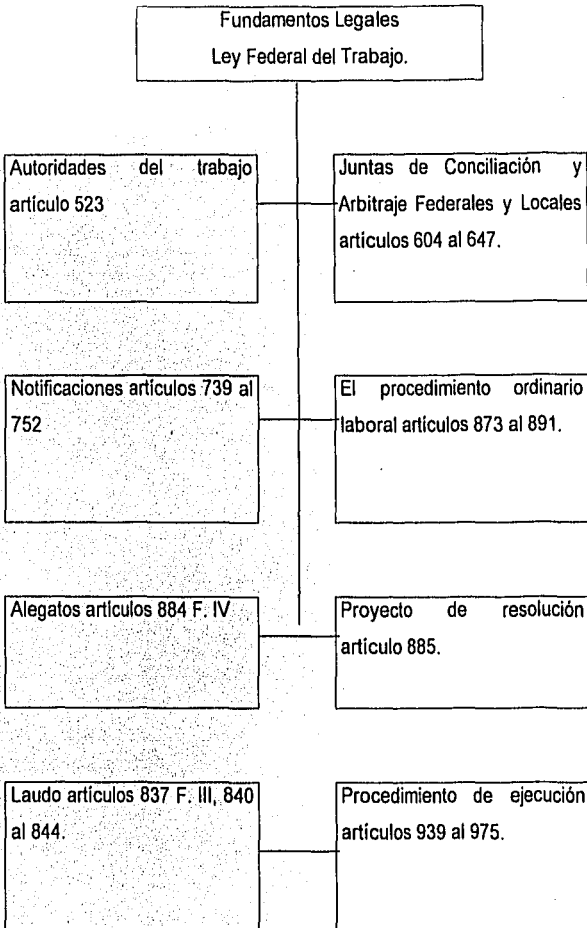
Habremos de mencionar, que el personal que labora en las distintas dependencias de gobierno dedicadas a la impartición de justicia, también tienen mucho que ver con el punto en cuestión, que es el de la economía procesal, ya que dicho personal se debe dedicar en sus horas de trabajo, única y exclusivamente a la realización con esmero y prontitud a sus actividades correspondientes, y dejar de lado aquellas actividades ajenas a sus nombramientos y a sus intereses personales.

2.5.2. SU APLICACIÓN GENERAL

Realmente, la economía procesal esta muy distante de llegar a ser algo real en la vida jurídico-procesal de nuestro país, vemos con tal tristeza que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, un juicio que podría durar en litigio un tiempo considerablemente corto se llega a largar por meses incluso por años.

De ahí de la economía procesal, la cual nos ayuda hacer mas ágiles los procedimientos, si se realiza correctamente traería como consecuencia un desgaste mucho menor tanto económico como moral, para la unión tripartita conformada por el Estado, a través de la Junta, el patrón y el trabajador, logrando que dentro del proceso se den mayores resultados, con el menor empleo posible de actividades al igual que de recursos económicos y materiales, lo que traería como reacción positiva el máximo aprovechamiento del recurso humano en la realización de actividades inherentes a sus puestos y cargos, provocando una mejor impartición de justicia.

2.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL



2.6.1. LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

La Ley Federal del trabajo dedica su Título Once a las "Autoridades del trabajo y Servicios Sociales" nosotros enunciaremos sólo las fracciones de las autoridades contempladas en el artículo 523 que tienen relación con el conocimiento y aplicación directa de las normas del trabajo dentro del procedimiento ordinario laboral.

▼ "IX. Las Juntas Federales y Locales de Conciliación".

La Juntas Federales de Conciliación tienen su regulación en los artículos 591 al 600 de la Ley Federal del Trabajo, que entre otras cosas establecen que sólo funcionarán en lugares donde no exista una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, su jurisdicción territorial le será fijada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se integrarán con un representante del gobierno, un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones todos con sus respectivos suplentes, estableciéndose además los requisitos para poder ser representantes de los diversos sectores. Se resalta que la función esencial de estas Juntas Federales de Conciliación es el actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, siendo de su competencia sólo los asuntos cuyo monto no excedan del importe de tres meses de salario.

Las Juntas Locales de Conciliación están reguladas por los artículos 601 al 603 de la Ley Federal del Trabajo, siéndole aplicable lo relativo a las Juntas Federales de Conciliación y resaltando de igual manera la competencia por cuantía de hasta tres meses de salario y que sólo funcionarán cuando no exista en su municipio o lugar una Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

En la práctica estas Juntas, tanto las Federales como las Locales de Conciliación no tienen razón de ser ya que actualmente la mayoría de los

conflictos laborales rebasan la cuantía que es de su competencia, por lo que las controversias se tienen que ventilar ante las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje.

▼ "X. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje". Esta autoridad tiene su fundamento en la fracción XX apartado "A" del artículo 123 constitucional, correspondiéndole el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones derivados de las relaciones de trabajo. La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 604 al 620 establece su integración en forma tripartita, conformada por tres representantes, uno del gobierno, uno de los trabajadores y otro de los patrones, estableciendo también su funcionamiento; facultades requisitos y obligaciones de cada uno de sus integrantes.

Será competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje los conflictos laborales que se susciten o vinculen con cualquiera de las ramas, materias o actividades establecidas en la Fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, idéntico al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

▼ "XI. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje". De igual manera, estas tienen su fundamento en la fracción XX apartado "A" del artículo 123 constitucional. La Ley Federal del Trabajo establece su integración, funcionamiento, facultades, requisitos y obligaciones de cada uno de sus integrantes de su artículo 621 al 624.

Las dos Autoridades anteriores, a su vez se integran por Juntas especiales que atienden los asuntos inherentes a determinada rama de la industria y por ser las que directamente conocen sobre el procedimiento laboral, se analizarán de forma más específica en los siguientes apartados.

2..7. INTEGRACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En forma gráfica se señalará la integración de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje cuyo fundamento se encuentra el artículo 4° y 5° del Reglamento Interior de cada Junta respectivamente.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
-Representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores.	-Representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores.
-Pleno de la Junta	-El Pleno.
-Presidente de la Junta	-El Presidente.
-Secretaría General de Acuerdos y Conflictos Colectivos	-La Secretaría Particular.
-Secretaría General de Conflictos Individuales	-La Coordinación de Asesores.
-Secretaría General de Asuntos Jurídicos y documentación	-Las Secretarías Generales.
-Coordinación General de Administración	-Las Juntas Especiales.
-Presidente de Juntas Especiales.	-La Dirección general de Huelgas.
-De las coordinaciones de conciliadores, y de asesores de la Presidencia.	-La Dirección general de Contratos Colectivos.
-Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelgas.	- La Dirección general de Conflictos Colectivos
-Secretaría Auxiliar de Huelgas.	- La Dirección general de Registro y Actualización Sindical.
-Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos.	- La Dirección general de Amparos.
-Secretaría Auxiliar de Peritajes y diligencias.	- La Dirección general de Conciliadores.
-Secretaría Auxiliar de Apoyo y Control Procesal a Juntas Especiales.	-La unidad Jurídica de Oficialía de Partes.
-Secretaría Auxiliar de información Técnica y Documentación.	- La unidad Jurídica de Peritos.
-Secretaría Auxiliar de Amparos.	- La unidad Jurídica de Quejas.
-Subcoordinación de Programación, Organización y Presupuesto.	-La Dirección General de Administración.
-Subcoordinación de Administración de Personal.	-La Dirección de Recursos Materiales.
-Subcoordinación de Recursos Materiales y Servicios generales.	-La Dirección de Recursos Humanos.
-Unidad de Registro de Contratos Colectivos y reglamentos Interiores de Trabajo.	- La Dirección de Recursos Financieros.
-Unidad de Quejas ,Denuncias y Responsabilidades.	-La Dirección de Informática y Sistemas. Y
-Oficinas Auxiliares Foráneas de la Junta. Titulares de Unidad.	-La Subdirección, Unidades, Oficinas y el Personal Jurídico y Administrativo adscrito a cada una de ellas.
-Conciliadores.	
-Auxiliares de Junta Especial.	
-Secretarios de Acuerdo.	
-Actuarios.	

Dentro de la integración de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje se encuentran las Juntas especiales, pudiendo decir que las primeras son el genero y las segundas, las Juntas especiales, son la especie y por ser en estas ante las cuales se sustancia el procedimiento ordinario laboral y donde se da propiamente una nula economía procesal materia de nuestro estudio, se analizaran en forma especial en otro apartado.

Bastará señalar que todas las Secretarías auxiliares enunciadas, tienen su regulación específica en los reglamentos interiores que para tal efecto expide el Pleno de cada Junta, existiendo uno para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y otro para la Junta local de Conciliación y Arbitraje.

2.8. LAS JUNTAS ESPECIALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En este apartado se expondrán a las Juntas especiales de Conciliación y Arbitraje como tribunales del trabajo, como cuerpos colegiados constituidos en forma tripartita, es decir, integrados por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno, así pues, les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados a ella.

Como se expuso en el inciso anterior, las Juntas Especiales forman parte de la integración de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y en virtud de ser éstas (las Juntas especiales), las que conocen directamente del procedimiento ordinario laboral; a continuación se expondrá la integración que en la práctica prevalece para efectos de nuestro estudio, indicando algunas de las funciones inherentes a cada persona integrante de las Juntas, mismas que se establecen en la Ley y en sus reglamentos.

En el Título Doce de la Ley Federal del Trabajo **Del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje** en su artículo 625 señala que el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios generales y el presidente de la Junta especial.

En la realidad práctica y estableciendo un orden jerárquico, nosotros manejaremos a manera de cuadro, la siguiente integración de las Juntas especiales para posteriormente entrar al estudio de cada uno de ellos:

**LAS JUNTAS ESPECIALES
PERSONAL JURIDICO**

El Presidente de la Junta.	
El Representante de los Patrones,	El Representante de los Trabajadores.
Auxiliares.	
Auxiliares de audiencias. (son llamados de tramite)	Auxiliares dictaminadores.
Secretarios de acuerdos.	
Actuarios.	

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Personal mecanográfico	Archivistas.
------------------------	--------------

2.8.1. EL PERSONAL JURIDICO

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federales como Locales están integradas principalmente por el personal jurídico como lo son: El

Presidente de la Junta, el representante de los patrones, el representante de los trabajadores, los auxiliares de audiencia, auxiliares dictaminadores, secretarios de acuerdo y los actuarios; por lo que a continuación haremos un análisis de cada una de estas figuras.

2.8.1.1. DE LOS PRESIDENTES DE JUNTA

Serán nombrados cada 6 años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal; deberán satisfacer los requisitos siguientes: Ser mexicanos, mayores de 25 años en pleno ejercicio de sus derechos, tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, no pertenecer al estado eclesiástico y tener 5 años en el ejercicio profesional posteriores a la obtención de su título y haberse distinguido en estudios de Derecho del trabajo. Los Presidentes de la Federal percibirán los mismos emolumentos que correspondan a los Magistrados de Circuito y a los de la I.Lcal les corresponderán los mismos que a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Entre otras funciones, los artículos 618, 628 a 633, 643 y 728 de la Ley Federal del Trabajo establecen a los Presidentes de Junta las obligaciones y facultades siguientes: Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta, ejecutar los laudos dictados por la misma, conocer y resolver las providencias cautelares, revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos a solicitud de las partes, cumplimentar los exhortos que le sean turnados, rendir los informes necesarios por los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por su Junta y podrán imponer correcciones disciplinadas para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, exigiendo que se guarde el respeto y consideración debida.

De igual manera, los derechos y deberes de los Presidentes de las Junta están estipulados en los artículos 58 del Reglamento Interior de la Federal de Conciliación y Arbitraje y del 81 al 83 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, entre estos están el vigilar que la Junta subsane la demanda del trabajador, en su caso, prevenirlo para que la subsane dentro del término de tres días las omisiones o errores de las mismas, proveer lo que legalmente proceda para que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos y vigilar que los auxiliares formulen oportunamente el proyecto de resolución o laudo respectivo.

Por motivo de nuestro estudio cabe resaltar que los presidentes de las Juntas deberán cuidar bajo su más estricta responsabilidad que en los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar el laudo, pero debido al exceso de trabajo es difícil que éstos estén al pendiente del buen desarrollo de los juicios, correspondiéndoles en la práctica esta función a los secretarios de acuerdos, quienes junto con las partes, le dan el impulso procesal a los juicios.

2.8.1.2 LOS REPRESENTANTES PATRONALES Y OBREROS

La Ley Federal del Trabajo regula lo referente a los representantes en sus artículos 648 al 662, 665 al 667, 671 al 674 estableciendo entre otras cosas que estos representantes serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada seis años, celebrándose tantas convenciones como Juntas Especiales deban funcionar y estableciendo el procedimiento para la elección de los mismos. Los representantes electos deberán satisfacer los siguientes requisitos: Ser mexicanos, mayores de 25 años, en pleno ejercicio de sus derechos, haber terminado la educación obligatoria, no pertenecer al estado eclesiástico, no haber sido condenados por delito intencional sancionado con

pena corporal. Estos percibirán las retribuciones que les asigne el presupuesto federal o local correspondiente, durando en su cargo 6 años.

Son causas de responsabilidad para los representantes: El conocer un negocio para el cual se encuentran impedidos, litigar en alguna otra Junta Especial excepto para causa propia, de sus padres, de su esposa o de sus hijos, faltar sin causa justificada, negarse a emitir su voto, negarse a firmar las resoluciones, sustraer un expediente sin su acuse de recibo, modificar el contenido de las actas después de haber sido firmadas por las partes, retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo, por votar una resolución notoriamente ilegal o injusta, recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto. En caso de incurrir en alguna de las conductas anteriores, serán acreedores a una amonestación, suspensión hasta por 3 meses o destitución de su cargo, sanciones que impondrá el Jurado de Responsabilidades.

La importancia de este tema de estudio derivan del hecho de que éstos tienen la obligación legal conforme al artículo 839 de la Ley Federal del Trabajo de firmar todas y cada una de las resoluciones emitidas por la Junta Especial como son los acuerdos, los autos o resoluciones incidentales y las actas de audiencia. Así pues, estos representantes diariamente deben de votar y firmar las resoluciones de la Junta, dándose en ocasiones el hecho de que estos representantes se abstienen de firmar alguna resolución, reteniendo indebidamente uno o dos días el expediente y retrasando con ello el procedimiento.

2.8.1.3. DE LOS AUXILIARES DE JUNTA

Se hace notar que en la clasificación hecha para nuestro estudio se tomó en cuenta lo establecido por el Reglamento Interior de La Junta Local de

Conciliación y Arbitraje el cual contempla a auxiliares de audiencia y auxiliares dictaminadores, la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no establecen tipos o formas de auxiliares, sin embargo en la práctica, dentro de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje si se da esta división, existiendo por un lado los auxiliares de tramite que están al pendiente de todas y cada una de las audiencias que se celebran y por otro los llamados proyectistas o dictaminadores quienes se encargan propiamente de elaborar el proyecto de resolución correspondiente.

La importancia de los Auxiliares de las Juntas Especiales es sumamente trascendental ya que conforme al artículo 620 fracción II de Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 620 "Para el funcionamiento del pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

Fracción II.- En las Juntas Especiales se observaran las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no esta presente ninguno de los representantes, el presidente o el auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución del patrón. El mismo presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se traten de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del presidente se requiere de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del auxiliar".

Las Juntas Especiales nunca podrán quedar desintegrada por ausencia del Presidente, ya que ésta, quedará a cargo del auxiliar de la misma. Así vemos que la tramitación de los conflictos individuales y los colectivos de naturaleza jurídica bastará la presencia para llevar la audiencia del Presidente o del auxiliar; es decir, que en la falta del Presidente el auxiliar sustituirá a éste, con la finalidad de no interrumpir el proceso, así, como evitar que las Juntas Especiales queden desintegradas. Ya que de lo contrario, si llegase a faltar el Presidente de la Junta Especial al igual que su auxiliar, dichas Juntas Especiales no podrían funcionar puesto que son elementos sin los cuales las Juntas quedarían desintegradas, por lo que de acuerdo al artículo ante citado, no podrían desempeñar su actividad, ya que son parte fundamental de la estructura que integran el personal jurídico de las Juntas Especiales.

Conforme a los artículos 610, 626, 635, 642 y 771 de la Ley Federal del Trabajo los auxiliares deberán satisfacer los siguientes requisitos: Ser mexicanos, mayores de 25 años en pleno ejercicio de sus derechos, tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, tener 3 años de ejercicio profesional posteriores a la obtención de su título y haberse distinguido en estudios del Derecho del trabajo, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado por pena corporal. En las juntas especiales habrá el número de auxiliares que se juzgue conveniente a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita, en la práctica existe sólo un auxiliar de audiencias y trámite.

Es importante resaltar el hecho de que durante la tramitación de los juicios hasta el momento en que se formula el dictamen, el Presidente de la Junta Especial es sustituido por el auxiliar de audiencias trámite como representante del gobierno para el voto de las resoluciones que se emitan dentro del procedimiento oral laboral, con excepción de las referentes a la competencia, nulidad de actuaciones, sustitución del patrón y cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica.

El auxiliar en igual forma que los Presidentes, cuidará bajo su más estricta responsabilidad que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyéndolo que conforme a la Ley corresponda hasta la emisión del laudo respectivo.

Son faltas especiales de los auxiliares el conocer de un negocio para el cual se encuentran impedidos, retardar la tramitación de un negocio, votar una resolución notoriamente ilegal o injusta, no informar al Presidente de la Junta sobre la conducta irregular o delictuosa de cualquiera de los representantes de los trabajadores o de los patrones.

El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje establece en su artículo 61 que además de las atribuciones que les asigna la Ley a los auxiliares, les corresponde entre otras cosas: Procurar la conciliación entre las partes en todas y cada una de las etapas del procedimiento y primordialmente en la de conciliación, intervenir en todo el procedimiento hasta la formulación del proyecto de resolución, supervisar la actuación de los secretarios, actuarios, archivistas y demás personal administrativo, despachar los asuntos por orden cronológico cuidando la observancia de los términos y la celeridad que exige el procedimiento, informar al presidente de la Junta especial de las irregularidades que note en el trámite de los asuntos, vigilar la celebración de las audiencias, tomar la protesta de conducirse con verdad en el desahogo de las testimoniales, vigilar el orden y respeto debido en el interior de

la Junta, procurar que de inmediato sean firmados los acuerdos, actas y resoluciones por los representantes de los trabajadores y patrones.

