



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

NUEVAS JUNTAS ESPECIALES 19, 20 Y SALAS
DE JUICIOS ORALES EN EL DISTRITO FEDERAL
EN MATERIA LABORAL: EL COSTO DE SU IMPLEMENTACION,
BENEFICIOS Y FINES PARA LAS CUALES FUERON CREADAS.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

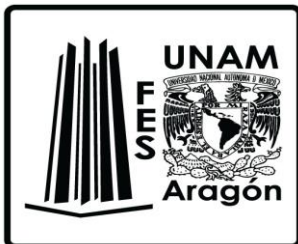
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A N:

ALEXIS FERNANDO RODRIGUEZ BALDERAS
JENYFFER URIBE RAMIREZ

ASESOR:

MTRO. EN D. ARTURO TINAJERO CABALLERO



Nezahualcóyotl, Estado de México, a 3 de Junio de 2015



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.

Gracias...

A Dios por darme la oportunidad de empezar y terminar este camino, por que siempre me ha guiado al lugar justo donde debo estar.

A mis padres...

Gracias por siempre estar a mi lado e impulsarme, por que siempre han estado a mi lado, en todos y cada uno de los momentos de mi vida, por motivarme y enseñarme que no debo dejarme caer, gracias por ser mis inspiraciones, por enseñarme con el ejemplo, por que no conozco personas mas capaces y fuertes que ustedes, los amo inmensamente.

A mis hermanos...

Gracias por que siempre han sabido estar ahí para mí, siempre me han motivado y me han impulsado a ser mejor cada día, gracias por cuidarme y entenderme.

A mis maestros...

Lic. Alejandro Cardoso, Lic. Tania Cardoso, por apoyarme en este proceso, por enseñarme tanto y promover en mí el amor a la materia laboral, por que han sido los mejores maestros y guías en este camino del litigio; al Lic. Jaime Ramirez, por su tiempo, su paciencia, sus enseñanzas; gracias a todos ustedes por su amistad y confianza.

A mi asesor...

Por ayudarme en este proceso de titulación, enseñarme y conducirme para obtener un logro tan importante como la titulación.

Al mejor equipo...

Alexis Fernando Rodríguez Balderas, gracias por ser el mejor equipo de vida, por motivarme y apoyarme, por ser parte de este gran logro que cruzamos juntos.

A mis amigos...

En especial a mis compañeros de trabajo e Iván Nava, por que ustedes han sido un gran equipo de trabajo, por ayudarme y motivarme en este trabajo, por que no me han dejado sola en ningún momento.

A dios...

Como el ser supremo que me ha dado fuerza en mis momentos de debilidad, el que me ha dado muchas oportunidades y bendiciones, el que no hace milagros sino que es solo un espectador de lo capaz que soy de hacer las cosas, el que me ha dado la grandiosa oportunidad de conocer y tener en mi vida personas admirables y valiosas a lo largo de mi camino.

A mis padres...

Por el don de la vida, por cuidarme y procurarme desde el inicio de mi existencia, por acompañarme en el transcurso de la misma hasta por ser grandes consejeros, muy leales amigos, un fuerte apoyo y una gran motivación.

A mis maestros...

Los que me forjaron académicamente a lo largo de mi carrera universitaria, como de los que sigo aprendiendo en mi vida profesional, ya que si no fuera por ellos no sería lo que soy ahora, quiero hacer mención especial a nuestro asesor de tesis, el MAESTRO ARTURO TINAJERO CABALLERO, por orientar las ideas que exteriorizar y por darnos todo su apoyo; a los LICENCIADOS ALEJANDRO CARDOSO, TANIA CARDOSO Y JAIME RAMÍREZ y HÉCTOR ILLÁN por ser unos grandes maestros en mi vida profesional, por preocuparse por mi crecimiento como abogado orientándome siempre con dedicación y respeto.

Y haciendo una mención especial en los presentes agradecimientos a mi compañera en la presente investigación, JENYFFER URIBE RAMÍREZ, por ser una gran pareja, equipo, motivación y orgullo, por acompañarme desde los inicios de mi vida profesional, por dar este gran paso a su lado y por su apoyo incondicional que ha tenido hacia mi persona, y la fe que ha tenido en mi al concederme el honor de realizar el presente trabajo de investigación.

A todos y cada uno de ellos, con todo el respeto que se merecen, les extiendo mi más sincero agradecimiento

ALEXIS FERNANDO RODRÍGUEZ BALDERAS.

INDICE

Introducción.	I
CAPITULO I. JUICIOS ORALES, PRINCIPIOS Y CONCEPTOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.	1
1.- Antecedentes de los juicios orales.....	1
2.- Antecedentes de los juicios orales en México.....	8
3.- Procedimiento laboral: conceptos.....	14
3.1. Principios procesales del derecho del trabajo.....	21
3.1.1. Principio de inmediatez.....	23
3.1.2. Principio de publicidad.....	25
3.1.3. Principio de gratuidad.....	27
3.1.4. Predominancia oral.....	28
4.- Procedimiento ordinario.....	30
5.- Procedimientos especiales.....	40
CAPITULO II. ANALISIS DE LOS ARTICULOS 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 8 Y 17 DE LA CONSTITUCION Y 25 DEL PACTO DE SAN JOSE DE COSTA RICA QUE GARANTIZAN EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.	43
1.- Ideario y aplicación del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.....	43
2.- Ideario y aplicación del artículos 8 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	46
3.- Ideario y aplicación del articulo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).....	50
CAPITULO III. EL PRESUPUESTO DESTINADO PARA SU IMPLEMENTACION Y COMPETENCIA DE LAS SALAS DE PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL.	55
1.- Cantidad erogada para infraestructura y creación de las juntas 19 y 20 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.....	58
2.- Competencia y carga de trabajo de las salas de juicios orales	