Como se mencionó anteriormente, sólo el Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje hace la clasificación y diferenciación entre auxiliares de audiencias y los auxiliares dictaminadores, y por darse esta división en la práctica, a continuación se enunciarán algunas de las funciones correspondientes a cada tipo de auxiliar conforme al citado reglamento.

2.8.1.3.1. DE LOS AUXILIARES DE AUDIENCIAS

El artículo 85 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje establece que para ser auxiliar de audiencias, además de los requisitos señalados por la Ley se requiere haber sido secretario de acuerdos cuando menos 6 meses antes de pretender ser auxiliar, debiendo acreditar haberse distinguido en sus estudios del Derecho del trabajo y en su defecto, deberá aprobar el examen de oposición correspondiente.

El artículo 86 del reglamento en comento establece las facultades y obligaciones de los auxiliares de audiencias, siendo entre otras; el que para comenzar la audiencia deberá llamar por tres veces y en voz alta a las partes para indicarles la mesa en la que se llevara a cabo la misma, vigilar que la primera notificación hecha al demandado este apegada a derecho al igual que las posteriores notificaciones, procurar la conciliación entre las partes en todas y cada una de las etapas del procedimiento y de manera especial en la de conciliación, asesorar al secretario de acuerdos sobre los criterios definidos por la Junta para aplicarlos a los acuerdos que dicte, supervisar la actuación de los secretarios, actuarios, archivistas y demás personal administrativo, cuidar que en la audiencia de desahogo de pruebas las mismas estén debidamente preparadas, tomar protesta para conducirse con verdad a todas las personas

que declaren ante la Junta, vigilar el orden y respeto debido en el interior de la Junta, vigilar que se dicten inmediatamente los acuerdos respecto a las promociones que presenten las partes, vigilar a los secretarios cuando sean ellos los que lleven a cabo las audiencias exhortar a las partes para que sus peticiones y alegaciones en las audiencias se formulen en forma breve y concisa.

Respecto a estos auxiliares de audiencias podemos decir que son los verdaderos vigilantes del procedimiento ordinario laboral toda vez que tienen la facultad de subrogar dentro del procedimiento, al Presidente de la Junta como representante del gobierno, siendo el encargado de supervisar a todo el personal jurídico y administrativo adscrito a la Junta cerciorándose de que el procedimiento no se ha de retrasar por actuaciones u omisiones del personal y evitando con ello en alguna medida la tardanza procesal que tanto seda.

2.8.1.3.2. DE LOS AUXILIARES DICTAMINADORES

El artículo 87 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje establece que la Junta contará con el número de auxiliares dictaminadores que determine el Presidente de la Junta local, correspondiéndoles la elaboración de los proyectos de laudo en los expedientes que le sean asignados y serán responsables de todos y cada uno de los documentos probatorios que reciba.

El artículo 88 del citado reglamento establece las obligaciones de estos auxiliares dictaminadores, entre otras, deberán apegarse a las disposiciones legales en la elaboración de los proyectos encomendados en cumplimiento de las ejecutorias que concedan el amparo en contra de un laudo debiendo abarcar el dictamen todas las cuestiones planteadas en la litis, repitiendo las

argumentaciones que fundaron el laudo anterior, debiendo devolver los expedientes que no estén debidamente instruidos al secretario de acuerdos respectivo. Deberá recabar directamente de la sección responsable las pruebas que no se le hayan remitido con el expediente cuya resolución deba proyectar, deberá estampar en el proyecto su nombre y apellidos, fechándolo y firmándolo.

Así pues, podríamos concluir que los auxiliares dictaminadores conocen los Juicios laborales hasta el cierre de la instrucción y son los encargados de estudiar el expediente desde la demanda, su contestación, pruebas y el desahogo de las mismas, valorando todo esto en su conjunto para resolver sobre la procedencia o improcedencia de las acciones del actor o de las excepciones y defensas hechas valer por los demandados formulando el proyecto de resolución encomendado por la Ley y de quienes depende la pronta emisión del laudo correspondiente.

2.8.1.4. DE LOS SECRETARIOS DE ACUERDOS

La Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 627, 641 y 721 que las personas que aspiren a un puesto de secretario de acuerdos deberán ser mexicanos, mayores de edad en pleno ejercicio de sus derechos, tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y haberse distinguido en estudios del Derecho del Trabajo, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Se consideran faltas especiales de los secretarios: El retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada, no acordar oportunamente las promociones presentadas por las partes, no informar al presidente de la Junta sobre los depósitos hechos por las partes, no autorizar las diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones que le correspondan, dar fe de hechos falsos, entregar los expedientes a los representantes sin exigir el recibo

correspondiente, no requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones, no levantar las actas de las diligencias.

Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron siempre y cuando quieran y sepan hacerlo, dando copia a las partes del acta levantada.

Otras de las facultades inherentes a los secretarios de acuerdos están establecidas en los artículos 62 y 90 del Reglamento Interior de la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje respectivamente, entre otras, el secretario de acuerdos diariamente deberá recoger, previa firma de recibo, los expedientes en los cuales deberán celebrarse las audiencias así como aquellos en los que deba proveer acuerdos o cualquier otro trámite, dictar los acuerdos correspondientes conforme a los lineamientos u observaciones que le haga el auxiliar de audiencias, dar fe con su firma de la comparecencia de las partes y de todas las actuaciones o resoluciones que emita la Junta Especial, así como de las constancias relativas al trámite de exhortos, expedir las copias certificadas solicitadas por las partes, ordenar las notificaciones por boletín o por estrados, informar al auxiliar sobre las irregularidades que note en el trámite de los asuntos, guardar bajo su responsabilidad los libros, sellos y documentos que posea por el desempeño de su cargo, vigilar que los expedientes se encuentren debidamente foliados, guardar los expedientes tan sólo para acuerdo, por el tiempo estrictamente necesario.

Como se desprende de las facultades, deberes y obligaciones que le corresponden a los secretarios de acuerdos, éstos son los encargados de celebrar diariamente las audiencias en sus diversas etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y por ello, de cuya actuación u omisión depende una mayor o menor economía procesal en los expedientes a su cargo.

2.8.1.5. DE LOS ACTUARIOS

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 626 y 640 establece los siguientes requisitos para ser actuario: Ser mexicano, mayor de edad, en pleno ejercicio de sus derechos, por lo menos haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Son faltas especiales de los actuarios: El no hacer las notificaciones encomendadas conforme a lo establecido en la Ley, de manera especial las que son personales, el no notificar oportunamente a las partes, no practicar oportunamente las diligencias como son el desahogo de inspecciones y cotejos, hacer constar hechos falsos en las actas levantadas en ejercicio de sus funciones, no devolver los expedientes inmediatamente después de practicadas sus diligencias y las demás que señalen las Leyes.

El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no contempla más requisitos o funciones específicas que deban cumplir los actuarios, no así el Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que en sus artículos 91 y 92 establecen: Habrá el número de actuarios necesarios para el buen funcionamiento de la Junta, teniendo la obligación de recibir los expedientes que se les encomiende para su diligenciación, anotando en la tarjeta de control el día y la hora en que los reciben, devolver los expedientes debidamente diligenciados el mismo día de la diligencia o a más tardar al día siguiente, practicar las notificaciones en los términos establecidos en la Ley y acatar las indicaciones del presidente de la Junta, de los auxiliares y de los secretarios de acuerdo a los cuales estén adscritos.

Es de vital importancia la actuación y desempeño de los actuarios, toda vez que muchas veces de la misma depende la celebración o el diferimiento de cualquier actuación ante la Junta e incluso que se declare el cierre de la instrucción.

Efectivamente, en la medida de que los actuarios hagan anticipadamente sus notificaciones y dentro de los términos establecidos en la Ley, de ello dependerá que se celebre o no la primera Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas así como para el desahogo de alguna prueba ofrecida por las partes y la cual requiera de notificación personal e incluso del actuario depende que el expediente sea turnado a proyecto de resolución pues él es el encargado de desahogar las inspecciones y cotejos que sean ordenados, así como los embargos.

2.9. DE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

➤ **De el personal mecanográfico**, sólo diremos que esta compuesto de las secretarías adscritas a la Junta y son las encargadas de levantar las actas de audiencias diariamente así como de elaborar los oficios necesarios para cualquier actuación, por ejemplo, los que ordenan desahogar alguna probanza o los que ordenan notificar a algún demandado vía exhorto en otra Junta.

➤ **Los encargados del archivo y archivistas** Por lo que hace a los archivistas o encargados del archivo, en el artículo 119 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje establece que éstos se encargan de proporcionar oportunamente a los funcionarios de la Junta los expedientes que le soliciten para la práctica de diligencias, previo vale de los mismos, deben guardar y custodiar bajo su más estricta responsabilidad los expedientes que se tramiten en la Junta, recibir los expedientes, escritos y cualquier

correspondencia que les sean turnados por las autoridades de la Junta o por la oficialía de partes común, remitir materialmente al archivo general los expedientes de los que se allá ordenado su archivo, cerciorarse de que quienes le soliciten los expedientes estén debidamente autorizados para verlos o actuar en ellos exigiéndoles una identificación para poder prestarlos, pasar con toda oportunidad los expedientes a las mesas que correspondan para que se lleven a cabo las audiencias en las fechas y horas señaladas.

También los encargados del archivo pueden ser responsables de que se de una nula economía procesal en los juicios laborales, partiendo del hecho de que son ellos los encargados de ordenar y organizar los expedientes en el archivo de la Junta, luego entonces, hay ocasiones en que por una mala organización o incluso mal control de las tarjetas con las cuales son controlados los expedientes, no se encuentran éstos y no son pasados a la mesa el día y hora en que tienen audiencia, en consecuencia, el secretario de acuerdos hace constar en actas esa omisión y señala nuevo día y hora para el efecto.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

CAPITULO TERCERO

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y FORMAS EN QUE SE RETRAZA EL PROCESO LABORAL ANTE UN JUICIO VICIADO POR LA PRESCRIPCION DE LA ACCION

En este capítulo, expondremos y analizaremos los proyectos de Ley, las exposiciones de motivos, así como algunos de los debates hechos respecto de los artículos legales que atienden a nuestro tema de estudio, el retraso procesal, lo anterior respecto a las Leyes Federales del Trabajo que han estado en vigor dentro de nuestro marco jurídico (1931, 1970 y reformas en 1980), para así darnos cuenta de la transformación que se ha venido dando en el procedimiento laboral. Así mismo, se indicará la forma en que se lleva un juicio viciado por la prescripción de la acción prevista en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, que se llegan a ventilar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje al surgir un conflicto entre la clase obrera y patronal.

3.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931. En el siguiente punto analizaremos más profundamente dicha Ley.

3.1.1. PROYECTO DE LEY

El proyecto de Ley de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue formulado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo respetando todos y cada uno de los principios consignados en el artículo 123 de la Constitución Federal; con el fin de darle fuerza de Ley a las conquistas obtenidas por los trabajadores en sus luchas, para alcanzar su mejoramiento y permitiendo con toda amplitud que sus logros alcanzados puedan quedar consignados en los contratos colectivos de trabajo correspondientes y sin limitación alguna.

El proyecto de la Ley Federal del Trabajo se dividió en once títulos, algunos de los cuales se subdividieron a su vez en los capítulos indispensables, los siete primeros títulos contienen los artículos relativos a la parte sustantiva de la Ley y los cuatro últimos títulos se refieren a los procedimientos que deben seguirse para la aplicación de los principios contenidos en la misma así como a las autoridades encargadas de hacerla cumplir.

La reforma constitucional del 31 de agosto de 1929, que encomendó al Congreso de la Unión la expedición de las Leyes relativas al trabajo, tiene como consecuencia que tratándose de una materia Federal, no puedan seguir legislando sobre ella los Gobiernos locales, que tampoco pueden completar la organización y funcionamiento de sus Tribunales del trabajo.

La iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1931 expresó que: "Con la expedición de la Ley Federal del Trabajo se creará seguridad para obreros y patrones, significará la posibilidad de que se hagan inversiones y se desarrollen nuevas fuentes de trabajo; hará posible un ambiente de comodidad social y de tranquilidad espiritual para las clases trabajadoras y a la vez, estimulará actividades honestas y apegadas a la Ley de parte del capital para obtener el

desarrollo integral y armónico de la Nación",³⁶ las intenciones de la Ley fueron buenas, sin embargo, por tratarse de la primera Ley que regulaba las relaciones de trabajo en el ámbito federal, era omisa en muchos aspectos pues no existía la practica que hay hoy en día en ese campo, por lo que estaba todavía muy lejos de alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción

3.1.2. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En su oportunidad formuló la siguiente exposición de motivos:

➤ "Que toda vez que las relaciones entre obreros y patrones se seguian rigiendo por las bases establecidas en el artículo 123 Constitucional y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre y la jurisprudencia tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo estas reglas un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no podían suplir de manera indefinida a la Ley".³⁷

Por lo anterior, era indispensable legislar sobre las reglas laborales aplicables para que, tanto trabajadores como empresarios conocieran de manera inequívoca las normas que habian de regir sus relaciones y esto solamente podía alcanzarse por medio de la Ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho. Por otra parte, cualquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga, es indiscutible que ella es la única que consigue la seguridad y la certeza jurídica para cada individuo.

➤ "Debido a que el artículo 123 de la Constitución señalaba una dirección definida de reglamentar la actividad del capital y del trabajo, las organizaciones

³⁶ CONGRESO DE LA UNIÓN. Exposición de motivos de la Ley federal del Trabajo de 1931. Sistema de Información legislativa, Carpeta 134, 22 de mayo de 1931, p. 5.

³⁷ Idem.

obreras en el país habían logrado definir y afianzar un conjunto de derechos, que el Gobierno, emanado de una revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras, no puede desconocer, por lo que la legislación del trabajo debía tener características 100% proteccionistas del trabajador para ir así acorde a su tiempo".³⁸

Independientemente de la exagerada importancia otorgada a los derechos de los trabajadores, no es menos importante concedérsela a los intereses de la producción, tan íntimamente vinculados a la prosperidad nacional y tan necesario para multiplicar las fuentes del trabajo, sin las cuales sería irrisorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

▼ -"La elaboración de la legislación del trabajo se trató de hacer alejada de toda influencia ajena a la misma y muy particularmente de las pasiones e intereses políticos".³⁹ Lo anterior se justifica en el hecho de que si se buscaba por medio de la legislación, el halago de alguna de las clases sociales en conflicto, sería convertir en simple medio subordinado y a fines transitorios, aquello que afecta a los intereses más permanentes del país.

De manera especial se cuidó en conservar aquellas disposiciones de las Leyes de los Estados, cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica, así como las costumbres del medio obrero y las reglas establecidas por los Tribunales del trabajo, buscándose sólo la coordinación de todos esos elementos dispersos de nuestro derecho laboral.

▼ De manera especial se consultaron los diversos proyectos que estaban destinados a convertirse en Ley para el Distrito Federal, sólo de una manera accesoria y más bien para tener términos de referencia o de comparación, se

³⁸ Idem.

³⁹ Idem.

consultó la legislación de países extranjeros de los de más experiencia industrial, así como la doctrina que le sirve de comentario.

▼ "Con las consideraciones generales que han inspirado los diversos capítulos no se pretende hacer un comentario a cada una de sus disposiciones, ni proporcionar elementos para la interpretación de sus preceptos, se buscó tan sólo justificar algunas de las soluciones dadas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación general que se quiso imprimir al proyecto".⁴⁰

En la exposición de motivos no se hace mención específica a los artículos que se relacionan con la tardanza procesal y que se estudiarán en éste capítulo de trabajo de tesis, por lo que, de su lectura hecha podremos encuadrar los preceptos legales a estudiar en su apartado IX bajo el título de la solución pacífica de los conflictos pues establece que: "El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de tribunales del trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patrones y obreros. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico, lo anterior fue la interpretación emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje".⁴¹

Posteriormente y ante la necesidad de resolver por procedimientos más rápidos y con más justas normas las controversias entre obreros y patrones, obligó a la Suprema Corte a variar su jurisprudencia y a establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asiste Jurisdicción,

⁴⁰ CONGRESO DE LA UNIÓN. Ob. Cit. p.6.

⁴¹ Idem. p. 13.

como verdaderos tribunales que son, para resolver los conflictos entre patrones y obreros, sobre aplicación de la Ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos. Así pues, los principios que han inspirado la creación de los tribunales del trabajo son, la mayor rapidez en el procedimiento y la aplicación del criterio técnico y de equidad en las resoluciones.

En razón de lo anterior, en el proyecto se establece que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una Ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la Jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en un puesto y el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidarán de conformidad con las prevenciones de ese derecho, a este respecto, los Diputados consideraron que, si bien es cierto nuestra Constitución deja en libertad a las partes afectadas para acudir a las Juntas a fin de que resuelva el conflicto, también las deja en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero a fin de que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si el patrón es el que se niega a someter su diferencia a arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Manifestando que este sistema sólo regiría en aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

Actualmente estas disposiciones se regulan por el artículo 947 en relación con los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo y en la práctica se aplican en todos los casos establecidos por dichos artículos, no importando si

se trata de la implantación de nuevas condiciones de trabajo como lo pensaron los legisladores.

La reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras, sobre éste mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos o ampliar los reconocidos en la Ley, estando por demás indicar que la promulgación de la Ley del trabajo automáticamente derogó todas las disposiciones de los contratos de trabajo que eran menos favorables para los trabajadores, a las consignadas en la Ley y dejaba en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más favorable.

Por último, en el proyecto de Ley y su exposición de motivos se manifestó que no se pretendía haber resuelto con las normas propuestas todos los problemas que pudieran surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni contentado todos los intereses pues en toda obra social a lo más que se puede aspirar, es a dar la solución que presente el menor número de inconvenientes. Por lo demás, se debe tener presente que las Leyes, después de promulgadas, son susceptibles a mejorarse y el tiempo se encargará de poner de manifiesto aquellos puntos en que no se logró el acierto y también allanará el camino para realizar afanes en los que en el presente no se les puede dar satisfacción.