(Juntas Especiales 19 y 20 de la Local del D.F.) en materia laboral.....	67
2.1. Competencia de los asuntos que serán de la observancia de la junta especial numero 19 y 20 de la Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.....	69
2.2. Numero de demandas entrantes a la junta 19 y 20, el tiempo estimado para la resolución de un litigio obrero-patronal.	78
2.3. tiempo estimado para la resolución de un conflicto obrero-patronal y número estimado de demandas entrantes antes de su implementación.....	85
CAPITULO IV. VIOLACIONES A LOS PRINCIPIOS PRO PERSONA, INMEDIATEZ Y A LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y EVITAR LA DISCRIMINACION.	92
CAPITULO V. SOLUCION A LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA: La creación de juntas convencionales que ya son predominantemente orales, evitando violentar el derecho consagrado en el articulo 2 de la Ley Federal del Trabajo por lo que hace a los trabajadores y funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.....	103
CONCLUSIONES.	108
BIBLIOGRAFIA.	110

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación se encuentra basado en la problemática suscitada en las juntas 19, 20, así como de las salas de juicios orales implementadas por el gobierno del Distrito Federal en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ya que desde su publicación en la Gaceta Oficial del Gobierno de del Distrito Federal así como en la inauguración de ellas por el Jefe de Gobierno Miguel Ángel Mancera, se prometieron diversas cosas que a la fecha no se han cumplido, como lo es radicar el mayor numero de demandas a éstas Juntas a efecto de salvaguardar los derechos Humanos de los Gobernados que solicitan Justicia en Materia Laboral, la cual es protectora de las clases desprotegidas al ser la rama del derecho eminentemente social.

Sin embargo no es posible dar total y cabal cumplimiento a dichos fines con los cuales fueron instauradas, además de que la creación de dichas salas conlleva un gran desequilibrio en la administración de justicia en ésta noble materia encargada de dirimir las controversias fruto de la constante lucha de clases de carácter obrero-patronal, es decir, que la administración y la procuración de los derechos humanos y en general los derechos tanto de los trabajadores, los patrones así como de los mismos funcionarios y trabajadores de la junta se ven violentados de diversas formas, esto es, la justicia en materia laboral es parcial en el aspecto de que los procedimientos rápidos y eficaces son solo para unos cuantos, lo que conlleva a que sigue existiendo una minoría con mejores derechos y muchas personas ya sea como actor o como demandado tienen una dilación significativa en la tramitación de todo el proceso laboral por la carga de trabajo de las demás juntas convencionales, mientras que las nuevas juntas y las salas de juicios orales son los que menos carga de trabajo reciben, y a pesar de ello no dan cumplimiento cabal a los fines

estipulados y lo peor, fue una erogación excesiva por parte del Gobierno del Distrito Federal además de estar mal planteada al no ser innovador, ya que el procedimiento laboral es predominantemente oral, no se creó una legislación especial o nueva para regular los “nuevos juicios orales en materia de trabajo” se siguen rigiendo por las mismas reglas y principios del procedimiento, lo cual solo denota la mala planeación y que solo era para cumplir una obligación de carácter internacional, lo cual en su parte conducente de la presente investigación se demostrará.

Por otro lado tenemos la parcialidad por lo que hace a los trabajadores de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal al violentar los derechos otorgados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2, ya que no existe una igualdad en las condiciones de trabajo, como lo son las medidas de seguridad e higiene, así como un ambiente de trabajo idóneo para el desempeño de sus funciones, dichas violaciones afectan a estenógrafas, Actuarios, Secretarios de Acuerdos, Auxiliares incluso a los Presidentes mismos.

Es entonces que el fin de la presente investigación es demostrar que las propuesta de “las nuevas juntas especiales y las salas de juicios orales” son simplemente una mala erogación, una mala planeación plagada de buenos deseos y promesas de una salvaguarda de los derechos procesales de los gobernados que no podrá cumplirse, y de serlo, solo será parcial, cuando la administración de justicia pronta y expedita así como un juicio rápido y sencillo debería de ser de carácter general.

CAPITULO I. JUICIOS ORALES, PRINCIPIOS Y CONCEPTOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

1. ANTECEDENTES DEL JUICIO ORAL.

Este capítulo, integra una breve semblanza de la evolución histórica de los juicios orales. Muestra que desde la antigüedad el hombre ha buscado y empleado los medios que, conforme a las circunstancias sociológicas imperantes en un tiempo determinado, ha tenido a su alcance a fin de solucionar los conflictos surgidos dentro de su comunidad. Al paso del tiempo, y con la evolución del derecho, las instituciones jurídicas, entre ellas las procesales, se van perfeccionando y surgen así los juicios orales. Entre las fuentes de estos procesos, dignas de tomarse en cuenta, son las que emergen del derecho germánico y canónico, en donde se puede apreciar una tradición jurídica oral; la influencia del derecho canónico, a principios de la edad media, dio como resultado procedimientos excesivamente lentos, donde la jurisdicción se encontraba a cargo de funcionarios del estado.

Uno de los primeros antecedentes que tenemos es *La Apología de Sócrates*, donde este ante los jueces, expone de manera **oral** sus excepciones y defensas, responde a todos sus adversarios, de ser juzgado por su manera de vivir y por estar lejos de los negocios públicos, sumado a sus conversaciones diarias que proclama en las plazas, se hablaba que era un hombre peligroso por intentar penetrar entre los misterios de la tierra y el cielo. Y aun que expone sus causas y motivos por los cuales él es un simple orador alejado de los *sofistas*, es condenado culpable.¹

Las sociedades antiguas como las modernas, han tenido siempre aunque sea de manera rudimentaria, una estructura social, política, e inclusive

¹ PLATON, "OBRAS COMPLETAS", edición de Patricio de Azcarate, Tomo I, Madrid 1871, página 43.

jurídica, que van en función del adelanto cultural de las comunidades insertas en las sociedades, que éstas presentan en su momento histórico.

El hombre, en consecuencia, ha tenido que buscar y emplear los medios que conforme a las circunstancias sociológicas, tiene a su alcance a fin de solucionar conflictos que surgen dentro de la comunidad; la mayoría de las veces, entre los pueblos primitivos, estas componendas fueron resueltas por la fuerza, caso en el que, ganaba el más fuerte y no siempre el débil podía hacer que se le reconociera su derecho. Con el devenir de los tiempos y el advenimiento del derecho, que no es más que un producto social que evoluciona de manera directa y proporcional y proporcional al desarrollo cultural de los pueblos, es que los hombres empiezan a buscar mecanismos que solucionen sus problemas, de manera tal, que independientemente de la solución del problema, las partes que intervienen queden convencidas, en conciencia, de que la solución que se tomó era la conforme al modo de ser social y a las costumbres propias de esa sociedad era la adecuada.

Es innegable, que la mayoría de los pueblos antiguos, existían formas que aunque fueran rudimentarias, de sistemas etéreos compositivos, los cuales se desarrollaron a través de la oralidad, por la sencilla razón de que la escritura es un logro que sobrevino mucho después. Asimismo, de acuerdo a la concepción jurídica de los romanos, la acción procesal era proporcionada por el pretor mediante una fórmula, con la característica de que a falta de ella no se tenía el derecho correlativo. Este régimen era propio del exagerado formalismo de esa época en la historia de las instituciones jurídicas desde el punto de vista de su realización, situación que perduró durante largo tiempo.

Es entendible que en otros ámbitos, en las comunidades primitivas, la administración de justicia estuvo comúnmente en manos de un jefe o líder que detentaba el mando de ese grupo social: en otros grupos, pudo haber

sido un “consejo de ancianos o de un brujo, ya que la solución de los litigios tenía características místicas o mágico-religiosas.”

La evolución del hombre y del derecho es gradual, de asociaciones elementales pasa a sociedades cada vez más complejas, en las que obviamente el derecho se despega de la religión, de la magia, y del misticismo y pasa a ocupar su lugar como disciplina rectora de la conducta de los hombres y de la solución de conflictos a través de tribunales organizados para ese efecto.

En cuanto a la oralidad, un digno ejemplo en la solución de un conflicto, nos lo da el pasaje bíblico narrado en el libro de los Reyes, en donde el pueblo hebreo consciente de que la función de juzgar era agotadora, eligió entre todo Israel a hombres enérgicos, nombrándolos jefes del pueblo: tribunos, centuriones, jefes de cincuenta y diez. Estos personajes juzgaban al pueblo a toda hora, llevando asuntos de mayor importancia a Moisés y, resolviendo ellos, las cuestiones más fáciles.

El procedimiento en ese entonces era público y oral, lo cual se constata del célebre juicio de Salomón en donde resuelve la controversia en cuanto a la maternidad que dos mujeres disputaban respecto de un menor. Tal y como se desprende de dicho pasaje, dos mujeres se presentan ante Salomón disputando la maternidad de un niño, mencionando que ambas vivían en la misma casa y habían parido cada una un hijo con tres días de diferencia. Estando solas, es decir, no habiendo testigos, uno de los niños murió ahogado durante la noche, a consecuencia de que la propia madre se acostó sobre él estando dormida. Por la mañana, al darse cuenta de lo sucedido, la mujer aprovecho que la otra madre dormía, para cambiarle su hijo muerto por el hijo vivo. Al despertar la otra mujer y al momento de amamantarlo se da cuenta del cambio y es en ese momento que surge el conflicto. Ya ante la presencia de Salomón, y con motivo de la insistencia de ambas madres en el sentido de que el hijo era de ambas, Salomón decide “equitativamente” partir el niño en dos y dar a cada una de las

madres la mitad; a la madre del hijo muerto no le afecta la decisión, sin embargo la verdadera madre, en un acto de amor, prefiere que el niño viva aun cuando sea al lado de la otra mujer, por lo cual Salomón, ante esta circunstancia reveladora, entrega el niño a la mujer que prefirió sacrificar su maternidad, y quien es la verdadera madre. Lo anterior, muestra la evidencia de que el procedimiento en este pueblo, inicia también con aspectos mágico-religiosos, de manera oral y pública, desarrollándose el procedimiento bajo el principio de inmediatez y concentración, encontrándose por parte del juzgador una verdadera solución al conflicto.