Respecto al debate sostenido en el Congreso de la unión conformado por la Cámara de Diputados y la de Senadores, realmente no se dio debate alguno, los artículos en su mayoría fueron aprobados por unanimidad de votos, conformándose y aprobándose así la Ley Federal del Trabajo de 1931 que contó de 682 artículos y 14 transitorios, por lo que hace al aspecto procesal, en esta Ley quedó regulado de la siguiente manera:

TÍTULO NOVENO

Del Procedimiento ante las Juntas.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. De las recusaciones de Trabajo.

Capítulo III. De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de
Conciliación y Arbitraje

Capítulo IV. De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de
Conciliación y Arbitraje.

Capítulo V. De las providencias precautorias.

Capítulo VI. De las tercerías.

Capítulo VII. De los conflictos de orden económico.

Capítulo VIII. De la ejecución de los Laudos,

TÍTULO DECIMO

De las responsabilidades

TÍTULO UNDECIMO

De las sanciones.

TRANSITORIOS.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación; resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión por el presidente Adolfo López Mateos; este anteproyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del **apartado A** del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades en las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

A propuesta del ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1ero de mayo del mismo año, por acuerdo del ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones. Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial el 1ero. de abril de 1970 y entró en vigor el 1ero. de mayo del mismo año.

3.2.1. PROYECTO DE LEY

El proyecto de Ley de la Ley Federal del Trabajo de 1970 estableció lo siguiente: "En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: El primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates,

lanzaron al Mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales de la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución; se inició con la legislación de los Estados y concluyó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los cuarenta y un años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo, si la declaración de derechos de la asamblea constituyente es inigualable de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, por que su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores".⁴²

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje crearon una jurisprudencia progresista, inspirada en los principios de justicia social que derivan del artículo 123, la que sirvió para precisar las disposiciones de la Ley y para llenar alguna de sus lagunas.

El proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran consignados en la Ley de 1931, pero conviene hacer notar, en primer lugar, que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

⁴² CONGRESO DE LA UNIÓN. Iniciativa de Ley, de la Ley Federal del trabajo de 1970. Sistema de Información Legislativa, Carpeta 313, 12 de diciembre de 1968, p. 3.

La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora y su propósito fue y así quedó consignado en los artículos 27 y 123 Constitucionales, el asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana.

"Si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos, no pueden beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permita a los hombres mejorar sus niveles de vida, consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser, como ya se dijo, un derecho dinámico que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita, solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos a nuestra Constitución".⁴³

En el proyecto de Ley de 1970, se resalta en todo momento el avance económico e industrial que existe en el país, por lo que se modificó la Ley anterior de 1931 únicamente en el aspecto sustantivo, tratando temas referentes a los sindicatos y beneficios obtenidos por los contratos colectivos de trabajo como lo son el aguinaldo anual, los fondos de ahorro, la prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones; a las condiciones de trabajo como las jornadas máximas y el servicio extraordinario; a la maquinaria que, dentro de las empresas debe ser nueva así como sus procedimientos para alcanzar una mejor producción y para poder proteger más eficientemente la salud y la vida de los trabajadores; a la habitación que deberá ser cómoda e higiénica y demás prestaciones que

⁴³ *Ibidem.* p. 4.

debería de otorgar el patrón a los trabajadores, derivado todo esto del progreso de las empresas.

3.2.2. EXPOSICION DE MOTIVOS

“En el año de 1931 la realidad social y económica del país era muy distinta a la actual, se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en los días de 1970, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la economía”.⁴⁴

En virtud de que el Derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo se optó por la formulación de una sola Ley que, al igual que su antecesora abarcará todas las partes de que se compone el derecho del trabajo, no obstante, por razones técnicas y de la misma manera que la Ley de 1931.

De la exposición de motivos de la Ley de 1970, respecto de los artículos que se relacionan con el retraso procesal y que se estudiarán más adelante en este capítulo de este trabajo de tesis, se destacan los analizados en sus apartados XLIX, LIV, LV, LVI, y LIX los cuales se expondrán a continuación:

⁴⁴ CONGRESO DE LA UNIÓN. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Sistema de Información Legislativa, Carpeta 313, 12 de diciembre de 1968, p.3.

✚ **XLIX. Respecto a la organización de las Juntas**

El proyecto consideró los problemas que se han suscitado con motivo de la centralización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de México y en las capitales de las entidades federativas, pues en ocasiones resulta difícil, particularmente para los trabajadores, acudir a las ciudades en donde radican las Juntas; por otra parte, el volumen de negocios de que debe conocer cada una de ellas es de tal manera grande, que no puede impartirse una justicia pronta y expedita; finalmente, los negocios de menor cuantía exigen una tramitación más rápida de aquellos otros en los que se ventilan intereses de ciertas magnitudes. La Ley Federal del Trabajo adoptó el principio de que si bien los asuntos de trabajo deben estar sometidos a una instancia única, sin embargo, es posible establecer varias juntas en cada una de las entidades federativas cuando se trate de una jurisdicción local o en distintos puntos de la república si se trata de juntas federales.

✚ **LIV. Derecho Procesal del Trabajo**

"Se estudió la conveniencia de dividir a la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una sustantiva y una adjetiva, pero se juzgó que se rompería la unidad del derecho del trabajo, se estudió también la posibilidad de efectuar una modificación sustancial en los procesos de trabajo, transformándolos, de un procedimiento parcialmente oral y escrito, en un procedimiento puramente oral. Las encuestas que se hicieron entre el personal de las Juntas y entre los trabajadores y los patronos, llevaron a la conclusión de, que si en un sistema oral puede ser teóricamente preferible, en la práctica adolece de numerosos defectos. Se consideró, especialmente, que la procedencia del juicio de amparo en contra de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje exige que los datos fundamentales del proceso, incluidos los que se relacionan con las pruebas, queden escritos en el proceso, pues de otra manera no podrían ser

juzgados por nuestro más Alto Tribunal".⁴⁵ Por otra parte, un proceso puramente oral exigiría la multiplicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que no parece ni conveniente ni posible el estado actual de nuestras instituciones jurídicas.

➤ IV. De las normas procesales generales

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 reafirmó el principio de que en los procesos de trabajo no se exige formalidad alguna para las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

El artículo 687 y de la Ley Federal del Trabajo de 1970 siguientes contienen las normas para las notificaciones. De ellas conviene resaltar la contenida en el párrafo segundo del artículo 687 de dicha Ley que tiene por objeto, evitar algunas dificultades que se han presentado en la práctica; cuando allá desaparecido la persona demandada o se desconozca su domicilio, la notificación podrá hacerse en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios.

El artículo 719 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 trata de la manera como debe acreditarse la personalidad, se autoriza a las partes para otorgar poder ante las Juntas de Conciliación o ante las de Conciliación y Arbitraje, a fin de evitar los gastos que supone el poder notarial.

El artículo 725 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 precisó la norma contenida en la legislación de 1931 en materia de incidentes, los que deben resolverse juntamente con lo principal, a menos que la Junta estime que deban decidirse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo,

⁴⁵ *Ibidem.* p. 27.

en cuyos casos, la misma Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o se tramite por cuerda separada. La tramitación de los incidentes se reduce a una audiencia, en la que después de oír a las partes y recibir las pruebas, debe dictarse la resolución.

Los artículos 726 y 727 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se ocupan del grave problema que se conoce entre nosotros con el nombre de "desistimiento tácito de la acción". Los trabajadores han afirmado constantemente que el artículo 479 de la Ley de 1931 implica una denegación de justicia y, sobre todo, que es un principio que principalmente afecta a ellos más que a los patronos pues la mayoría de los conflictos de trabajo tiene su fuente en el incumplimiento de las obligaciones de los patronos. El proyecto introdujo una modificación y precisó la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y de las Juntas en el sentido de que el desistimiento de la acción ya no podrá decretarse por el transcurso de tres meses sin promoción, sino que será necesaria la inactividad de las partes durante seis meses. Por otra parte, el desistimiento tácito de la acción debe ser una medida excepcional, por lo que sólo será procedente cuando sea absolutamente indispensable alguna promoción del actor para que pueda continuar la tramitación del proceso.

En el mismo artículo 726 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se señalan algunos casos en los que por ningún motivo podrá operar el "desistimiento tácito de la acción". Además, la reglamentación contenida en el artículo 479 de la Ley de 1931 es indudablemente contraria a lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución; en efecto, según dicho precepto es suficiente el transcurso de tres meses para que las Juntas a solicitud del demandado, o simplemente de oficio decreten el sobreseimiento, lo que implica el desconocimiento del principio constitucional de la garantía de audiencia, por estas razones el artículo 727 ordene la tramitación de un incidente, en el que se escuche a la parte afectada y se reciban sus pruebas.

El artículo 731 tiene por objeto facilitar la presentación de las demandas, a cuyo fin se otorga al trabajador la facultad de elegir entre la Junta del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de la celebración del contrato o la del domicilio del demandado.

➤ **LIX. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital. Sus características más importantes son las siguientes: Es un procedimiento de naturaleza mixta en parte oral y en parte escrito, el proceso ante las Juntas será hasta donde sea posible, sin formalismos procesales, una tercera característica consiste en la doble función de proceso de conciliación y arbitraje, la cuarta característica deriva de la circunstancia de que si bien el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del gobierno, del trabajo y del capital, disfrutan de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos sin que puedan, no obstante, substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad; con este propósito el proyecto amplía las disposiciones de la Ley sobre lo que se llama diligencias o probanzas para mejorar proveer.

Finalmente, el proyecto recogió el principio contenido en el artículo 550 de la Ley de 1931, que da a las Juntas sus características de tribunales de equidad.

Dentro de los lineamientos que anteceden, el proyecto otorgó a las partes las más amplias garantías para su defensa, pero al mismo tiempo, suprime los trámites y diligencias inútiles, a fin de acelerar el proceso.

El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en la inteligencia de que se aceptó la práctica uniforme de las juntas de aceptar la réplica y contrarreplica del actor y del demandado.

El artículo 754 determina las consecuencias de la inasistencia de las partes a la audiencia, si no concurre el actor, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, si no concurre el demandado, se dará por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En relación con esta disposición, el proyecto precisa el concepto de prueba en contrario, la que sólo podrá referirse a que el actor no era trabajador o patrón, a que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

3.2.3. OPINIONES DE LOS DIVERSOS PARTIDOS POLITICOS SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE 1970

"El Partido Revolucionario Institucional manifestó que la Ley que está por aprobarse, en sus mandatos, recoge las legítimas aspiraciones de los trabajadores, al igual que considera los adelantos industriales y los infortunios que consigo llevan.

Son muchos años los que han pasado desde que entró en vigor la Ley laboral próxima a abrogarse, misma que contemplaba condiciones distintas a las actuales; muchos riesgos profesionales que hoy ocurren y que en su época eran desconocidos, en consecuencia, el ordenamiento que está próximo a aprobarse recoge experiencias, apunta previsiones y en su capítulo titulado riesgos de trabajo, consigna nuevas enfermedades profesionales, prevé otras incapacidades y en los más de ellos aumenta las indemnizaciones. En los casos que más requiere el trabajador la ayuda, es en los infortunios laborales y respecto de los mismos, la nueva Ley es equitativa, la nueva Ley, cumple

debidamente con la naturaleza tutelar del Derecho del trabajo, hace volver a nuestro país a la categoría de adelantado en la protección de la persona humana con sentido estricto de justicia social.

Grave malestar se confronta en la solución de los conflictos de trabajo, la justicia obrera ha perdido en lo general sus cauces originales, se está tornando tarda, formalista, casi siempre al servicio de los patrones, es de urgencia inaplazable retornarla a sus principios, darle la celeridad que las controversias laborales requieren, sencillas en sus trámites y tutelar para quien en la relación de trabajo es la parte más débil.

La iniciativa presidencial satisface estos presupuestos, el título que constituye el nuevo derecho procesal, lleva consigo la definida tendencia de evitar los largos juicios que tantos trastornos causan a los obreros. El tiempo es el peor enemigo de nosotros, el hambre que amenaza el hogar del trabajador separado del empleo es un mal consejero, en la Ley que está por aprobarse, se clarifica el procedimiento, lo hace entendible para el común de las partes en la controversia y rechaza con formalismos que con tanta maña hacen valer los jurisperitos que ponen su inteligencia al servicio de los patrones.

La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se aclara en lo posible a fin de evitar las inútiles controversias que en esta materia se generan; a los trámites se les da más actividad, tanto en los juicios ordinarios como en los especiales y nuevamente se declara que los laudos o sentencias deberán dictarse a verdad sabida sin sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos en conciencia. Una justicia pronta y expedita, como lo es y debe ser siempre la obrera, demanda un personal idóneo, previéndose en la Ley normas al respecto".⁴⁶

⁴⁶ CONGRESO DE LA UNIÓN. Ob. Cit., Carpeta 313. 4 de noviembre de 1969. p.15.

El Partido Auténtico de la Revolución Mexicana, el Partido Popular Socialista y el Partido de Acción Nacional no objetaron el proyecto de Ley, manifestaron su conformidad de votar afirmativamente la Ley en lo general.

"El movimiento obrero mexicano, agrupado en el Congreso del Trabajo se siente complacido y manifiesta su reconocimiento al Sr. Presidente de la República Lic. Gustavo Díaz Ordaz, al partido Revolucionario Institucional que lo llevó al poder y a la Revolución Mexicana que con su espíritu generoso continua creando los ordenamientos legales tendientes a una mejor distribución de la riqueza y a la implantación de la Justicia Social".⁴⁷

La nueva Ley Federal del Trabajo vino a reafirmar el progreso socioeconómico del país, mejorando las condiciones de vida de los trabajadores para que las relaciones de trabajo puedan ser cordiales, debiendo entender la clase patronal que cumpliendo las obligaciones legales y contractuales, se propicia una paz dinámica y un desarrollo equilibrado, ya que esta Ley de 1970, respondió a una necesidad que estuvo acorde con el avance tecnológico que imperaba en su época.

Respecto al debate sostenido en el Congreso de la Unión conformado por la Cámara de Diputados y la de Senadores, realmente no se dio debate alguno, los artículos en su mayoría fueron aprobados por unanimidad de votos, conformándose y aprobándose así la Ley Federal del Trabajo de 1970 que contó de 890 artículos y 12 transitorios, por lo que hace al aspecto procesal, en esta Ley quedó regulado de la siguiente manera:

TÍTULO CATORCE

Derecho Procesal del Trabajo.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. Norma de competencia.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 16.

Capítulo III. Recusaciones y excusas.

Capítulo IV. Procedimiento ante las Juntas de Conciliación

Capítulo V. Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

Capítulo VI. Procedimientos especiales

Capítulo VII. Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Capítulo VIII. Recursos.

Capítulo IX. Providencias cautelares.

Capítulo X. Tercerías.

TÍTULO QUINCE

Procedimiento de Ejecución.

Capítulo 1. Disposiciones generales.

Capítulo II. Procedimiento de embargo.

Capítulo III. Remates.

TÍTULO DIECISEIS

Responsabilidades y Sanciones.

TRANSITORIOS.

3.3. REFORMAS Y ADICIONES EN 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los artículos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1ero. de mayo del mismo año; pero de esto hablaremos más profundamente en los siguientes puntos.

3.3.1. INICIATIVA DE LEY

El poder ejecutivo impuso un nuevo estilo y una nueva dinámica a la administración nacional del trabajo, advirtiendo que no bastaba con modificaciones legales de tipo sustantivo y la adopción de medidas de carácter administrativo, sino que también era necesario atender lo relativo a actividades y funciones de nuestros tribunales laborales, por lo que sometió a consideración del Congreso de la unión una iniciativa de reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo.

Los representantes de los obreros ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se preocupaban y señalaron lo que a su consideración era imprescindible en el procedimiento laboral, argumentando la necesidad de aligerar el procedimiento, abreviándolo, tomarlo más expedito para que la justicia laboral no se retrase, difiera o desvirtúe mediante la prolongación (muchas veces artificiosa), de los juicios laborales.

Pues cuando un juicio se hace largo y la impartición de justicia sufre retrasos o riesgos, los derechos sustantivos de los trabajadores se desvirtúan, los juicios largos desalientan a los obreros, acumulan tensiones y suelen diluir los derechos sustantivos del proletariado.

La iniciativa de las reformas de 1980 consideró que: "Los instrumentos jurídicos con que cuentan los obreros mexicanos para la defensa colectiva de sus intereses de clases, son el resultado de una larga lucha histórica mediante la cual, con sacrificios, heroísmo y conciencia ideológica, las mayorías han conquistado derechos que a través de la presencia organizada y activa del movimiento obrero nacional han venido solidificándose y acrecentándose, consolidándose así el hecho de que cada Ley, cada capítulo, cada artículo de nuestros ordenamientos jurídicos laborales, sean el resultado del largo y complejo esfuerzo político y social del proletariado mexicano, conquistas que se

encuentran definidas en lo que se llama el derecho sustantivo del trabajo, la iniciativa a estudio propone una serie de reformas al derecho laboral adjetivo, es decir a los capítulos procesales de la Ley Federal del Trabajo, que sin duda, contribuirán a proteger, ampliar y desarrollar los derechos sustantivos, así individuales como colectivos, de los trabajadores mexicanos".⁴⁸

Pensemos en esos trabajadores que se desalientan durante el largo proceso y se ven forzados por las circunstancias y por sus estrecheses económicas a abandonar un juicio o a negociarlo en forma precipitada, ante estas circunstancias no cabe duda que estamos en presencia de una injusticia social notoria.

Las reformas procesales propuestas en este proyecto de iniciativa, tienden a corregir deficiencias, economizar tiempo procesal, determinarlo con mayor claridad y en otras palabras, abreviar el procedimiento laboral así como la impartición de la justicia.

3.3.2. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la exposición de motivos de esta iniciativa se expresan los principales objetivos de la reforma propuesta que consisten en lograr una mayor celeridad en los procedimientos laborales a fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna conforme lo establece el imperativo constitucional; equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso; fortalecer el sistema conciliatorio para reducir el número de conflictos y establecer nuevos mecanismos para la atención de controversias.

⁴⁸ CONGRESO DE LA UNIÓN, Iniciativas de las reformas de 1980 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, Sistema de Información Legislativa. Carpeta 315, 27 de diciembre de 1979, p.78.

Para lograr tales propósitos, en la exposición de motivos se propone una reestructuración de los Títulos Catorce y Quince de la actual Ley Federal del Trabajo de 1970 en los que quedarían incorporados preceptos de tipo procedimental contenidos en diversos títulos de la Ley y se incluirían las nuevas disposiciones de carácter procesal, con lo cual se daría un contenido lógico integral al ordenamiento. Asimismo, se señala la conveniencia de modificar el procedimiento de los conflictos individuales y colectivos para obtener economía procesal a través de la concentración de diversas etapas del procedimiento y aceptándose la oralidad e inmediatez.

De la exposición de motivos de las reformas y adiciones de 1980, específicamente respecto a los artículos que se relacionan con el retraso procesal y cuyo desarrollo se ha de tratar en éste capítulo del presente trabajo, se destacan los siguientes aspectos: Del título catorce de las reformas hechas, en su capítulo IV se suprime el sistema de recusación y establece en su lugar el de la excusa obligatoria lo que impedirá que se promuevan retrasos improcedentes, en su capítulo VII se establecen reglas que hacen más efectivas las notificaciones, en el capítulo VIII se trata de los exhortos y despachos, apreciándose también disposiciones tendientes a reducir el tiempo que actualmente toman los procesos, el capítulo IX que trata de los incidentes, se precisa con mayor claridad el trámite de éstos, debiéndose resolver de plano sin suspensión del procedimiento, caso de excepción el incidente de personalidad el cual se subsanará dentro de las 24 horas siguientes a su planteamiento.

El capítulo X que trata de la acumulación, el capítulo XI que se refiere a la continuación del proceso y a la caducidad, estableciéndose una mayor protección al trabajador.

El capítulo correspondiente a las pruebas que es el número XII presenta reglas más concretas que logran el equilibrio entre las partes, a base de dar debida protección a quien carece de elementos para acreditar sus derechos y

obligar correlativamente a quien está en posibilidades de aportarlos para el esclarecimiento de la verdad.

El capítulo XVI de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, se deduce que solo se trata de una reubicación de los preceptos ya contenidos en la Ley de 1970.

Importancia especial tiene el capítulo XVII, denominado procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en efecto, en este capítulo se advierten con toda claridad los propósitos de reducir el número de los conflictos y abreviar el trámite de éstos, El primero de tales propósitos se logrará a través de los nuevos sistemas adoptados en la etapa conciliatoria que consiste de manera fundamental, en que las partes deberán comparecer personalmente a la audiencia.

El propósito de reducir el tiempo del proceso se consigue a través de concentrar en una sola audiencia, dividida en tres etapas que se hacen consistir en la Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se lleva a cabo en dos audiencias.

El examen que en forma general se ha hecho de las modificaciones que se proponen para los títulos catorce, quince y dieciséis revela que en algunos casos se trata de la inclusión de nuevos preceptos; en otros de la reforma a algunos artículos de la Ley de 1970 con el propósito de establecer la adecuada concordancia con las nuevas disposiciones; una tercera situación se refiere a la reubicación de preceptos de tipo procedimental, que, sin variar en su texto, se incluyen en el lugar que ahora les corresponden. Una modificación secundaria o accesoria es la reubicación y cambio de número de los preceptos que actualmente figuran en el título dieciséis denominado Responsabilidades y

Sanciones, modificación que tiene por objeto facilitar la continuidad de los preceptos que regulan lo procesal.

Para confirmar lo expresado en el párrafo anterior, se estima procedente hacer notar que los artículos nuevos son 152, los que se reforman para darles concordancia con los nuevos preceptos son 121 los que cambian de ubicación para incluirlos en el capítulo procesal o para permitir la continuidad de dicho capítulo son 53.

Se establecieron así las adiciones y reformas a Ley Federal del Trabajo de 1970 que cuenta actualmente con 1010 artículos y 12 transitorios, por lo que hace al aspecto procesal, en esta Ley quedó regulado de la siguiente manera:

TÍTULO CATORCE

Derecho procesal del trabajo.

Capítulo I. Principios procesales.

Capítulo II. De la capacidad y personalidad.

Capítulo III. De las competencias.

Capítulo IV. De los impedimentos y excusas.

Capítulo V. De la actuación de las Juntas.

Capítulo VI. De los términos procesales.

Capítulo VII. De las notificaciones.

Capítulo VIII. De los exhortos y los despachos.

Capítulo IX. De los incidentes.

Capítulo X. De la acumulación.

Capítulo XI. De la continuación del proceso y de la caducidad.

Capítulo XII. De las pruebas.

Sección I. Reglas generales.

Sección II. De la confesional.

Sección III. De las documentales.

Sección IV. De la testimonial.

Sección V. De la pericial.

Sección VI. De la inspección.

Sección VII. De la presuncional.

Sección VIII. De la instrumental.

Capítulo XIII. De las resoluciones laborales.

Capítulo XIV. De la revisión de los actos del ejecutor.

Capítulo XV. De las providencias cautelares.

Capítulo XVI. Procedimientos ante las Juntas de Conciliación.

Capítulo XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Capítulo XVIII. De los procedimientos especiales.

Capítulo XIX. Procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica.

Capítulo XX. Procedimiento de huelga.

TÍTULO QUINCE

Procedimientos de ejecución.

Capítulo 1, Sección 1. Disposiciones generales.

Sección II. Del procedimiento de embargo.

Sección III. Remates.

Capítulo II. Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito. Sección 1.
De las tercerías.

Sección II. De la preferencia de créditos.

Capítulo III. Procedimientos paraprocesales o voluntarios.

TÍTULO DIECISEIS

Responsabilidades y sanciones.

TRANSITORIOS.

A continuación, expondremos en forma gráfica los aspectos que se consideran fueron importantes para la elaboración de las Leyes y reformas estudiadas en parte del presente capítulo.

Ley Federal del Trabajo de 1931		
Propósito	Objetivo	Importancia en el aspecto procesal.
Regular y compilar en una sola Ley en el ámbito federal todo lo referente a la materia laboral, consignando en ella los logros alcanzados por las luchas constantes de los trabajadores emprendidas por el afán de mejorar sus condiciones de trabajo. Pues con anterioridad a esta Ley, eran los Estados quienes regulaban las relaciones de trabajo y se basaban en los criterios de las autoridades laborales para resolver sobre la marcha los problemas que se les iban presentando.	Alcanzar mayor seguridad jurídica para las partes, al existir de forma escrita y en un solo ordenamiento las normas que regularán las relaciones de trabajo.	Es de suma importancia el hecho de que se empezara a regular el procedimiento aún que no en forma muy acertada y sistemática por ser la primer Ley en el ámbito federal que regulara las relaciones de trabajo, pero sentó el precedente y los lineamientos a seguirse en cuanto al procedimiento.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Propósito	Objetivo	Importancia en el aspecto procesal.
Debido a los cambios y avances que en la Industria y el Comercio experimentaba el país, se estuvo en la necesidad de actualizar la Ley de 1931 por ya no encontrarse acorde a tal situación.	Consignar ya en la nueva Ley las condiciones mínimas a que tenían derecho los trabajadores, derechos que obtuvieron por sus luchas constantes y derivado al crecimiento y desarrollo de las empresas y hacer participes a los trabajadores de los beneficios económicos obtenidos por las mismas.	El ámbito procesal no cambió, sólo se modificó la Ley en su aspecto sustantivo consignando mayores derechos a los trabajadores.

Reformas y adiciones en 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970.		
Propósito	Objetivo	Importancia en el aspecto procesal.
Alcanzar el mandato Constitucional de lograr obtener e impartir una justicia pronta y expedita en materia laboral, lo que se derivó del hecho de que en las prácticas, los trabajadores abandonaban los juicios o llegaban a un mal arreglo por la necesidad económica que tenían, ya que los juicios laborales eran muy tardados.	Lograr agilizar en la mayor medida la tramitación de los juicios laborales.	El aspecto procesal es ya ordenado y sistematizado, lo que lo hace más práctico ágil y rápido, se hacen reformas necesarias para llevar todo el procedimiento en una sola audiencia, lo cual hasta el momento jamás se cumple, salvo casos excepcionales.

3.4. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL ANTE UN JUICIO VICIADO POR LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

En este apartado expondremos de manera general, como se desenvuelve el procedimiento ordinario laboral en las Juntas tanto Locales como las Federales de Conciliación y Arbitraje ante un juicio viciado por la prescripción de la acción, desde la presentación de la demanda hasta su conclusión,

analizando algunas de las formas en las que las partes dan largas al procedimiento, siendo esto en detrimento de los que en el intervienen.

El procedimiento ordinario laboral se encuentra regulado en 21 artículos de la Ley Federal del Trabajo, específicamente del 870 al 891; en primer lugar, se expondrá brevemente el desarrollo del procedimiento, indicando sus fundamentos legales correspondientes y posteriormente se señalan y estudia la forma en que se da la prescripción del mismo.

Los artículos 871, 872 y 873 de la Ley Federal del Trabajo nos indican que el procedimiento se inicia con la presentación de la demanda y sus copias de traslado ante la oficialía de partes quien el mismo día la turnará a la Junta especial que corresponda y ésta citará a las partes para la celebración de la audiencia de Ley llamada de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Se ordena notificar personalmente a las partes, apercibiendo al demandado que de no concurrir a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

El artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo indica que la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas constará de tres etapas:

➤ De Conciliación. Cuyas reglas o forma de desarrollo se establece en el artículo 876 a lo largo de sus VI fracciones, que a la letra dice:

“Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patrón, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo;

IV.- las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspénda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los cinco días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconforme, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones".

➤ De Demanda y Excepciones. Etapa que se desarrolla conforme a las normas establecidas en las VII fracciones del artículo 878 que a la letra dice:

"Artículo 878.- La etapa de Demanda y Excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumple los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la Demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

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

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la

demanda afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta concederá la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII.- Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción".

➤ De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Cuyo desarrollo se regirá conforme a lo establecido en las IV fracciones del artículo 880 y siguiendo las disposiciones del Título Catorce "Derecho Procesal del trabajo" en su Capítulo XII "De las Pruebas" que abarca del artículo 776' al 836, por establecerse en éstos las pruebas que se pueden ofrecer en materia laboral, la forma de ofrecerse y la forma de desahogarse.

Ahora bien, de acuerdo al "artículo 776 son admisibles en el proceso todos los medios de pruebas que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial las siguientes:

I.- Documental;

II Confecional;

III.-Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de actuaciones; y

VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aprobados por los descubrimientos de la ciencia".

El artículo 884 establece la forma en que serán desahogadas las pruebas y hecho esto, las partes podrán formular sus alegatos. Concluido el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos por las partes y previa certificación de que no hay pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción y formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, el cual tiene su fundamento en los artículos 885 al 889 de la Ley Federal del Trabajo, el cual una vez aprobado y firmado por los integrantes de la Junta, se elevará a la categoría de laudo siendo éste la resolución de la Junta con el cual se da fin al conflicto laboral estableciéndose en los artículos 837 al 848 de la Ley Federal del Trabajo los lineamientos generales de los laudos, el cual es glosado al expediente y remitido al actuario para que de inmediato lo notifique personalmente a las partes.

3.4.1. AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

El procedimiento ordinario se inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, la cual la turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores de

la Junta, interrumpiendo con ello el término de prescripción, no obstante que la Junta sea incompetente.

Dentro de las 24 horas siguientes de haberse recibido la demanda, se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación. Luego entonces, la primera audiencia contendrá las siguientes etapas procesales: a) Conciliación, b) Demanda y excepciones y c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

➤ LA CONCILIACION

Antes de entrar a la etapa conciliatoria, la parte ahora puede enderezar su demanda contra una o varias personas y con ello la Junta ordena se emplace a los nuevos demandados, señalando nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, esto lo puede hacer el actor cuantas veces lo desee siempre y cuando se trate de personas diferentes.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo establece en sus VI fracciones los lineamientos en que se desarrolla la etapa conciliatoria, cuya finalidad es llegar a un arreglo entre las partes para dar fin al conflicto laboral.

La fracción I establece que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados y la fracción VI establece que de no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, en la práctica, aún y cuando no comparezcan las partes personalmente, sus apoderados o representantes legales, solicitan a la

Junta se suspenda la audiencia a efecto de llegar a un arreglo conciliatorio e indebidamente la Junta suspende la audiencia y señala nueva fecha para su continuación.

Es indebido el actuar de las Juntas en la etapa de conciliación, toda vez que la Ley es muy clara al señalar que las partes deben comparecer personalmente a esta etapa de la audiencia pues de lo contrario se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y se deberá pasar a la siguiente etapa de Demanda y Excepciones. Sin embargo, consideramos que el actuar de la Junta se debe a que ilusamente piensan que las partes llegarán a un arreglo y con ello se dará por terminando el juicio.

La fracción IV establece que las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse; y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley. Analizando lo establecido por esta fracción diremos que la facultad otorgada por la Ley a las partes para solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de llegar a un arreglo conciliatorio es en la mayoría de las veces mal utilizada, retrasando con ello el procedimiento. Por otra parte, como la Ley lo señala, la audiencia sólo podrá suspenderse por una sola vez, siendo que en la práctica la Junta difiere la audiencia a petición de las partes sin cerciorarse si ya ha sido suspendida con motivo de pláticas conciliatorias.

Y por último se resalta el hecho de que la Ley establece que en caso de suspenderse la audiencia, la misma deberá reanudarse dentro de los ocho días siguientes, lo que no sucede en la práctica por el exceso de trabajo de las Juntas, señalándose la fecha de la audiencia dentro del mes o mes y medio después, lo que deja sin efecto uno de los principios del Derecho laboral como lo es el de la economía laboral.

➤ LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

La etapa de Demanda y Excepciones se desarrolla conforme a lo establecido en las ocho fracciones del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen lo siguiente: La parte actora en uso de la palabra expondrá su demanda, ratificándola o modificándola; expuesta la demanda, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda en forma oral o por escrito, oponiendo las excepciones y defensas que considere, hecho lo anterior, las partes podrán por una sola vez replicar y contra replicar brevemente. Si el demandado reconviene al actor, éste podrá dar contestación inmediatamente o solicitar a la Junta suspenda la audiencia, quien deberá señalar fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes.

En esta etapa del procedimiento, no se da la economía Procesal por múltiples situaciones que en ella se pueden plantear; si el actor modifica o amplía sustancialmente su escrito inicial de demanda el demandado dará contestación en forma cautelar a la demanda inicial, solicitando a la Junta suspenda la audiencia y señale nuevo día y hora para su continuación, por no estar, en ese momento en posibilidades de controvertir adecuadamente las modificaciones o ampliaciones hechas por el actor y en consecuencia dejándolo en estado de indefensión, al respecto existe la Tesis Jurisprudencial siguiente:

AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA. De la interpretación armónica e integral de los artículos 873 Párrafo primero, 875 y 878 fracciones LI, VII y VIII, de la Ley

Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y, además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, las Juntas pueden validamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifique sustancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea por que introduzca hechos nuevos, o bien, por que ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, por que si bien en el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la

posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la Ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, por que de ser así, se contravendría el artículo 14 Constitucional, haciendo nugatoria la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado, con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso si se permite la suspensión de la audiencia relativa.

Octava Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V. Parte SCJN. TESIS: 39. p. 25.

Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en materia de trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ello, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto a acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878, Fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el periodo de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resalta el estado de indefensión en el cual se quedaría colocado, con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional.

Octava Época. Contradicción de Tesis 58/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en Materia de trabajo del Primer Circuito. 19 de Octubre de 1992. Cinco Votos.

Por lo anterior, debe analizarse si se dan las hipótesis contenidas en dicha tesis, que son fundamentalmente 1. Se introduzcan hechos nuevos y 2. Se ejerciten acciones nuevas o distintas, es de vital importancia toda vez que en muchos de los casos en la práctica, el actor no modifica sustancialmente su demanda, esto es, no introduce hechos nuevos o ejercita acciones distintas, sino que únicamente aclara ciertos aspectos de la demanda y si la parte patronal solicita la suspensión de la audiencia y así lo acuerda la Junta, puede existir riesgo.

Otro aspecto que se da en la práctica como ya se mencionó, antes de la etapa conciliatoria es el enderezamiento de la demanda, el cual, en la forma en

que comúnmente se hace valer es erróneo toda vez que tal figura y en la forma en que se plantea no tiene sustento en la Ley Federal del Trabajo, sino que se debe de dar en los supuestos y formalidades mencionados con anterioridad, es decir, en la etapa de Demanda y Excepciones en lugar de llamarse enderezamiento es en esta donde se deben ejercitar nuevas acciones o introducir nuevos hechos.

En caso de que el actor ratifique su escrito inicial de demanda la Ley faculta al demandado a dar contestación en forma oral o por escrito, esto debido al principio de oralidad y en consecuencia el demandado puede dictar su contestación con la única finalidad de hacer tiempo para que sea suspendida la audiencia y toda vez que la Junta tiene designado un tiempo promedio de una hora para el desahogo de cada audiencia, pasado ese tiempo, la Junta la suspenderá y señalará nuevo día y hora para su continuación ya que a la hora siguiente tiene señaladas otras audiencias en diversos expedientes.

La Ley establece en la fracción VI que las partes podrán por una sola vez replicar y contra replicar brevemente y toda vez que no se especifica el término brevemente, esta omisión es utilizada por las partes para suspender la audiencia siendo que al momento de replicar o contra replicar, se extienden en sus manifestaciones hasta el punto de que se la pasan dictando hasta una hora y como ya se señalé que la Junta tiene designado un tiempo promedio para el desahogo de cada audiencia, esta opta por suspenderla, dejando en uso de la voz ya sea el actor o el demandado haciendo la replica o contra replica respectiva, señalando de nueva cuenta día y hora para su continuación.

El demandado al contestar la demanda, puede validamente ya sea por que realmente procedan o con la finalidad de suspender la audiencia hacer un llamamiento a tercer interesado con fundamento en el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo que establece "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en el conflicto, deberán ser llamadas a juicio por

la Junta"; también tiene la opción de plantear cualquiera de los Incidentes de Previo y especial Pronunciamiento consagrados en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo consistentes en cuestiones de nulidad, competencia personalidad, acumulación y excusas.