Las anteriores referencias, tienen sin duda, cierto valor histórico, en el sentido que, en los sistemas primitivos, las formas de administrar justicia, o de resolución de controversia van gestando y desarrollando entre formalismos, aspectos religiosos, tendencias, en algunos casos, la teatralidad, y sobre todo en costumbres propias de cada pueblo, desarrollándose con gran rapidez los progresos en el sistema de impartición de justicia, que como ya mencionamos mayormente prevalecía la oralidad.

Otro antecedente importante es *El Proceso de Cristo* siendo uno de los primeros antecedentes documentados de la historia, empezando en el imperio Romano, donde las doce tablas se convirtió en los comicios por centurias, en tribunales penales, habiéndose substituido por tribunales permanentes. Las *cuestiones perpetua* tenían competencia respecto de crímenes de importancia, bajo la Republica. Las acusaciones de lesa majestad y de tradición, así como de malversación de fondos públicos, se presentaba ante el Senado, órgano que juzgaba igualmente de las acusaciones graves dirigidas contra senadores.² Y el emperador tenía la facultad de conocer de los negocios penales o de someterlos a la

² BURGOA ORIHUELA Ignacio, "EL PROCESO DE CRISTO", Editorial Porrúa, Novena edición, México 2014, página 5.

jurisdicción del Senado. Es decir, cuando se trataba de las provincias, sus gobernadores nombrados por el emperador o por el Senado, tenían la potestad de homologar las sentencias pronunciadas por los tribunales locales.

Es así como en el año 6 a.C. Judea fue regida por procuradores Romanos entre los que destaca Poncio Pilato, y sus leyes eran al mismo tiempo religiosas y jurídicas, por un lado se tenía al Antiguo Testamento o Biblia, siendo su fundamento el Decálogo, es decir, los Diez Mandamientos, donde se determinó que eran las condiciones que el hombre debía respetar entre ellos y la sociedad, formando el *Pentateuco*, que contenía los libros del Génesis, el Éxodo, el Levítico, los Números y el Deuteronomio, de donde se determina la tipificación delictiva:

- *PUBLICIDAD*.- Consiste en el sentido de que los tribunales debían actuar frente al pueblo especialmente el SANHEDRIN que se reunía en un recinto llamado GAZITH.
- *DIURNIDAD*.- En que el procedimiento no debía prolongarse después del ocaso, es decir, de la puesta de sol.
- *EL DE AMPLIA LIBERTAD DEFENSIVA* del acusado.
- *ESCRUPOLOSIDAD*.- En el desahogo de la prueba testimonial de cargo y descargo, sin que valiesen las declaraciones de un solo testigo.
- *PROHIBICION*.- Para que nuevos testigos depusieran contra el acusado una vez cerrada la instrucción del procedimiento.
- *SUJECION*.- De la votación condenatoria a nueva revisión dentro del término de tres días para que generara la sentencia en caso de corroborarse.
- *INMODIFICABILIDAD*.- De los votos absolutorios en la susodicha nueva votación.

- *POSIBILIDAD DE PRESENTAR PRUEBAS.*- En favor del condenado antes de ejecutarse la sentencia.
- *INVALIDEZ.*- De las declaraciones del acusado si no fuesen respaldadas por alguna prueba que se rindiese en juicio.
- *APLICACIÓN A LOS TESTIGOS FALSOS.*-De la pena con que se sancionaba el delito que denunciaran.³

Aunado a los principios antes mencionados en el régimen hebrero se debía *juzar con juicio justo*, sin tener preferencia por ninguna de las partes y sin aceptar dadas *que ciegan los ojos de los sabios y trastornan las palabras de los justos*, obligándose a que se administrara la justicia con rectitud.

A lo que respecta con el SANHEDRIN era el tribunal supremo del pueblo judío, creado en el siglo II antes de Cristo, determinado por mandamiento divino. Donde el texto respectivo es el siguiente: *“Y el Señor dijo a Moisés: reúne a setenta hombres de los ancianos de Israel a quienes tu conozcas, que sean ancianos del pueblo y sus rectores, y llévalos al Tabernáculo y comparezcan allí contigo”*.⁴ Es así como la justicia estaba a manos de estos hombres cuyas resoluciones eran elevadas al rango de *fallos de Dios*, conociendo de delitos graves como blasfemia e idolatría, castigados con pena de muerte, y reiterándonos a lo anterior, el fallo debía ser homologado por el gobernador de Roma.

El hacer las especificaciones de los principios y la definición del Sanhedrin es importante porque en el Proceso de Jesús de Nazaret su defensor Nicodemo preciso todos los puntos violatorio a su procedimiento, y aun así, fue sentenciado culpable, toda vez que su **proceso predominantemente oral** violó todas y cada uno de los principios

³ Íbidem, paginas 11-12.

⁴ Íbidem, pagina 12.

establecidos en el libro del Deuteronomio, respaldado por la decisión de Poncio Pilato.