Por lo que hace al llamamiento a tercer interesado, la Junta suspende la audiencia terminando la etapa de Demanda y Excepciones y señala nuevo día y hora para la continuación de la Audiencia en la que primeramente se deberá escuchar al tercer interesado, ordenando se le notifique personalmente y a continuación la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En los casos en que se plantea un incidente de previo y especial pronunciamiento, la Ley en su artículo 763 indica que se substanciarán y resolverán de plano oyendo a las partes, continuándose con el procedimiento, lo que implicaría la no suspensión de la audiencia, sin embargo continua indicando que cuando se trate de nulidad, competencia, acumulación y excusas dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá, señalando nuevo día y hora para la celebración de una audiencia incidental en la cual las partes ofrecerán pruebas para acreditar la procedencia o improcedencia del incidente planteado, resolviéndose el mismo.

Cabe señalar que se puede diferir las audiencias en cualquiera de sus etapas de Conciliación, de Demanda y Excepciones, en Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con motivo de las causas expuestas que son la oralidad del procedimiento laboral por lo que todas las actuaciones pueden ser orales, asentándose en actas todo lo actuado, en segundo lugar derivado del hecho de que los llamamientos a terceros interesados y los incidentes de previo y especial pronunciamiento en la Ley no tienen señalado un momento procesal para ejercitarse, por lo que su llamamiento o planteamiento puede ser en cualquier etapa del procedimiento y sólo hasta antes del cierre de la instrucción.

Estas formas de diferimiento se trataron dentro de la etapa de demanda y excepciones por ser en esta en donde más frecuentemente se plantean no por que en esta sea donde deben de plantearse y como ya se señaló, todo esto trae como consecuencia el señalamiento de nuevo día y hora para la continuación de las audiencias en cualquiera de las etapas en que se encuentren, reiterando que la fecha será señalada no dentro de los plazos establecidos en la Ley que van de 24 hrs. hasta 5 días después de su suspensión sino atendiendo a la carga de trabajo de la Junta y conforme a las audiencias ya agendas, pudiendo ser un mes o mes y medio después, por lo que volvemos a reiterar que en un juicio viciado por la prescripción de la acción prevista en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, puede alargarse en forma tal, que hay una clara perdida tanto de tiempo, al igual que monetaria para el Estado, provocando con ello una carga excesiva para las Juntas, por lo que creemos, sin temor a equivocarnos, que podría ser valido decretar la prescripción de la acción en cualquier etapa de la audiencia principal, aclaramos de antemano que analizaremos con mayor profundidad en el siguiente capítulo la propuesta antes mencionada.

➔ **ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS**

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará conforme a lo establecido en las cuatro fracciones del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que entre otras cosas establece que el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y objetará las ofrecidas por el actor quien a su vez podrá objetar las del demandado, ambas partes deberán ofrecer sus pruebas atento al capítulo XII "De las Pruebas" correspondiente al Título Catorce "del Derecho Procesal del Trabajo" y concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Esta etapa del procedimiento la consideramos de vital importancia por el ofrecimiento de las pruebas con las cuales se acreditarán las acciones o excepciones que se ejerciten o se opongan en el juicio, debiendo tener especial cuidado al hacer las objeciones a las pruebas ofrecidas por nuestra contraparte pues de ello depende que se lleven o no a cabo los medios de perfeccionamiento que las acompañan.

Efectivamente, una de las formas en que hay un retraso en esta etapa de la audiencia es principalmente por estar estudiando detenidamente las pruebas ofrecidas por las partes para hacer una objeción adecuada a las mismas, por lo que en ocasiones, la Junta se ve en la necesidad de suspender la audiencia por lo avanzado de la hora, señalando nuevo día y hora para su continuación y quedando en uso de la voz el actor o el demandado para seguir objetando las pruebas de su contraparte.

Lo ideal en esta etapa del procedimiento es que las partes ofrezcan sus pruebas, objeten las de su contraria y la Junta acuerde sobre la admisión o desechamiento de las pruebas de las partes, señalando fecha para la audiencia de desahogo de pruebas para que se lleven a cabo las diligencias que necesiten desahogo especial como la confesional, testimonial las inspecciones y cotejos necesarios, sin embargo en ocasiones la Junta por lo avanzado de la hora o por que tienen que celebrar otras audiencias en otros expedientes, se reserva sobre la admisión de las pruebas de las partes y consecuentemente esta es una más de las formas para dilatar o retardar el procedimiento ya que el acuerdo que resuelve la reserva de pruebas puede tardarse incluso un mes después de la fecha de audiencia y el cual deberá ser notificado personalmente a las partes pues en el se contendrán las nuevas fechas y horas para el desahogo de las pruebas que fueron admitidas. En ocasiones pasan uno o dos meses sin que la Junta emita el acuerdo que resuelva sobre la reserva de las pruebas ofrecidas por las partes y en consecuencia las partes se ven obligadas

a promover para que se emita el acuerdo correspondiente pues de lo contrario quedaría paralizado el procedimiento ante la omisión de la Junta.

Al respecto el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo establece que "La Junta en el mismo acuerdo que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes. Situación que en la práctica no se cumple, en primer lugar por que la Junta señala días y horas diferentes para el desahogo de cada una de las pruebas, es decir para las confesionales ofrecidas por las partes señala un día, para las inspecciones y cotejos señala otro día y así sucesivamente. En segundo lugar, las fecha para el desahogo de las pruebas por lo regular no se establecen dentro del plazo otorgado de 10 días hábiles pues su señalamiento se hace acorde a las audiencias que ya han sido agendas y consecuentemente se señalan al mes o mes y medio después, equivalentes a 25 o 35 días hábiles después. Por otra parte y justificando lo anterior, el segundo párrafo del artículo 883 indica que "Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el acuerdo señalará los días y horas en que deban desahogarse, durante un periodo que no deberá excederse de 30 días". Y para finalizar, cabe hacer mención que el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo establece las normas a observarse para llevar a cabo la audiencia de desahogo de pruebas a lo largo de sus cuatro fracciones.

3.4.2. DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

Como quedo expresado en el apartado anterior, la Junta señala días y horas diferentes para el desahogo de cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, por lo que hace al desahogo de la prueba confesional y testimonial estas se desahogan el día y hora señalado, a menos que, en caso de que la Junta se allá reservado su admisión, la notificación del acuerdo de reserva no se allá

notificado a las partes o este surtiendo efectos la notificación practicada, en cuyo caso la Junta señalará nuevo día y hora para el desahogo de las pruebas en comento, retrazando de nueva cuenta el procedimiento, trayendo como consecuencia lógica mas carga de trabajo a las Juntas, ya que en este juicio se puede haber decretado la prescripción de la acción y mandar el expediente al archivo.

Sin embargo, en este apartado las pruebas que nos interesan por ser las que más alargan el procedimiento son las relativas a los cotejos e inspecciones. Los cotejos por versar sobre documentales, se encuentran regulados en los artículos del 795 al 812 específicamente en los artículos 798y 807 y la inspección en los artículos 827 al 829 de la Ley Federal del Trabajo.

3.4.2.1. LOS COTEJOS E INSPECCIONES

Cuando en el ofrecimiento de pruebas se ofrece un documento privado en copia simple o fotostática se señala, como medio de perfeccionamiento para el caso de ser objetado en autenticidad, el cotejo o compulsas que se haga con su original, indicando para tal efecto el lugar donde se encuentre, para que sea cotejado por conducto del actuario comisionado por la Junta, quien también será el encargado de atender las inspecciones.

Hay ocasiones en que el documento materia de cotejo o el desahogo de una inspección se encuentra en un domicilio ubicado dentro de la jurisdicción de la Junta concedora del asunto, si es así, el único problema para no llevarse a cabo esta diligencia el día y hora señalado, se da cuando el domicilio indicado por el oferente de la prueba resulta ser falso o inexacto, lo que es asentado en acta por el actuario y consecuentemente la Junta da vista al oferente de la prueba para que aclare el domicilio donde deberá desahogarse el cotejo o la inspección, con el apercibimiento de que en caso de resultar de nueva cuenta

falso o incorrecto, se tendrá por no perfeccionado el documento o la deserción de la probanza, señalando de nueva cuenta día y hora para el desahogo de estas diligencias.

Es más tardado el desahogo de los cotejos y de las inspecciones cuando han de desahogarse en lugar distinto de la residencia de la Junta, debiendo, el oferente de la prueba solicitar su desahogo mediante exhorto dirigido a la autoridad correspondiente, lo que implica al igual que como lo mencionamos en las notificaciones por exhorto una tardanza o mejor dicho, retraso procesal hasta por cuatro meses lo que depende del lugar de residencia de la Junta exhortada.

En este apartado se deben tomar en cuenta los apercibimiento emitidos por la Junta, los que en la mayoría de las veces son más favorables para el actor y en consecuencia lo inducen a no señalar correctamente los domicilios para el desahogo de sus probanzas, así tenemos por ejemplo que si ofrece un cotejo o una inspección en domicilio de los demandados, el apercibimiento a los demandados se hace consistir en que, en caso de negarse a exhibir los documentos materia del cotejo o de la inspección, se tendrá por perfeccionado el documento materia del cotejo o tener por ciertos los extremos que pretende comprobar el actor en su inspección.

Contrariamente al párrafo anterior, si los demandados ofrecen un cotejo o una inspección en documentos que tiene el actor o un tercero en su poder, los apercibimientos de la Junta a los demandados consisten en que, en caso de resultar falso o inexacto los domicilios señalados por lo que hace a los cotejos de las documentales ofrecidas se tendrán por no perfeccionadas y por lo que hace a las inspecciones se tendrán por desiertas; de acuerdo con el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo los documentos y objetos que obren en poder de alguna de las partes para su desahogo, la Junta los apercibirá que, en caso

de no exhibirlos se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se traten de probar.

Por último se dirá que el retraso que se de en el desahogo de las pruebas influirá definitivamente en el procedimiento laboral y en la solución del conflicto, pues hasta en tanto no queden pruebas pendientes por desahogarse se les dará a las partes el término de tres días para formular sus alegatos.

3.4.3. ALEGATOS

Una vez concluidas y desahogadas todas las pruebas admitidas, se pasará a los alegatos, que se hacen consistir en las apreciaciones que las partes consideran deberán ser tomadas en cuenta por la Junta en beneficio de sus respectivos intereses.

Dentro del procedimiento ordinario laboral, la Ley Federal del Trabajo en la parte final de su artículo 882 establece que, al concluir la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se otorgará a las partes término para alegar y por otro lado, en la fracción IV del artículo 884, establece que desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrá formular sus alegatos.

Luego entonces, el momento oportuno para hacer los alegatos correspondientes es al finalizar el desahogo de las pruebas, ya sea en la misma audiencia o en el término que se otorgue para ello. A este respecto, la Ley dentro del procedimiento ordinario laboral no establece término alguno para formular los alegatos, por lo tanto nos remitimos a la regla general de 3 días que establece el artículo 735 de la Ley que indica: "Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tenga término, éste será el de 3 días hábiles.

No obstante lo anterior, en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 913 establece que: "desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de 72 hrs. para que formulen sus alegatos por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo se les tendrá por perdido su derecho." Por lo anterior podría pensarse que la Ley si establece el término para formular los alegatos, sin embargo, se hace notar que este precepto legal se encuentra dentro del Capítulo XVIII "De los procedimientos especiales" por lo que de estricto derecho no es aplicable al procedimiento ordinario laboral materia de nuestro estudio y en todo caso el término para hacer los alegatos es el mismo, 3 días o 72 hrs.

Sin embargo, hay una tardanza en el proceso, provocando un gasto mayor para las partes, ya que en esta parte del procedimiento se hace consistir en que la parte interesada en que se resuelva prontamente el conflicto (no obstante ser de oficio la actuación de la Junta), deberá estar promoviendo para que la Junta ordene en primer lugar se señale término para ofrecer alegatos y en segundo lugar para que certifique que no han quedado pruebas pendientes por desahogarse para que una vez cumplimentado esto, la Junta declare cerrada la instrucción y remita los autos a proyecto de resolución.

Lo anterior implica no sólo los tres días que señala la Ley para formular alegatos sino aproximadamente 5 días hábiles por cada promoción para que la Junta las acuerde, añadiéndoseles los días en que tardan las publicaciones de los acuerdos en el Boletín laboral para que surtan plenamente sus efectos, por lo que en total se está hablando aproximadamente de 15 días hábiles para que se remitan los autos a proyecto de resolución, lo que implica un retraso considerable en el procedimiento.

3.4.4. PROYECTO DE RESOLUCION

Lo relativo al proyecto de resolución se encuentra regulado en los artículos 885 al 889 de la Ley Federal del Trabajo, el primero de ellos establece que al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá contener:

- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contra réplica y en su caso de la reconvenición y contestación de la misma;
- El señalamiento de los hechos controvertidos;
- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado y;
- Los puntos resolutivos.

Los posteriores artículos señalan la forma en que el proyecto de resolución será discutido y votado por los representantes integrantes de la Junta para en su caso, aprobarlo y elevarlo a la categoría de laudo o por el contrario, ordenar el desahogo de las diligencias que se consideren necesarias para el esclarecimiento de la verdad.

En la práctica, al proyecto de resolución también se le conoce con el nombre de dictamen, sin embargo, nos son sinónimos ni deben utilizarse como tales, pues es diferente el plazo en el que se deben emitir, para el proyecto de resolución es de 10 días, en cambio para el dictamen es de 15 días. En segundo lugar, la Ley hace mención del proyecto de resolución dentro del procedimiento ordinario laboral y establece el dictamen dentro de los procedimientos especiales.

Por otra parte, es diferente el contenido del dictamen al del proyecto de resolución, a este respecto, el artículo 916 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Transcurrido el término para la presentación de alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los 15 días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

- I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
- II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubieren hecho las partes;
- III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
- IV. Un extracto de los alegatos;
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto."

La tardanza que se da dentro de este apartado es exclusivamente por que no se cumplen los términos establecidos por la Ley, de 10 días para formular el proyecto de resolución, de 5 y 8 días otorgados a los representantes de la Junta para que indiquen si hay alguna prueba pendiente de desahogo o para que se desahoguen las que se consideren pertinentes para mejor proveer y de 10 días más para la votación o aprobación del proyecto de resolución.

Lo anterior en términos de los artículos 886 y 887 de la Ley Federal del Trabajo que establecen: "Artículo 886, del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. La Junta con citación de las partes señalará en su caso, día y hora

para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Artículo 887. "Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas".

Haciendo cuentas, el término para formular el proyecto de resolución, la vista concedida a los representantes, el desahogo de alguna probanza pendiente o adicional y el establecido para su votación y discusión, se esta hablando de un total de 33 días hábiles y tomando en cuenta que los términos de cinco y ocho días que tienen los representantes para solicitar y en su caso desahogar una prueba pueden ser o no utilizados para ello, estamos hablando de un total 20 días hábiles, aproximadamente mes y medio o un mes para que el proyecto de resolución sea elevado a la categoría de laudo, situación que en la práctica no es cumplida y como ya se mencionó, no respetando los términos establecidos en la Ley ya que en la actualidad, el tiempo aproximado para que la Junta emita el Laudo correspondiente va de tres hasta seis meses.

3.5. LAUDO

Como ya se expuso, el tiempo que tarde la elaboración, discusión y aprobación del proyecto de resolución será equivalente al retraso que exista para que la Junta lo eleve a la categoría de laudo, estableciendo al respecto el artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo que "Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se

le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado".

Ahora bien, respecto del juicio que estamos estudiando en el cuerpo del laudo que emita la Junta declarará, que no se entro al estudio de las pruebas por haberse dictaminado la prescripción de la acción, esto se da por no haber demandado en tiempo el actor su indemnización ó reinstalación al puesto que ocupaba en su trabajo, en un plazo no mayor de dos meses a la fecha de su despido, como lo establece el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "prescribe la acción en dos meses a partir de que el trabajador sea separado de su trabajo".

Para finalizar diremos que el laudo es la resolución de la Junta con el cual se da fin al conflicto laboral, decidiendo sobre el fondo del asunto, lo anterior tiene su fundamento en lo dispuesto por la fracción III del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo que se encuentra en su Título catorce del "Derecho procesal del trabajo" Capítulo XIII **De Las Resoluciones laborales** estableciendo que: Las resoluciones de los tribunales laborales son:

- I. Acuerdos. Si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.
- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias. Cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente.
- III. Laudos. Cuando decidan sobre el fondo del conflicto".

Dentro de este Capítulo XIII, **De las resoluciones laborales** se establecen los lineamientos generales de los laudos, abarcando del artículo 837 al 848 y entre otras cosas establece que: Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Los laudos

deberán ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones.

“El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo establece que el laudo contendrá:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II . Nombres y domicilio de las partes y de sus representantes.
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta.
- V. Extracto de los alegatos.
- VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento y;
- VII. Los puntos resolutivos”.

3.6. PROCEDIMIENTO DE EJECUCION DEL LAUDO

La Ley Federal del Trabajo contempla a los procedimientos de ejecución en su Título Quince, Capítulo I, sección primera, establece las disposiciones generales que abarcan los artículos 939 al 949; en su sección segunda establece las reglas para efectuar los embargos abarcando los artículos 950 al 966 y en su sección tercera trata lo referente a los remates que van del artículo 967 al 975.

Para el caso que nos constriñe, y el cual en esta sección desarrollamos, solo nos queda decir que no hay una ejecución del laudo, procediendo a dejar las cosas como se encuentran, ya que la junta determinó el no entrar al estudio de las pruebas, por lo que estableció la prescripción de la acción, ya que el actor no demandó a la empresa (patrón) dentro del término establecido por la

Ley Federal del Trabajo en su artículo 518 que a la letra dice: "Prescribe en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo"; por lo que prescribió la acción para demandar su reinstalación o indemnización correspondiente, por el solo hecho de haber interpuesto su demanda después de los dos meses establecidos en dicha Ley.

Al respecto sólo diremos que la ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas, quienes dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita. Los laudos deberán cumplirse dentro de las 72 hrs. siguientes a que surta efectos la notificación, los gastos que se originen en su ejecución serán a cargo de la parte que no cumpla, las partes pueden convenir en las modalidades para su cumplimiento.

No obstante que la Ley establece el término de 72 hrs. para cumplimentar y hacer exigible la ejecución de los laudos, lo cierto es que jamás se ejecutarán durante ese término pues contra el laudo existe el Juicio de Garantías en el cual se tienen 15 días hábiles para interponerlo por las partes, implicando con ello el tiempo que tarde el Colegiado en resolverlo, el laudo no podrá ser ejecutado hasta en tanto se agote esta instancia y que en caso de afectar a la contraparte, ésta también tiene el derecho de ejercitar sus acciones en el Juicio de Garantías.

Por otra parte, el retraso en la ejecución de los laudos se debe a que los mismos en su mayoría no cumplen con lo estipulado en los artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo que establecen: Artículo 843 "En los laudos, cuando se traten de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación y se señalarán las medidas con arreglo a las cuales se deberá cumplir la resolución, sólo por excepción, podrá ordenarse que se habrá Incidente de Liquidación" y Artículo. 844 "Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el

propio laudo, sin necesidad de incidente las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse".

Es decir y dependiendo de la acción ejercitada corren salarios caídos o no a cargo de los demandados por lo que en la mayoría de los casos el laudo no hace la cuantificación correspondiente o la hace hasta la fecha de su elaboración, quedando pendientes los que se sigan generando hasta que se cumplimente el laudo. Por lo que para cumplimentar el laudo en todos sus términos cuando se trata de condenas económicas, la parte actora debe promover que se abra el incidente de liquidación, siendo omisa la Ley en señalar el término que tiene la actora para esta actuación y en consecuencia, el actor podrá tardarse en ello hasta 2 años (siempre y cuando no se trate de una reinstalación), término específico que el artículo 519 fracción III de la Ley Federal del Trabajo establece para que prescriban las acciones para solicitar la ejecución de los laudos, perjudicando grandemente para la terminación total de un conflicto laboral pues hasta en tanto no se cumplimente cabalmente el laudo emitido, no podrá archivarse el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Como ya se mencionó dependiendo de la acción ejercitada, la condena líquida deberá estipularse en el laudo o en su caso, se señalará que mediante incidente de liquidación se cuantificarán los salarios que se sigan generando, situación que se contempla más claramente en el laudo que condena a reinstalar al actor en su puesto por un despido injustificado, en este ejemplo, el laudo deberá cuantificar los salarios caídos desde el momento del despido hasta la fecha del laudo, ordenando se abra el incidente de liquidación para cuantificar los salarios que se sigan generando de la fecha del laudo hasta que sea física y materialmente reinstalado el trabajador ya que sólo con la reinstalación se dejarán degenerar salarios caídos a cargo de los demandados.

Atendiendo a lo anterior, entre más se tarde el actor para ejecutar el laudo, corren en su beneficio los salarios caídos, quizás por esto el actor no realiza acto alguno tendiente a ejecutar el laudo y son los demandados quienes para evitar que se sigan generando estos salarios, con fundamento en la parte final del último párrafo del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, solicitan a la Junta que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo, siendo la fecha de su reinstalación hasta donde abarcará el incidente de liquidación correspondiente.

Por otra parte, cuando se trata de empresas grandes al momento de que el actor pretende ejecutar un laudo condenatorio a su reinstalación, se puede dar el supuesto contemplado en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, negándose el patrón a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, estando dispuesto a pagar al actor una indemnización, sus salarios vencidos, independientemente de la responsabilidad que resulte. Esta facultad sólo se ejercita cuando se este en los supuestos consagrados en el artículo 49 y en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo; sólo se hace mención de la aplicación de estos preceptos legales en el procedimiento de ejecución, en virtud de que cuando se hace uso de esta facultad el procedimiento se retrasa aún más pues la Junta deberá resolver sobre la procedencia o no de la aplicación de estos artículos siendo incluso motivo de Juicio de Garantías para su procedencia o improcedencia, llevándonos en estas actuaciones procesales hasta otros seis meses en tiempo.

No se entra aún análisis más profundo respecto a la aplicación del artículo 947 en relación con el artículo 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, pues consideramos que nos extenderíamos demasiado y por otra parte tomando en cuenta que estos artículos son motivo de otras tesis.

CAPITULO CUARTO

PROPUESTA PARA ECONOMIZAR EL PROCESO LABORAL DENTRO DE UN JUICIO VICIADO POR LA PRESCRIPCION DE LA ACCION

En el capítulo anterior se expuso la forma más común de llevar el procedimiento ordinario laboral de un juicio viciado por la prescripción de la acción, prevista en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo; ahora bien, en el presente capítulo se propondrán algunas soluciones para que en dicho proceso en el que la acción para demandar ha prescrito, ésta se declare dentro la audiencia de Conciliación Demanda Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas (artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo) mediante un Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, es decir, lo que resta del proceso se puede ahorrar si la Junta declara la prescripción de la acción en la audiencia principal mediante un Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, provocando con ello la economía en el proceso, evitando un gasto excesivo para el Estado, y ocupando ese tiempo en la solución de otros asuntos, aligerándose así la carga de trabajo para la Junta, trayendo como reacción secundaria una mejor impartición de justicia y una economía en el proceso en beneficio de las partes y del Estado.

4.1. EL PROCESO LABORAL

En este punto estudiaremos como se debería desarrollar conforme ha nuestra propuesta, el proceso laboral de un juicio viciado por la prescripción de la acción, previsto en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, realizando eficientemente la economía procesal del juicio antes citado.

4.1.1. RADICACION DE LA DEMANDA

La radicación de la demanda deberá hacerse en términos del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que establece: La Junta especial dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia ésta que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la demanda. Continua señalando que el auto de la radicación ordenará la notificación personal a las partes por conducto del actuario correspondiente, que deberá notificarlos por lo menos con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Al respecto diremos que en la radicación de la Demanda y siempre que se trate de notificaciones a realizarse dentro del Distrito Federal, en la mayoría de las veces, la solución que planteamos en el apartado del punto 4.2. denominado Prontitud en la impartición de la justicia que proponemos y consistente en la creación de un turno vespertino de labores para las juntas y la contratación de nuevo personal, disminuyendo con ello el exceso de trabajo y falta de personal; consecuentemente influiría en que se cumplieran los términos consagrados en el artículo en comento (873), es decir, la fecha de la primera audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas si se señalase para su desahogo dentro de los quince días después de recibida la demanda y también daría margen a las notificaciones a los demandados se hicieran con los diez días de anticipación a la fecha de la audiencia que señala la Ley, en otras palabras, se obtendría como beneficio por un lado el cumplimiento de los plazos legales, el pronto señalamiento de la primera fecha de audiencia y por otro lado y derivado de las notificaciones en tiempo y forma a los demandados que se evitaría en gran medida el diferimiento de las audiencias por defectos en las notificaciones.

4.1.2. NOTIFICACIONES

En este apartado, trataremos tres tipos de notificaciones personales hechas dentro del Distrito Federal; las personales hechas en el interior de la república mexicana a través de los exhortos correspondientes y las notificaciones hechas por medio del Boletín Laboral o por estrados.

➤ **Las notificaciones personales hechas dentro del Distrito Federal.**

Para evitar que las audiencias se diferan por estar surtiendo efectos las mismas por haberse notificado a los demandados sin los diez días de anticipación a la fecha de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; se reitera que es necesario la contratación de nuevo personal jurídico en las juntas para que los actuarios no puedan alegar un exceso de trabajo y realicen oportunamente las diligencias encomendadas.

Por otra parte se comento que independientemente de que se hagan en forma y tiempo las notificaciones encomendadas, las partes se valen de medios poco éticos para evitar que se celebre la primera audiencia, sustrayendo del expediente de la junta las constancias de notificación, lo que hacen, en la mayoría de las veces, en complicidad de los encargados del archivo.

Al respecto y como parte interesada en que se celebre la primera audiencia se hace notar que los actuarios por su propia seguridad, manejen una libreta en la que lleven el control de los expedientes que reciben para notificar, anotando en ella el número de expediente, la fecha en que se turnaron y la fecha en que se regreso al archivo debidamente diligenciado, por lo que, si en el momento de la audiencia no aparece una constancia de notificación la cual se había visto agregada al expediente un día antes o no se encontrará la razón del actuario en la cual indicara el motivo de la falta de notificación, nos

hace suponer que la constancia de notificación fue sustraída del expediente, pudiendo estar en posibilidades de solicitarle al actuario correspondiente nos ponga a la vista su libreta de control para ver si realizó las notificaciones o no, sin embargo, en dicha libreta no se anota el día y hora en las que se realizaron las notificaciones por lo que resultaría de igual forma inútil revisar su libreta pues no sabríamos si las notificaciones fueron hechas a tiempo o están surtiendo efectos y se toma en cuenta que en la mayoría de los casos al momento de la audiencia no se encuentra el actuario al que le correspondía hacer las notificaciones, no siendo posible solicitarle su libreta de control, consecuentemente la junta señalara nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Así pues, para tratar de dar solución a este problema se propone una adición a los reglamentos interiores de las Juntas, tanto Federales como Locales de Conciliación y Arbitraje, en lo relativo a las actividades y el desempeño de los actuarios obligándose a los mismos a conservar una copia simple o al carbón de todas y cada una de las notificaciones practicadas, las cuales deberán de ser glosadas en una carpeta que se elaborará mes con mes de acuerdo a las audiencias a celebrarse en cada mes, carpeta que estará bajo la seguridad y cuidado ya sea del auxiliar de audiencias o incluso del propio Presidente de la Junta Especial, carpetas que se desechará al término del mes correspondiente.

Sería más que justificada la creación de esta carpeta ya que por un lado, en caso de que desapareciera una constancia de notificación, al momento de la audiencia podría solicitársele al auxiliar de audiencias al Presidente de la Junta que buscarse en dicha carpeta la notificación faltante en el expediente, la cual se agregaría en autos y se celebraría la audiencia normalmente.

Por otra parte se evitaría que los litigantes en el juicio se arriesguen a sustraer del expediente las notificaciones, ya que de antemano sabrían que en la carpeta cuya creación se propone se encuentra una copia simple o al carbón de la notificación, quedando en mal la parte que se beneficiaría por la falta de notificación, y celebrándose de todas maneras la audiencia. El manejo y cuidado de la carpeta estaría a cargo de la auxiliar de audiencias o del Presidente de la Junta Espacial, derivado de que son partes honorables de las Juntas y de tal importancia que en primer lugar difícilmente faltan al trabajo y en segundo lugar por que más difícilmente se prestarían a la corrupción y por último, para evitar empapelar a las Juntas, las carpetas deberán ser destruidas una vez terminado el mes de su vigencia.

➤ **Las notificaciones personales hechas en el interior de la República a través de exhortos.**

Como expondremos en este apartado, los exhortos que son enviados por las Juntas para realizar los emplazamientos a juicio, son en exceso tardados y lentos, consecuentemente, en este apartado se propondrá una solución para su agilización pudiendo también ser aplicable a los exhortos enviados para sus llamamientos a terceros y desahogos de pruebas, como lo son las inspecciones y cotejos que deban realizarse en el interior de la República.

Para fundamentar nuestra propuesta, habría que comentar primero que en una ocasión, al acudir a la Junta Especial 12Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje a celebrar una audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en la que se tenía que notificar a un codemandado físico por medio de exhorto; se revisó el expediente para cerciorarnos de que se hubiese regresado el exhorto debidamente diligenciado, el cual no habría regresado, sin embargo, agregada en autos se encontraba la constancia de notificación al codemandado pero no en original sino en FAX, del cual se desprendía que el codemandado físico

había sido notificado en forma y tiempo de la fecha de audiencia, situación que se hizo notar a la junta para el efecto de no diferirla debido a la incomparecencia del codemandado. La Junta hizo caso omiso de lo solicitado y señalado de nueva cuenta día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación Demanda Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, toda vez que no había regresado el exhorto debidamente diligenciado y no considerando en Fax que se encontraba en autos, dilatando con ello el procedimiento.

Así pues, la propuesta consiste en permitir que los exhortos sean remitidos por las Juntas vía Fax a las Juntas exhortadas, para con ello agilizar el envío y recepción de las diligencias y evitando con ello el diferimiento de las audiencias por la falta de notificación de alguna de las partes, independientemente de que los exhortos sean enviados de manera normal y a su regreso simplemente se agreguen al expediente.

Al respecto, encontramos el criterio siguiente: EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO LABAORAL NO SE CONVALIDA SI SE RECIBE POR VIA TELEFAX, LA CONSTANCIA DE .- según se desprende de lo establecido por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, el emplazamiento en el juicio laboral en un acto formal que debe reunir los requisitos previstos para tal efecto; de ahí que si se gira exhorto a una autoridad para que lo practique, debe constar en autos de manera fehaciente la documentación idónea de justifique que se llevó a cabo con las formalidades señaladas en la Ley, lo cual no ocurre cuando la constancia relativa se obtiene por vía Telefax que es un medio de comunicación confidencial a distancia, mediante el cual se pueden transmitir y recibir reproducciones de imágenes fijas, como son, entre otros, documentos manuscritos, planos y fotografías, en razón de que carecen de firma autógrafa. Por tanto, como las Leyes procesales no admiten la sustitución de documentos originales por copias carentes de firma y como, por otra parte, la Junta no tiene facultades legales para recabar el oficio o petición de parte, la constancia de emplazamiento por la vía mencionada, es claro que si en la audiencia de la Ley se obtiene de esa forma y acuerda tener a la demanda por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, por la falta de comparecencia de aquélla, tal proceder resulta violatorio de garantías y amerita la reposición del procedimiento en términos del artículo 159 fracción I de la Ley de Amparo, a partir del momento en que se recavó la constancia de esa manera se le consideró eficaz para tener por verificado el emplazamiento.

Amparo directo 215/89.- zublím de México, S.A. - 8 de noviembre de 1989.- unanimidad de votos.- ponente: Adrián Abendaño Constantino.- secretario: Vicente Mariche de la Garza.

1er. TC, 5º. CTO, Inf. 1989. 3era Pte., pp. 7565 y 757.

No obstante el criterio anterior, consideramos válida y viable la propuesta que se plantea por lo siguiente: dentro del artículo 94 del Reglamento Interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje se establece y regula lo referente a un departamento de telecomunicación gráfica con el cual contará la Junta para el envío recepción de exhortos, anexos y demás documentación oficial propia de la Junta estableciendo al respecto que:

"Fracción II. El envío y recepción de telecopias se certificará con la firma del funcionario investido de fe pública, cuando impliquen actuaciones. Para tal efecto en el boletín oficial de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se publicará por lo menos una vez en el mes de enero de cada año, los nombre de los funcionarios y sus suplentes, con su respectivo puesto y adscripción. Cuando ambos cambiaron, se hará la notificación correspondiente por el mismo medio".

"Fracción VII. El sistema de telecomunicación gráfica consiste en un mecanismo para transmitir y recibir exhortos y actuaciones de las Juntas, cuya tramitación corresponderá al personal jurídico de las mismas de acuerdo con sus funciones".

Cabe hacer notar que se investigó en las Juntas sobre la existencia del departamento de telecomunicaciones consagrado en su reglamento y al respecto nos informaron que no cuentan con ese departamento, que ellos manejan los exhortos a través de la Secretaria Auxiliar de Diligencias, quien los envía a las Juntas Especiales foráneas y de más autoridades, vigilando que los exhortos que se expidan como los que se reciben estén debidamente diligenciados y devueltos dentro de los términos legales y son quienes en ocasiones mandan y reciben por fax las constancias de notificaciones respectivas, sólo cuando el asunto es urgente y estando a consideración de la Junta Especial que conozca del asunto se le da valor al fax de la notificación.

Informándonos también que cuentan con un departamento de correspondencia, el que materialmente envía los exhortos por un sistema llamado de valija y que no es otra cosa que el correo interno de la junta cuyas actuaciones están debidamente certificadas y en casos de extrema urgencia se hace uso de los sistemas privados de mensajería.

Por otra parte encontramos el siguiente criterio:

RUBRO: DOCUMENTO RECIBIDOS VÍA FAX, VALOR PROBATORIO DE LOS.

Texto: tienen eficacia probatoria los documentos recibidos via fax, si éstos son certificados por el funcionario competente.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Procedente: amparo en revisión 68/93. Martín Aguirre Martín. 11 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Suárez Torres. Secretario: Ramiro Joel Ramírez Sánchez: localización: Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario judicial de la Federación. Octava época. Tomo: XI- abril. Página 245.

Luego entonces, para que sea válida la constancia de notificación recibida vía fax, la misma deberá estar debidamente certificada por fedatario público, ahora bien, si se toma en cuenta que la secretaría auxiliar de diligencias cuenta con su personal con secretarios de acuerdo y actuarios pueden estos válidamente encargarse de la recepción y certificación de los exhortos enviados y recibidos vía fax, siendo validos los mismos de observancia obligatoria para las Juntas especiales.

Finalmente tomando en cuenta que existen y está establecido en el reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje un departamento de telecomunicación gráfica (el cual deberá ser implantado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje), quien en ocasiones la secretaría auxiliar de diligencias hace uso del Fax para enviar o recibir constancias de notificación y atento al criterio transcrito, se considera que es viable y válida la propuesta planteada, siempre y cuando el gobierno proporcione los medios necesarios para adquirir los elementos materiales y tecnológicos necesarios

para hacer posible que la Secretaría Auxiliar de Diligencia funcione como el departamento de telecomunicaciones contemplado.

Reiterando que independientemente del envío y recepción de los exhortos vía Fax, se les deberá dar el seguimiento actualmente establecido, para que en caso de inconformidad de las partes en el juicio por la validez dada por la Junta al Fax de la constancia de notificación, puedan, una vez llegado diligenciado el exhorto, y revisarlo y en caso de no coincida el Fax con su original, plantear entonces el incidente que considere procedente.

➔ **Las notificaciones hechas por medio del boletín laboral o por estrados.**

En este apartado lo único que se puede sugerir es una mayor vigilancia por parte del Presidente de cada Junta especial o del auxiliar de audiencias hacia los encargados del archivo por ser quienes elaboran la lista de los acuerdos correspondientes para su publicación en el boletín laboral o su fijación en los estrados.

Tomando en cuenta que los integrantes del archivo se rolan en sus labores como son el preparar los expedientes de las audiencias diarias, recibir la correspondencia y promociones, atender a la gente en general y lo relativo al boletín, otra opción conveniente para la buena y eficiente notificación de los acuerdos por medio del boletín laboral y por estrados sería la asignación permanente de una persona para realizar esta función ya sea del propio personal encargado del archivo o a una persona de nueva contratación.

4.1.3. AUDIENCIA DE CONCILIACION DEMANDA EXCEPCIONES OFRECIMIENTO y ADMISION DE PRUEBAS

El procedimiento ordinario se inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, la cual la turnará al Pleno o a la Junta

Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta, interrumpiendo con ello el término de prescripción, no obstante que la Junta sea incompetente.