Los grupos de culturas antiguas poseían estratos sociales determinados: con reyes, sacerdotes, y reglas para la solución de los conflictos, aun cuando sus soluciones: más que de aspecto jurídico, generalmente encontraban su sustento en aspectos míticos y teocráticos que se caracterizaban por su oralidad, así, tratándose de culturas neolíticas, menciona el eminente historiador del derecho Guillermo Floris Margadant, “que en día de transformar la escritura pictográfica en fonética y caracterizadas por gobernantes arbitrarios, cuyo poder a menudo tomaba el lugar del derecho, no es sorprendente que encontremos en el derecho azteca códigos al estilo del de Hammurabi. Sin embargo, en vísperas de la conquista parece haberse presentado un modesto movimiento codificador, quizá más bien para el uso de los jueces que para la orientación del público en general, al que suele ligarse el nombre del rey poeta de Texcoco, Netzahualcóyotl... Por lo demás, el derecho se manifestó en costumbres, a menudo íntimamente ligadas a la religión, tan conocidas de todos que no había necesidad de ponerlas por escrito”⁵. Ya la codificación del derecho en México, se dio a partir del dominio español sobre los pueblos conquistados en el continente Americano, la cual ha jugado un papel relevante en la consolidación de la escritura en el sistema judicial de nuestros días, convirtiéndose en un elemento característico a la impartición de justicia en los países de América Latina. Ejemplo de esto se aprecia en el pueblo Azteca, que como lo menciona el maestro Toribio Esquivel Obregón, “En la comisión de un delito lo único que se veía era la transgresión de una costumbre, el desobedecimiento a un mandato expreso o tácito del soberano, y la base del castigo era la misma que en un ejército: la violación de la disciplina.

⁵ FLORIS MARGADANT, Guillermo, “El Derecho Privado Romano”, 26 edición, Editorial Esfinge, México, 2003, pagina 326.

2.- ANTECEDENTES DEL JUICIO ORAL EN MÉXICO

Partamos de un derecho procesal acorde con la época, haciendo un breve recordatorio sobre el derecho primitivo azteca: "...como en todos los pueblos primitivos, la administración de justicia constituía una potestad que se depositaba en la persona del rey, y junto a él la Chihuacóatl, la gemelo mujer, lo que asemejaba una especie de doble monarca. Existieron organismos que funcionaban como tribunales, entre ellos el tlatatécalt, que conocía de asuntos civiles, dictaba resoluciones inapelables y se reunía en la cámara del rey; se desenvolvía con arreglo a procedimientos rigurosamente orales; la justicia se daba sin observar formalidades y sin garantías; los encargados de impartirla fueron los caciques o tlatoanis, quienes fungían como verdaderos jueces y resolvían cuestiones judiciales en asambleas, donde hacían gala de sus facultades innatas al pronunciar fallos y decisiones, aunque algunas veces el negocio lo sometían a la decisión de un jurado. Se estableció, entre los aztecas, que los juicios en materia civil no podían durar más de ochenta días".

Ahora bien, hablar de un derecho procesal de la época colonial cuyo origen obedeció a los sistemas inquisitivos puros, desarrollados históricamente en Europa, y que en España se encargó de explotar nuestro país desde el siglo XVI, caracterizados por la venganza, procesos en los que la investigación y persecución de las acciones obedecían a un carácter oficioso, secreto, y en los que el juez aparece como verdugo, pudiendo incluso dar lugar a la tortura del individuo para obtener la confesión, cuyo valor tasado la hacía aparecer como la prueba máxima de culpabilidad.

Si se analiza la carta magna de 1917, se pueden dilucidar los excesos del sistema inquisitorio y la inadecuación de los conceptos del sistema acusatorio que permitieron la ubicación de un sistema mixto, en el cual tanto el acusador como el juez juegan un importante papel en el

descubrimiento de la verdad histórica de los hechos, sin embargo, las facultades judiciales para conocer un hecho son irrestrictas, pudiendo colocarse en el peligro de subsanar las deficiencias de una investigación, e incluso formular un erróneo conocimiento de los hechos.

Es así como develamos los primeros antecedentes de los Juicios Orales, México, como heredero de la tradición jurídica europea, a través de España, la que trasladó las instituciones del derecho castellano a las tierras conquistadas, también tuvo su evolución procesal; ejemplo de ello, a principios del siglo pasado, el proceso penal se llegó a desarrollar en forma oral ante jurado popular; los que con el tiempo cayeron en desuso, por ser poco prácticos. Actualmente, no todos los juicios son completamente de carácter escrito, tienen etapas de oralidad, como lo es el desahogo de pruebas, pudiendo hablarse, más bien de una forma mixta y oral.

Es así como se habla de la existencia de los juicios orales en México a partir de los Jurados Populares, siendo el más trascendentes el caso de la Maestra María Teresa Landa, primera Señorita México que ganó el concurso de belleza en 1928 auspiciado por el diario *Excélsior*, contrayendo nupcias con Moisés Vidal, de 35 años, 17 años mayor que ella.⁶

Después de una traición amorosa por parte de su esposo, María Teresa Landa asesinó con arma de fuego a Moisés Vidal, un 25 de Agosto de 1929.

Posteriormente fue juzgada ante un jurado popular, cuyos integrantes no solo escuchaban planteamientos lógicos y razones jurídicas sino que eran

⁶ BARREDA SOLÓRZANO Luis de la, "El Jurado Seducido Las Pasiones ante la Justicia", Editorial Porrúa, 2da Edición, México 2013, página 5-6.

susceptibles a gesticulaciones, dotes oratorias, golpes sentimentales, y simpatía o antipatía de los testigos y los inculpados.⁷

Situándonos en la sala de jurados de la cárcel de Belem, asistido por el fiscal Luis Corona, pidiendo que no se dejaran cegar por la hermosa mujer, defendida por su abogado José María Lozano, defendiéndola con un testigo y con alegatos enfocados en la civilización occidental, en especial la cultura francesa, rememoro crímenes celebres, sobre todo pasionales, se refirió auto elogiosamente a su militancia Huertista y a su jubilación, y aterrizo caracterizando a su defendida como la victima del que disparo, en defensa de sus ilusiones, contra quien le infligió deshonor y duelo, movida por un fuerza moral irresistible ante el temor fundado de un mal inminente.⁸