Dentro de las 24 horas siguientes de haberse recibido la demanda, se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación. Luego entonces, la primera audiencia contendrá las siguientes etapas procesales: a) Conciliación, b) Demanda y excepciones y c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

➔ **Etapas Conciliatorias**

La posibilidad de llegar a una conciliación al inicio de todo conflicto es de vital importancia y trascendencia ya que con ello se puede evitar desgastes físicos, morales y económicos para las partes, así como un desgaste y costos para los órganos encargados de impartir justicia.

Sin embargo, si se toma en cuenta que los litigantes en ocasiones hacen mal uso de esta etapa, usándola solo para diferir la primera audiencia (por no haberla preparado debidamente o por tener otros compromisos), alegando para ello estar celebrando pláticas conciliatorias tendientes a la solución del conflicto, se sugeriría nada más, a los funcionarios de las juntas de que se cercioren de que en la primera comparecencia asistan las partes personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados y en caso de su inasistencia, aún y cuando los apoderados de las partes soliciten el diferimiento de la audiencia para entrar a pláticas conciliatorias, la Junta se niegue a suspenderla y por otro lado, que en cualquier etapa del procedimiento la junta deberá cerciorarse que no se allá diferido alguna audiencia por pláticas conciliatorias a petición de las

partes ya que la suspensión de la audiencia por esta causa sólo se hará por una sola vez cumpliendo con ello cabalmente en lo establecido por el artículo 876 fracción I y IX de la Ley Federal del Trabajo; lo que nos traería como consecuencia la economía en el proceso laboral, acelerando aún más este juicio viciado por la prescripción de la acción prevista en el artículo 518 de la Ley en cuestión.

➔ **Etapas de Demanda y Excepciones**

En esta etapa del procedimiento se trataron la mayoría de las formas en que se alarga el procedimiento ordinario laboral, así pues, se propondrán posibles soluciones a las mismas, las que en su mayoría se hace consistir en reformas a la Ley Federal del Trabajo, tratando en este apartado lo referente a la réplica y contra réplica y los llamamientos a terceros interesados.

La réplica y contra réplica. Como se señaló en su momento, la Ley Federal del Trabajo en la fracción VI de su artículo 878 dispone que una vez ratificado el escrito inicial de demanda y hecha la contestación a la misma, las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Al respecto se hace notar lo siguiente: 1.- la imprecisión y omisión de la Ley respecto al término "brevemente" de pauta a los litigantes de extenderse y abusar de esta facultad, lo que se traduce en ocasiones en la suspensión de la audiencia. 2.- la interpretación al exacto contenido de la fracción que se expone, se desprende que tales alegaciones podrán asentarse en actas " si lo solicitaren" lo que se traduce en una facultad, es decir, pudiendo o no solicitarse que tales alegaciones obren en autos, lo que les resta importancia y 3.- en la práctica, jamás se ha visto que los laudos tomen en cuenta estas manifestaciones hechas en vía de réplica o contrarréplica para resolver el conflicto, tan es así que el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo que

establece el contenidos de los laudos, a lo largo de su siete fracciones no contempla a estas figuras (réplica y contrarréplica), estableciendo únicamente en su fracción III que el laudo contendrá "un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos".

En virtud de las consideraciones anteriores y en especial, que estas figuras no están contempladas dentro del contenido de los laudos y consecuentemente no son tomadas en cuenta para resolver el fondo del asunto, se propone principalmente la abrogación de la fracción VI del artículo 878 del la Ley Federal del Trabajo ya que en nada beneficia al buen desarrollo y desenvolvimiento de los juicios laborales, por el contrario, por ser una de las tantas formas utilizadas para suspender la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones les perjudica o en su defecto, debiera sustituirse el término "brevemente" por el de "máximo en una cuartilla", si que con ello se pretenda afectar el principio de oralidad del procedimiento, sino con la finalidad de que los litigantes concreten lo más posible sus manifestaciones; debiendo indicarse la obligatoriedad de ser asentadas en actas esas alegaciones y adicionando a la fracción III del artículo 840 que el laudo deberá contener también un extracto de la replica y contra replica.

Los llamamientos a terceros interesados. Estos llamamientos efectuados generalmente por los demandados con fundamento en el artículo 690 de la Ley Federal del trabajo impiden que la audiencia se continúe en su etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas por lo que la junta suspenderá la audiencia al terminar la etapa de Demanda y Excepciones señalando nuevo día y hora para su continuación, en que primeramente se deberá escuchar al tercero interesado al cual deberá notificarse personalmente y posteriormente continuar con la audiencia en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, retrasándose sólo una vez el procedimiento salvo que se deba notificar al tercero a través de exhorto y de cuya tardanza depende se difiera de nueva

cuenta la audiencia, habiendo ya tratado el tema relativo a los exhortos para la agilización de procedimiento y evitando con ello los retrasos en el mismo.

No obstante que la Ley no señala una etapa procesal para hacer el llamamiento a un presunto tercer interesado, lo cual sería idóneo, este debe hacerse sólo hasta antes del cierre de la instrucción, no pudiendo proponerse la reforma a la Ley Federal del Trabajo para establecer el momento procesal oportuno para llamar a terceros interesados ya que los mismos pueden aparecer a lo largo de todo el procedimiento laboral. Sin embargo, la sugerencia para estos casos es que no obstante la audiencia para escuchar al tercero y Ofrecer y Admitir Pruebas, la Junta en caso de no haber notificado al tercero, debiera continuar con el Ofrecimiento y Admisión de Pruebas (para evitar retrasarse aún más) y terminada esta etapa, señalar de nueva cuenta día y hora para escucha al tercero interesado y no contrariamente a lo que hacen la Juntas diferir toda la audiencia.

➔ **Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas**

En esta etapa del procedimiento se trataron dos formas de retrasar o alargar, el señalamiento para el desahogo de las pruebas en fechas distintas y cuando la Junta se RESERVA el acuerdo de admisión de pruebas. Así tenemos que, por lo que hace el señalamiento de diversos días para el desahogo de las pruebas que tengan que desahogarse, el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo establece que "la Junta en el mismo acuerdo que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes, continúa estableciendo que cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el acuerdo señalará los días y horas en que deban desahogarse, durante un periodo que no deberá excederse de 30 días.

Al respecto sólo diremos que, no obstante que la Ley señala que las pruebas deberán desahogarse en una sola audiencia, no menos cierto es que la propia Ley permite que se desahoguen en diversos días, por lo que al respecto no se puede hacer nada sin embargo, tomando en cuenta la propuesta hecha en este mismo capítulo, si se contratará mayor personal jurídico para las Juntas podrían entonces cumplirse los plazos consignados en la Ley de diez y treinta días como máximo para el desahogo de las pruebas en cierta medida, provocando con ello la economía en el proceso.

Respecto al acuerdo de Reserva de la admisión de las pruebas, se hace notar que no debería darse esta situación, atento a la fracción IV del artículo 880 de la Ley federal del Trabajo para establecer que dentro de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, concluidos su ofrecimiento la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admite y que deseche, no dando pauta a reserva alguna. Pero estando de acuerdo de que en la práctica si se presenta y atento al retraso que se da en este fenómeno se sugiere que establezca en la Ley Federal del Trabajo un artículo que establezca el tiempo máximo que debe tardarse la Junta para emitir el acuerdo que resuelva la Reserva de pruebas, considerando como término prudente para ello el de cinco días hábiles, debiendo ser de oficio este actuar de las Juntas.

Por otra parte el Reglamento Interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje establecen que las promociones deberán ser acordadas por las juntas dentro de un término no mayor de 24 horas; a partir de que sean recibidas situación que en la práctica no es cumplida por lo que se propone que lo anterior se adicione como un artículo de la Ley Federal del Trabajo en su capítulo IV, de su título doce de "Las actuaciones de las Juntas" pero ampliándose el término a tres días para efectos de que sea cumplido. Lo anterior toda vez que como se mencionó en su momento, las partes deben promover para que se emita el acuerdo de reserva sobre las pruebas ofrecidas por las partes.

4.1.4. INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

Como ya se menciona en el Capítulo II de este trabajo de tesis, el incidente de previo y especial pronunciamiento es aquella actividad procesal que impide en este caso, que el juicio siga su curso normal, mientras dicho incidente no se resuelva, es decir, esta clase de incidente se refiere a cuestiones o presupuestos procesales que de no resolverse, el proceso no puede continuar.

Sin embargo, la legislación laboral establece principios de prontitud procesal, a efecto de que no se constituya una larga paralización de la actividad jurisdiccional. Ahora bien, al no tener en la Ley una etapa procesal específica en la cual se deban exponer, su planteamiento se puede hacer válidamente en cualquiera de las etapas en que se encuentre el proceso laboral, siempre y cuando, no se allá emitido el laudo correspondiente.

Por lo que proponemos que la parte demandada, solicite e interponga por escrito el incidente de previo y especial pronunciamiento correspondiente, invocando en él, la prescripción de la acción de indemnización o reinstalación de su trabajo, previsto en el artículo 518 de la Ley federal del Trabajo, que a la letra dice: "prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

Esto como ya se menciona, al no tener en la Ley una etapa procesal específica en la cual se deban exponer, su planteamiento se puede hacer válidamente en cualquier momento, al respecto, se propone la reforma de la Ley Federal del Trabajo, por un lado para especificar los momentos procesales

en los cuales deberán plantearse; por lo que nuestra propuesta está encaminada, a que el incidente de previo y especial pronunciamiento, para solicitar la prescripción de la acción que contempla el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo; en primera, deberá de ser interpuesta por escrito a solicitud de la parte demandada; y en segundo, dicho incidente sólo podrá ser planteado dentro de la audiencia principal de Conciliación Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con la finalidad de no pasar por las etapas subsecuentes del proceso laboral, evitando con ello el alargamiento del proceso y una mejor impartición de justicia.

Ahora bien, una vez que el demandado planteo ante la junta correspondiente el incidente de previo y especial pronunciamiento contemplado en los artículos 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, la junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental, en la que se resolverá el incidente en cuestión.

Una vez, que la Junta correspondiente allá señalado día y hora para la celebración de la audiencia incidental, la parte demandada deberá aportar las pruebas necesarias y oportunas para acreditar que ha prescrito la acción interpuesta por el actor, puesto que esté interpuso su demanda después del palazo fijado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 518, el cual es de dos meses.

Y en cuanto la Junta allá corroborado que efectivamente, el trabajador interpuso su demanda después del plazo otorgado por la Ley, y por la falta de interés jurídico por parte del trabajador de pelear o luchar en juicio por su indemnización o reinstalación de su fuente de trabajo, la Junta dentro del incidente resolverá y dictaminará la prescripción de la acción interpuesta por el actor, por lo que deberá dar por concluido dicho asunto mandando el expediente al archivo.

4.1.5. ARCHIVO DEL ASUNTO COMO TOTAL Y DEFINITIVAMENTE CONCLUIDO

Una vez, que se ha resuelto el incidente de previo y especial pronunciamiento, en el que la Junta correspondiente resolvió dictaminar la prescripción de la acción, prevista en el artículo 518 de la Ley Federal del trabajo que a la letra dice " Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo", la cual fue solicitada y planteada por el demandado, por haber sido interpuesta la demanda correspondiente fuera del plazo establecido por la Ley antes mencionada.

Así mismo, la Junta deberá determinar mandar el expediente al archivo, como asunto en espera de si el actor decide interponer la demanda de garantías (Juicio de Amparo) dicho juicio no prosperará más allá de lo que resolvió la Junta correspondiente, por no haber las pruebas necesarias para sustentarlo; por lo que la Junta decretará mandar el expediente al archivo como asunto total y definitivamente concluido.

4.2. PRONTITUD EN LA IMPARTICION DE JUSTICIA

Lo expuesto y propuesto en este apartado, sería benéfico para el procedimiento ordinario laboral para su mejor y optimo desarrollo, así pues, para agilizar la impartición de la justicia obrera y tratando con ello de cumplir con el principio consagrado en el artículo 17 Constitucional en el sentido de que " La impartición de justicia será en los plazos y términos que fije las Leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial", se propone la creación de un turno vespertino de labores para las Juntas tanto la Federales como las Locales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, implicando con ello la contratación de nuevo personal jurídico y administrativo,

turno que abarcaría de las 14:30 a 19:30 horas, indicando con posterioridad las causas, razones y fundamentos que nos motivan a considerar que esta propuesta es viable y válida para evitar la tardanza en los procedimientos que se llevan ante dichas Juntas.

Considerando que en la mayoría de los casos, en las que se alarga demasiado el procedimiento ordinario laboral se debe al exceso de trabajo de las diversas juntas o en su defecto a la falta de personal tanto jurídico como administrativo, es por ello que en la medida que sea solucionado esto, lo será también el retraso en la tramitación de los Juicios. Consecuentemente se pensó en la solución propuesta, lo que se hizo no en forma arbitraria, sino tomando en cuenta otras opciones como lo sería:

➔ La creación de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como Federales, ubicadas en distintos lugares a las actuales y con nuevo personal, lo que implicaría por un lado, una erogación considerable para el Estado, quien se encuentra obligado a proporcionar la infraestructura necesaria para la impartición de justicia, correspondiéndole a él ya sea la realización de una obra pública consistente en la construcción o remodelación de un inmueble en el cual se instalaran las nuevas Juntas o en su defecto el pago de las rentas correspondiente por arrendar un inmueble para los mismos efectos y por otro lado, implicaría también la contratación y pago de nuevo personal, tanto jurídico como administrativo, necesario para el debido funcionamiento de estas nuevas juntas.

Esta opción económicamente hablando se considera buena, toda vez que con la construcción de una obra pública se generarían empleos ya que por un lado para su realización se requieren los servicios de ingenieros, arquitectos, albañiles, plomeros, electricistas, etc. erogándose una suma considerable para la compra del inmobiliario necesario y por otro están las contrataciones del

personal jurídico, administrativo e incluso el de mantenimiento y limpieza requerido para la conservación de estas nuevas Juntas.

Independientemente del punto de vista económico, hay que tomar en cuenta que la creación de una nueva infraestructura para la impartición de la justicia obrera implicaría para el Estado costos muy elevados y quizá por ello no se ha hecho nada al respecto, razón de peso para considerar que esta opción es poco viable en la actual situación económica de nuestro País, tan es así que mediante acuerdo de fecha 24 de Noviembre de 1997, se crearon nuevas Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, la número 8 y 8Bis las cuales corresponden al Instituto Mexicano del seguro Social y se encuentran ubicadas en Isabela Católica No 182, Esquina con Chimalpopoca, Col. Obrera, el acuerdo fue publicado en el Boletín laboral número 5172 del 27 de Noviembre de 1997, emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con lo anterior se comprueba que el Estado no tiene la capacidad económica y social para ampliar o crear nuevas juntas en todas las materias, ya que en todas existe una carga de trabajo impresionante y por otra parte, consideramos que con esta medida sólo se está combatiendo el problema del exceso de trabajo de las Juntas existentes y no así el retraso procesal que de igual manera se sigue y se seguirá dando en las nuevas juntas pues su horario de labores sigue siendo el mismo, de 9:00 a 14:30 horas.

➤ La ampliación del horario de trabajo para las Juntas ya existentes quedando de las 9:00 a las 14:00, con hora y media para comer y de las 15:30 a las 18:30 horas, horario extensivo al personal actual que las conforman.

En primer lugar se hace notar que hoy en día el horario de labores de las juntas es de las 8:30 a las 14:30 horas, empezando las primeras audiencias a las nueve de la mañana y terminan todas a más tardas a las dos de la tarde, existiendo media hora de tolerancia antes y después de las audiencias tiempo

que es utilizado para preparar los expedientes para las audiencias y para turnarlos a tramites internos de la junta como es pasarlos a firmas con los representantes o realizar los oficios correspondientes.

Así pues, el proponer como solución la ampliación del horario de trabajo al personal de las juntas existentes implicará entre otras cosas un cambio en las condiciones de trabajo y en consecuencia el aumento salarial correspondiente. Si se toma en cuenta que en la mayoría de los casos los trabajadores de las juntas tienen otros trabajos por las tardes o simplemente se dedican al cuidado y educación de su familia, son razones por demás importantes y trascendentes para considerar que nunca aceptarían que se les ampliara su jornada de trabajo aún y cuando se les diera un aumento salarial.

Y en caso de llegarse a considerar que la ampliación de horario sea una imposición, sólo provocaría una deserción, renuncias o abandono de trabajo por parte del personal de las juntas y como ya se hizo referencia, al tratarse de un cambio en las condiciones de trabajo, los trabajadores optarían por demandar laboralmente a la propia junta, resultando que al ampliar el horario de trabajo en lugar de ser una opción para evitar una tardanza procesal en los juicios, contribuiría a una falta mayor del personal en las juntas e incluso en el aumento de demandas instauradas pero a hora por sus propios trabajadores.

Esta opción de ampliar el horario de trabajo de las juntas, al igual que la propuesta de crear un turno laboral vespertino, las fundamentamos en lo consagrado por los artículos 714 y 716 de Título Catorce del denominado Derecho Procesal del Trabajo, Capítulo IV "De las actuaciones de las juntas" de la Ley Federal del Trabajo que establece: artículo 714 "Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que la Ley no disponga lo contrario" y artículo 716 "Son hora hábiles las comprendidas entre las siete y la diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga en el que todos los días y horas son hábiles".

De la transcripción de los artículos anteriores se desprende que las actuaciones de las Juntas serán válidas siempre y cuando se realicen en días y horas hábiles, entendiéndose por las segundas de las 7:00 a.m. a las 19.00 horas, luego entonces, es válido proponer la ampliación del horario de trabajo o la creación de un turno vespertino de labores para las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, ya que en ambos casos su actuación estaría dentro del plazo de tiempo estipulados en los preceptos legales citados y en consecuencia su actuación sería plenamente válida.

Analizaremos a continuación la propuesta que se considera es la más válida y por su puesto la más viable y de posible realización práctica para resolver el problema de exceso de trabajo y falta de personal del las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues como ya se estudio, esto influye gravemente en el retraso en los juicios y como consecuencias lógica afecta en la economía procesal así que, nuestra propuesta se hace consistir en: La creación de un turno vespertino de labores para la Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal implicando con ello la contratación de nuevo personal principalmente jurídico y administrativo, turno que abarcaría de las 14:30 a 19:30 horas.

Se considera viable esta propuesta ya que a diferencia de las opciones estudiadas con anterioridad, ésta implica más beneficios con menos gastos y consecuencias jurídicas, así, tenemos que como se expuso, el horario del turno vespertino se justifica con lo estipulado en el artículo 716 de la Ley Federal del Trabajo por lo que las actuaciones de las Juntas en este turno serían completamente validas.

Con la contratación de nuevo personal tanto jurídico como administrativo se evitarían reformas a las condiciones de trabajo para el personal ya existente,

por otro lado, con esto se generarían un número considerable de empleos en beneficio de la población.

Y por último y quizás la más importante para el Gobierno, es que no tendría que invertir tanto capital para hacer posible esta propuesta ya que sólo erogaría en el pago de salarios al nuevo personal así como para la papelería correspondiente para el buen funcionamiento del turno vespertino, ya que se utilizaría la infraestructura y la forma de trabajo ya existente en las juntas.

Se obtendría como beneficio la disminución en la carga de trabajo de las Juntas y falta de personal, aumentando con ello la agilidad y rapidez en el desarrollo de los juicios, trayendo como consecuencia lógica la reducción en los tiempos de resolución en cada juicio, es decir, llegaremos a una real economía procesal entre otros beneficios, pues se celebrarán más audiencias a lo largo del día, sacando el trabajo a trazado y a largo plazo se recuperaría la confianza en la administración de justicia en el ámbito laboral, esto último beneficiando enormemente al Gobierno y claro a las partes en los juicios.

La forma de laborar de este turno vespertino sería la misma a la utilizada en el turno matutino, variando únicamente la forma en que serán turnadas las demandas por la oficialía común de partes quien tratará de lograr una buena y equitativa distribución del trabajo en ambos turnos. En consecuencia, las demandas que sean turnadas al turno vespertino, en él se celebrarán todas y cada una de sus audiencias, respetando con ello los principios laborales de concentración e inmediatez, es decir, deberá prohibirse expresamente el celebrar audiencias de un expediente en turno distinto al cual fue radicada la demanda inicial del mismo.

4.3. ECONOMIA:

En este punto trataremos el tema referente a la economía, pero no sólo enfocándonos al aspecto monetario de las personas físicas o morales, sino principalmente a la economía en el proceso laboral, ya que si ésta se práctica con eficiencia trae una serie de beneficios como lo es: una economía para el actor y el Estado, en cuanto a los gastos que se generan en el juicio y una economía en la carga de trabajo para las Juntas, puesto que disminuirá la carga laboral para éstas.

4.3.1. PROCESAL

La economía procesal establece que dentro del proceso laboral se debe lograr y conseguir los mayores resultados posibles con el menor empleo de actuaciones dentro del proceso, por lo que en cuanto al tema que nos constriñe, cuando un trabajador ha sido despedido injustificadamente de su trabajo, este tendrá la oportunidad de demandar a la empresa su reinstalación al puesto que desempeñaba hasta antes del despido, en un plazo no mayor de dos meses, como lo establece el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "prescribe la acción en dos meses a partir de que el trabajador sea separado de su trabajo". Pero si el trabajador demandará ante la Junta después del plazo establecido por la Ley, dicha acción ha prescrito.

Por lo que proponemos que cuando la acción del actor para demandar su reinstalación o indemnización, caiga dentro del supuesto establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta correspondiente declare a petición de la parte demandada la prescripción de la acción mediante un incidente de previo y especial pronunciamiento, el cual deberá tramitarse a la hora de celebrarse la audiencia principal denominada de Conciliación Demanda Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, es decir, la

prescripción de la acción deberá decretarse dentro de la audiencia principal, y no seguir todo el procedimiento habitual hasta llegar a la sentencia, para en ella decir que no se entro al estudio de las pruebas por haberse dictaminado la prescripción de la acción, por no haber demandado en tiempo el actor su indemnización ó reinstalación al puesto que ocupaba en su trabajo.

Más de la mitad del proceso se puede evitar o no entrar a él, si la Junta declara la prescripción de la acción en la audiencia principal de Conciliación Demanda Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, mediante un incidente de Previo y especial pronunciamiento, provocando con ello la conclusión del juicio y del litigio, mandando el expediente al archivo, esto nos traería como consecuencia benéfica una reducción significativa del juicio, provocando como reacción lógica una economía procesal, ya que la resolución que emitiría la Junta correspondiente, sería exactamente la misma si el juicio recorriera todas y cada una de las etapas procesales ó como proponemos, si se concluyera en la audiencia principal, mediante un incidente de previo y especial pronunciamiento, en ambos casos, la resolución que dictaminaría el órgano jurisdiccional en cuestión, sería la misma, es decir, la de decretar la prescripción de la acción en favor de la parte demandada.

Creemos que otro de los beneficios que acarrearía esta propuesta en la reducción del proceso, sería la de evitar un gasto excesivo de carácter monetario para el Estado, destinando este ahorro tanto económico como en horas de trabajo por empleado, en la solución de otros conflictos de mayor trascendencia.

4.3.2. PARA EL ACTOR

Dentro de la de la propuesta que planteamos en este trabajo encontramos otra ventaja, en este caso es para en actor, a clarando, es un

posible beneficio tomando en cuenta que el actor (ex trabajador) se encuentra dentro del supuesto que contempla el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, al que hemos hecho mención en el punto anterior.

Como sabemos, la rescisión de trabajo que el patrón realice a alguno de sus empleados no termina por si misma con la relación de trabajo, en todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales, de ahí que no debemos confundir el derecho de dar por terminada la relación de trabajo mediante el despido, pues este sólo podrá ser determinado como eficaz cuando el órgano jurisdiccional correspondiente así lo resuelva mediante un laudo, ya que de no ser de esta manera estarían violando las garantías constitucionales del trabajador, pues este tiene el derecho de ser oído y en su caso vencido en juicio, a través de la interposición de su demanda ante la autoridad correspondiente.

De acuerdo con el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, aquel trabajador que allá sido rescindido de su empleo, tendrá un plazo de dos meses a partir de que fue separado de su trabajo para interponer su demanda, si transcurrido el plazo señalado por la Ley, el actor interpone su demanda, ésta estará viciada por la prescripción de su acción, trayendo como consecuencia que la resolución que emita el órgano jurisdiccional sea a favor de la parte demandada, ya que el actor perdió interés en su pretensión, al no interponer su demanda en tiempo y forma como lo establece la Ley.

El beneficio que obtendría el actor se daría siempre y cuando, la Junta correspondiente decreta la prescripción de la acción en la audiencia principal que es la de Conciliación Demanda Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, este beneficio será por un lado económico (monetario) como moral, tanto para él como para su familia.

▼ **Económico:** será un ahorro en lo económico, por que no desembolsará un gasto excesivo al pagar los honorarios de su abogado, gastos de transporte, alimentos, en dadas a empleados de la Junta, copias, etcétera, todo esto al verse reducido considerablemente el tiempo del proceso, ya que tan sólo será de tres o cuatro meses a lo máximo, y no como es lo normal, de un par de años o incluso más.

Ya que la resolución que emitirá la Junta correspondiente, sería exactamente la misma si el juicio recorriera todas y cada una de las etapas procesales, ó como proponemos, si se concluyera en la audiencia principal llamada de Conciliación Demanda Excepcione Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, mediante un incidente de previo y especial pronunciamiento, en ambos casos, la resolución que dictaría el órgano jurisdiccional en cuestión, sería la misma, es decir, la de decretar la prescripción de la acción en favor de a parte demandada.

Es verdad que el trabajador ya ha sido afectado al perder justificada ó injustificadamente la fuente de sustento de él y su familia, es decir, su trabajo, pero seguirá perdiendo aún más si el juicio toma su curso normal, es decir, recorrer todas y cada una de sus distintas etapas procesales hasta llegar a un laudo, que como sabemos sería desfavorable para el actor. El laudo que dictaría el órgano jurisdiccional correspondiente será desfavorable al actor, sólo por haber cometido un error, y es el de no haber presentado en tiempo y forma su demanda como lo establece la Ley.

▼ **Moral:** todo juicio trae como consecuencia para las partes, y principalmente para el actor un desgaste moral y amínico, al tener la incertidumbre si vencerá ó será vencido en juicio. Este desgaste moral y amínico no sólo afecta al trabajador, sino que alcanza y por supuesto que afecta a toda su familia, al ver que quien provee de vestido, casa y alimentos,

este peleando por no perder su fuente de empleo, ya que al perderlo carecerá de solvencia económica, afectando directamente a quien lo rodea.

4.3.3. MONETARIA PARA EL ESTADO

Al reducirse considerablemente el proceso conforme a la propuesta que hemos estado estudiando y analizando, hay un ahorro económico significativo para el erario público, ya que el Estado no erogará parte del presupuesto destinado a los órganos encargados de impartir justicia como lo son las Juntas, por haberlo ahorrado, al reducirse considerablemente el proceso laboral, que caen dentro del supuesto del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

El ahorro obtenido por el Estado es tanto económico como en horas de trabajo de los servidores públicos que laboran en las distintas Juntas, pudiéndose canalizar a la investigación y solución de otros juicios de mayor trascendencia, ya que se les dedicará el tiempo necesario, lo que traerá como consecuencia lógica una mejor impartición de justicia, puesto que se analizarán con mayor profundidad, dándoles un mejor estudio a los diversos juicios que se litigan en las Juntas.

4.3.4. EN LA CARGA DE TRABAJO PARA LA JUNTA

En cuanto a lo que se refiere a las distintas Juntas de Conciliación, tanto del fuero Federal como las Locales, sería sumamente benéfico decretar la prescripción de la acción en la audiencia principal llamada de Conciliación Demanda Excepcione ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en el caso que hemos estado estudiando en este trabajo de tesis, ya que las horas de trabajo que el personal de las distintas Juntas emplearían al recorrer las distintas

etapas del proceso laboral hasta llegar al laudo, el ahorro de este tiempo y más aún, el ahorro de trabajo podría y debería ser canalizado en la solución de otros juicios.

Lo que traería como consecuencia para la Junta una disminución en la carga de trabajo, provocando como una reacción secundaria, una mejor impartición de justicia, y más todavía, una economía en el proceso en beneficio de las partes.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El procedimiento Ordinario Laboral, no obstante, de ser en teoría uno de los más ágiles en su substanciación, lo cierto es que en la práctica resulta ser uno de los más tardados en resolverse por la nula economía procesal que en él se presenta.

Por lo anterior, con las soluciones propuestas en el Capítulo IV se pretende agilizar este procedimiento, para con ello salvaguardar los intereses de las partes que en él intervienen y aumentando la credibilidad en el sistema de impartición de la Justicia obrera.

SEGUNDA: La economía procesal establece que dentro del proceso laboral ordinario se debe lograr y conseguir los mayores resultados posibles con el menor empleo de actuaciones dentro del proceso, por lo que cuando un trabajador ha sido despedido justificada o injustificadamente de su trabajo, éste tendrá la oportunidad de demandar a la empresa o patrón su reinstalación al puesto que desempeñaba hasta antes del despido, o bien, su indemnización; en un plazo no mayor de dos meses, como lo establece el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo. Pero, si el trabajador demandará ante la Junta después del plazo establecido por la Ley, dicha acción ha prescrito. Por lo que en este caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como las Federales no le hacen ninguna advertencia o recomendación al actor en cuanto a la prescripción de su demanda, dándole el tramite correspondiente, es decir, se lleva a cabo el procedimiento pasando por todas y cada una de las etapas procesales; para cuando se llega al laudo dictaminar, que no se entro al estudio de las pruebas ya que su acción para demandar había prescrito.

TERCERA: Por lo que proponemos, que cuando la acción del actor para demandar su reinstalación o indemnización, caiga dentro del supuesto establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta correspondiente declare a petición de la parte demandada la prescripción de la acción mediante un Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, el cual deberá tramitarse a la hora de celebrarse la audiencia principal denominada de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, es decir, la prescripción de la acción deberá decretarse dentro de la audiencia principal, y no seguir todo el procedimiento habitual hasta llegar al Laudo, para en el decir que no se entro al estudio de las pruebas por haberse decretado la prescripción de la acción, por no haber demandado en tiempo el actor, su indemnización ó reinstalación al puesto que ocupaba en su trabajo.

CUARTA: Mas de la mitad del proceso se puede evitar o no entrar a él, si la Junta declara la prescripción de la acción en la audiencia principal de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, mediante un Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, provocando con ello la conclusión del juicio y del litigio, mandando el expediente al archivo; esto traería como consecuencia benéfica una reducción significativa en dichos juicio, provocando como reacción lógica una economía procesal; ya que, la resolución que emitiría la Junta correspondiente, sería exactamente la misma si el juicio recorriera todas y cada una de las etapas procesales, ó como proponemos, si se concluyera en la audiencia principal, mediante la interposición del incidente antes citado, en ambos casos, la resolución que dictaría el órgano jurisdiccional en cuestión, sería la misma, es decir, la de decretar la prescripción de la acción en favor de la parte demandada.

QUINTA: La importancia de los Auxiliares de las Juntas Especiales es sumamente trascendental ya que evita que por ausencia del Presidente la Junta quede desintegrada, conforme al artículo 620 fracción II de Ley Federal

del Trabajo; las Juntas especiales no pueden quedar desintegrada por ausencia del presidente, ya que éstas, quedarán a cargo del auxiliar de las mismas. Así vemos que la tramitación de los conflictos individuales y los colectivos de naturaleza jurídica bastará la presencia para llevar la audiencia del Presidente o del auxiliar; es decir, que en la falta del Presidente de la Junta, éste será sustituido por el auxiliar de la misma, con la finalidad de no interrumpir el proceso, así, como evitar que las Juntas Especiales queden desintegradas. Ya que de lo contrario, si llegase a faltar el presidente de la Junta Especial al igual que su auxiliar, dichas Juntas Especiales no podrían funcionar, puesto que ambos son elementos sin los cuales las Juntas quedarían desintegradas, por lo que de acuerdo al artículo ante citado, no podrían desempeñar su actividad, puesto que son parte fundamental de la estructura que integran el personal jurídico de las Juntas Especiales.

SEXTA: La economía procesal dentro de los juicios laborales en la mayoría de los casos es prácticamente nula, esto se da por el exceso de trabajo y a una falta de personal, tanto jurídico como administrativo dentro de las Juntas; implicando ello que en los días y horas señalados no se lleven acabo las diligencias programadas. Para combatir este problema, el Estado debe crear un mayor número de Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Locales como Federales, o en su defecto, contratar mayor personal para que las Juntas existentes laboren con este nuevo personal dentro de un turno vespertino de labores que se crease para tal efecto.

SEPTIMA: El retraso en los juicios laborales se debe también que en ocasiones, dentro de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las Juntas por un exceso de trabajo se reservan para emitir el acuerdo correspondiente a la admisión o desechamiento de las pruebas ofrecidas por las partes, necesitándose promoción de las partes para que la Junta emita el acuerdo lo más pronto posible. Y por otra parte, el que los actores tienen el

término de 2 años para ejecutar el laudo que se emita, término prescriptivo para su ejecución, artículo 519 fracción III de las Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA: Al respecto se propone crear dentro de la Ley Federal del Trabajo un artículo en el que se establezca el término máximo para que las Juntas emitan el acuerdo de reserva de pruebas, sugiriendo sea el de 5 días hábiles y que así mismo se disminuya a un año el término prescriptivo consagrado en el artículo 519 fracción III de la Ley laboral para la ejecución de los laudos.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al derecho del trabajo. Cuarta Edición. Revista de Derecho Privado Editoriales de Derecho reunidas. Madrid 1981.

BAYLOS GRAU, Antonio. CRUZ VILLALÓN, Jesús. Instituciones de Derecho Procesal Laboral. Editorial Trotta. Madrid, 1995.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cardenas Editor y Distribuidor. México 1978.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México 1985.

BRICEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Segunda Edición. Harla. México 1995.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III Vol. 3. Tercera edición. Heliasta. Buenos Aires-República Argentina 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Cuarta Reimpresión. Editorial Trillas. México, 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. "Notas y Comentarios de Derecho del Trabajo". Segunda Edición. Trillas México 1998.

DAVALOS M., José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Porrúa. México 1992.

DAVALOS M., José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimatercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1999

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Decimatercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1999

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México 1990.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. IV. De Palma. Buenos Aires Argentina 1974.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimasexta Edición. Porrúa. México 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima Edición Actualizada. Porrúa. México, 1999.

D. POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Editorial Argentina 1971.

DEVEALI L, Mario. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Tipográfica Editora. Argentina Buenos Aires 1953.

- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México 1990.
- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México 1990.
- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava Edición. Harla . México 1990.
- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima Séptima Edición. Porrúa. México 1990.
- ENRIQUEZ CAMACHO, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I. Temis. Bogota. 1961.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México 1983.
- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Harla. México 1991.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia. Séptima Edición. Pac. México 1988.
- SANZ TOME, Federico. La prueba en el Procedimiento Laboral. Tomo I. Lexnova. Valladolid 1990.
- TENA SUCK, Rafael. ÍTALO MORALES, Hugo. Derecho procesal del trabajo. Cuarta Edición. Editorial Trillas. México, 1995.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo III. Talleres Litográficos Laguna. México 1943.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Sexta Edición. Tomo I (A-D). Omeba. Buenos Aires 1968.

Diccionario Enciclopédico Quillet. T.4 en 12 Tomos (Comprender-Eltz). Décima Tercera Edición. México 1988.

Enciclopedia del Idioma. Tomo II. (D-M) Primera Reimpresión. Aguilar. México 1988.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Industria Gráfica del Libro. Vol. I. Buenos Aires 1978.

Diccionario Jurídico. Editorial Porrúa Tomos I y III México, 2001

PALLARES, Eduardo. Diccionario del Derecho Procesal Civil. Vigésima Primera Edición. Porrúa. México 1994.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Décima Octava Edición. Espasa-Calpe. Madrid 1956.

SOPENA, Ramón. Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Barcelona 1968.

MICROSOFT, Enciclopedia Encarta. Estados Unidos año 2001

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México año 2002.

Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista. México año 2002.

Jurisprudencia y Tesis Aisladas Aisladas IUS. Suprema Corte de Justicia de la Nación. CD. ROM. México 1917-junio del año 2002.

Contradicción de Tesis. Suprema Corte de Justicia de la Nación. CD. ROM. México año 2002.

V. b.