Al finalizar, María Teresa Landa, tomo el uso de la voz, diciendo que los celos la llevaron a la locura, por el despecho de la infidelidad de su marido, tras elogios y aplausos del público que concurrió a ver la audiencia, el jurado absolvió a la acusada. La sentencia no fue bien recibida en los círculos jurídicos: la conducta de la enjuiciada no encuadraba en ninguna de las justificantes ni en ninguna de las cusas de inculpabilidad previstas por el Código Penal. Fue el fin **del jurado popular en México.**

En el año de 1970 se crea la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 752 en su fracción I y II establece que el procedimiento tendrá tres etapas anteriores al desahogo de las pruebas, la primera de conciliación, que, se le dará fecha para la celebración de la misma 10 días hábiles después de la presentación de la demanda, y para que la notificación esté en tiempo debería ser realizada en los 3 días anteriores a la celebración de la audiencia; posteriormente se señalará audiencia de demanda y

⁷ Íbidem, página 9.

⁸ Op. Cit., página 11.

excepciones dentro de los 3 días siguientes, concluida la etapa de desahogo de pruebas, las cuales deberán desahogarse en una misma audiencia y las que sea imposible hacerlo se fije fecha dentro de los 3 días siguientes, sigue otro término el cual consta de 10 días hábiles, dicho término corresponde al proyecto de laudo, el cual deberá ser realizado después de ser vencido el término de 48 horas para la formulación de alegatos, aprobado el laudo, se engrosará y se publicará en los 6 días siguientes ya listo para su notificación y ejecución.

De lo anterior podemos apreciar que los términos que manejaba la Ley Federal del trabajo son menores y garantizan una inmediatez procesal, ya que si bien es cierto, hay una sola audiencia para conciliación, ese tiempo es recuperado al señalar las audiencias mas cercanas en cuanto a la fecha de la celebración de la última, entonces volvemos al mismo punto de partida y lo que motiva la presente investigación, las nuevas juntas no son innovadoras ni reducen los términos, solo son una erogación mal planeada de una administración parcial de justicia plagada de buenos deseos, solamente eso, lo cual quedará demostrado en la parte conducente de este trabajo de tesis

En realidad, en México no todos los juicios son escritos, pues impera más bien, el sistema mixto; oral y escrito, como es el caso de los procesos agrarios, que son públicos en su desahogo y son presididos por un magistrado. Igual acontece en los tribunales del trabajo, en donde las partes hacen las diligencias, las audiencias y en la mayoría de actos mediante los cuales intervienen, los realizan de forma verbal, en los civiles en donde el desahogo de las pruebas es oral y aún en los penales, con la circunstancia de que no pueden ser públicos, en virtud de que las salas de audiencias no están diseñadas para recibir gente. Esto sin olvidar que en ciertas poblaciones rurales los usos y costumbres hacen que exista un juicio oral en la actualidad, que de hecho esa es la tendencia en nuestro país, reformar leyes y códigos para adoptar plenamente una tendencia

hacia la oralidad. En México es urgente que surja un cambio radical en el sistema de procuración y administración de justicia. Desafortunadamente vivimos en un país donde impera la corrupción y el chantaje por parte de policías, jueces, ministerios públicos y autoridades en general, teniendo como derivación que las partes involucradas deben esperar meses, o quizás años para obtener sentencia, ya que según las estadísticas, 92 por ciento de los implicados en un proceso judicial jamás vieron al juez, además, sus resoluciones tardan más de un año.

Por tratarse de una forma de impartición de justicia, la cual está comprobada reduce costos y tiempo, además que no es complicada, de hecho, simplifica el trabajo de la autoridad al no tener que estar leyendo un sinnúmero de expedientes ya que se trata de un proceso judicial basado en la transparencia, y con base en pruebas derivadas de una investigación forense y científica, y no de declaraciones arbitrarias, debido a que la información que se recaba durante la indagatoria se debate públicamente asegurando calidad y veracidad. Los juicios orales garantizan a toda la sociedad que el método será claro, ya que involucra de manera directa a los jueces con las pruebas de la víctima y el victimario, donde tienen la oportunidad de presentar sus argumentos frente al auditorio.

Los juicios orales deben ser un medio importante y esencial del sistema judicial en México, el cual incluye varios mecanismos elementales como son la profesionalización de policías, jueces, ministerios públicos, defensores y sociedad en general por lo que hace en la materia penal, y mas recientemente en las materia civil, sin embargo en materia de trabajo, no se tiene la misma fortuna, puesto que no existe esa capacitación ni adiestramiento del personal, de las partes que en el juicio intervienen, solo es una mera ficción plagada de buenos deseos pero sin las bases necesarias para tener una justicia laboral viable y eficaz.

Este nuevo procedimiento laboral según lo establece su publicación en la Gaceta oficial del Distrito Federal logrará agilizar la impartición de justicia, podrá permitir abatir el rezago de las cientos de miles de demandas en materia laboral dando cabal cumplimiento a los términos señalados por la ley y salvaguardar la inmediatez del procedimiento comprometiéndose la autoridad Laboral a emitir laudos en 45 días a partir de la iniciación del proceso. Existe una reducción considerable en los tiempos, empero creo que ése no es el único aspecto importante en que se está ganando, sino también en la oportunidad para la defensa y calidad del Laudo, esto por la inmediatez que tiene el juzgador para dictarla. Sin duda alguna, el apoyo que reciba la propuesta de los juicios orales debe ser bienvenida y útil, ya que por sí sola es insuficiente, inclusive si se llegara a politizar serviría para que los que dicen ser nuestros legisladores se pusieran a trabajar un poco, sin embargo se requiere la acción coordinada de todos los ciudadanos para así fomentar en la conciencia colectiva las bondades y beneficios de esta implementación, las autoridades son las que mejor saben de las mejoras que los juicios orales conllevan, pero se muestran temerosos y pusilánimes ante el cambio que representa una reforma de tal magnitud.

La realidad social y constitucional moderna debe estar basada en el respeto a los derechos de la humanidad, y ello justifica un cambio hacia un sistema que, como el juicio oral, reafirme con mayor control y premura una buena justicia. Lo importante de esta forma de justicia llamada juicio oral, es que no decaiga el interés y evitar a toda costa el que se vaya a la congeladora una reforma de tanta importancia. Serán dignos de aplauso todos los esfuerzos y sacrificios que en busca de este ideal se emprendan.

3.- PROCEDIMIENTO LABORAL CONCEPTOS

En el presente capítulo analizaremos y estudiaremos a fondo la naturaleza jurídica de los conceptos primordiales del derecho del trabajo, los principios procesales consagrados en el artículo 685 de la Ley federal del trabajo, los cuales rigen todos los tipos de procedimientos contemplados en el derecho laboral, por último, analizaremos los procedimientos ordinarios y especiales.

A principio de cuentas debemos tener bien definido el concepto principal y que el mismo dio origen a nuestra materia, *EL TRABAJO*: su raíz etimológica proviene del latín *tripalium* que significa “aparato para sujetar las caballerías, de *tripalis*, de tres palos”; la Real Academia de la Lengua Española lo define como “*Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital*”⁹; mientras que la Ley Federal del trabajo en el artículo 8 en su segundo párrafo lo define de la siguiente manera: “...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”¹⁰

Ahora bien, ya que hemos definido el concepto principal, nos deja algo claro, que existe la intervención humana para la producción de la riqueza mediante un esfuerzo aplicado, lo cual nos advierte que hay dos partes, el humano que aplica ese esfuerzo para producir riqueza que a partir de este momento llamaremos **Trabajador**, el cual funge en este concepto como un sujeto activo en virtud de ser el que realiza acciones de dar y de hacer, entonces, al existir un sujeto activo debe haber un sujeto pasivo, en este caso es la persona ya sea física o moral que recibe esa riqueza generada por el trabajador que a su vez está obligado a brindar las herramientas, el capital y las condiciones para que subsista la materia de

⁹ Diccionario de la lengua española, 23ª edición, España, 2014.

¹⁰ MÉXICO, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1 de abril 1970, Diario Oficial de la Federación 30 de Noviembre 2012.

trabajo, que a partir de este momento lo llamaremos **Patrón** el cual tiene como obligación principal aparte de las antes mencionadas, dar a cambio de ese esfuerzo realizado por el trabajador una cantidad cierta y en dinero, cantidad que desde este momento la llamaremos **Salario** que de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 de la Ley de la materia la cual define: “...es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”¹¹.

Primeramente hablaremos del **trabajador**; el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera: “...es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”¹². De lo anterior se desprende que siempre y forzosamente debe ser una persona física la que debe cumplir el requisito establecido por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el cual es fundamental para ser considerado trabajador, dicho requisito es brindar un servicio personal y subordinado que en conjunto con lo establecido en el artículo 8 del mismo ordenamiento nos da la pauta a que ese esfuerzo puede ser intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio siempre y cuando sea a favor del patrón para la producción de riqueza a su favor.

Con lo anterior podremos definir ahora al patrón, Héctor Santos Azuela lo define como “...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores”¹³.

Sin embargo, patrón no solo es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores, en las relaciones de trabajo entra una figura fundamental en tratándose de contratación de trabajadores, esto es, los **intermediarios**, que el artículo 12 de la ley laboral multicitada

¹¹ Idem.

¹² Op. Cit..

¹³ SANTOS AZUELA Héctor y otro, “Fundamentos y Reforma del Derecho del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 2014, página 53.

lo define como “...la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón”¹⁴. Ahora bien, en el supuesto en el que nos coloca el artículo antes citado nos da pauta a entender que el intermediario realiza la contratación de la fuerza de trabajo para un tercer sujeto de derecho, el cual recibe el nombre de **beneficiario**; pero ¿en qué momento se rebasa esa delgada línea entre un intermediario y un patrón? La respuesta a dicho planteamiento nos la da el legislador en el artículo 13 del ordenamiento laboral citado que aclara estableciendo:

ARTÍCULO 13.- *No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.*

Habiendo definido a los sujetos que intervienen en una relación de trabajo, podemos realizar un viable estudio de la naturaleza jurídica así como los efectos de una relación de trabajo, sus tipos y como se da el nacimiento de cada una de ellas, ergo, procederemos a realizar un análisis concienzudo de la **relación de trabajo** que la definiremos como la prestación de un trabajo que se realiza de manera personal de manera subordinada hacia otra persona a cambio del pago de un salario independientemente de la naturaleza del acto que le dio origen. En este orden de ideas se tiene entendido que la relación de trabajo nace en el momento en que el trabajador se subordina a favor del patrón, es decir, el inicio de sus labores o bien, su enrolamiento con la empresa.

¹⁴ MÉXICO, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1 de abril 1970, Diario Oficial de la Federación 30 de Noviembre 2012.

Para entender el nacimiento de una relación de trabajo hace falta hacer mención de un elemento primordial, el cual acredita la relación de trabajo que une al patrón con el trabajador sin importar la forma de su contratación, ese elemento tan importante es la **subordinación** palabra que proviene del latín *subordinatio* –ōnis que significa “*Sujeción a la orden, mando o dominio de alguien*”, ya entendido el concepto de subordinación podremos mencionar que es por voluntad propia de los sujetos de la relación de trabajo exista esa relación de subordinación de uno hacia el otro, Hector Santos Azuela nos establece los tipos de contrato de trabajo que existen, por consiguiente, llegamos a la conclusión de que una relación de trabajo es autónoma y ésta surge independientemente de la existencia de un contrato por escrito o no, ya que, como nos indica el autor en comentario, un contrato de trabajo puede ser de tres maneras, escrito, oral y tácito¹⁵:

a) Escrito: que como su nombre lo indica, es el que se realiza en un papel en el cual expresan su voluntad de dar nacimiento a la relación de trabajo.

b) Verbal: este tipo de contrato laboral consiste en expresar las condiciones de trabajo así como su voluntad de iniciar el vínculo laboral por medio de su palabra sin dar constancia por escrito del mismo.

c) Tácito: La manera más complicada de dar origen a una relación laboral en virtud de que no hay un acuerdo de voluntades de manera oral o escrita, solo consta de tener los elementos que acrediten que el patrón es beneficiario del trabajo subordinado del obrero y a su vez le otorgó el pago de un salario a cambio de ese esfuerzo físico o intelectual.

Entonces, independientemente del tipo de contrato celebrado, todos los mencionados con anterioridad coinciden en ser “un convenio por el cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinado

¹⁵ SANTOS AZUELA HECTOR Y OTRO, *Op. Cit.* página 56.

mediante el pago de un salario, independientemente de su forma o denominación”¹⁶. Con lo anterior señalado se llega a la conclusión de que ya sea mediante un contrato escrito, verbal o que sean sujetos de una relación de trabajo de manera tácita, los efectos que se producen son los mismos con la diferencia de que si existe una demanda, para el caso del supuesto contrato, éste se regirá por lo pactado en el mismo, contrario sensu, al no existir contrato de trabajo, se regirá por los principios y condiciones establecidas en la Ley Federal del trabajo.

Derivado de los tipos de contrato laboral, ahora es prudente hablar de las modalidades de dichos contratos o relaciones de trabajo, que para los efectos de nuestra investigación es necesario invocar el contenido del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos establece:

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado.

Lo anterior señalado en el artículo antes citado que en su parte conducente nos establece que la duración de la relación de trabajo deberá ser fijada, a falta de dicha estipulación se entenderá que la relación laboral es por tiempo indeterminado, la razón de que sea considerada por tiempo indeterminado cuando las partes fueron omisas al manifestar la duración del vínculo laboral es para la protección del trabajador obedeciendo al **principio de estabilidad**, el cual, de acuerdo a lo que ALENA GARRIDO RAMÓN en su libro *Derecho individual del trabajo* nos define como “...un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo; a partir de ese instante, el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar

¹⁶ Ídem, página 55.

el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar”.¹⁷

Es entonces el momento oportuno de definir los distintos tipos de contrato (o relación de trabajo que el antes citado artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo menciona los cuales son los siguientes:

a) Por tiempo indeterminado: es aquel por el cual una de las partes se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra persona ya sea física o moral mediante el pago de una remuneración, la cual solo podrá terminar por los casos establecidos por la ley Federal del trabajo en su artículo 47 o bien, de común acuerdo.

b) Por tiempo determinado: es aquel por el cual una de las partes se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra persona ya sea física o moral mediante el pago de una remuneración el cual se termina pasando tiempo o plazo establecido en el contrato individual de trabajo, de común acuerdo entre las partes antes de vencerse el plazo o bien, el trabajador ser rescindido si se encuadra en alguno de los supuestos del artículo 47 de la ley de la materia.

c) Por obra determinada: es aquel por el cual una de las partes se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra persona ya sea física o moral mediante el pago de una remuneración exclusivamente para la terminación de un trabajo en específico, la relación de trabajo termina al dejar de subsistir la materia que dio origen a la fuente de trabajo, por ejemplo, la creación o construcción de un centro comercial.

Como ya se mencionó anteriormente, así no sean por escrito, las relaciones de trabajo pueden entenderse que están sujetas de un contrato de trabajo, ya que también puede ser de manera verbal o tácita, lo

¹⁷ GARRIDO RAMON ALENA, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford University Press, 2da edición, México, 2014, pp.59

anterior se sustenta con la teoría de los contratos muy en especial en las características a las que obedece un contrato de trabajo dependiendo de su naturaleza jurídica ya que son sinalagmáticos en virtud de que las partes (patrón y trabajador) guardan entre sí una relación mutua de reciprocidad de derechos y obligaciones; consensual, en aras de que con el simple consentimiento de las partes queda perfeccionado, que de nueva cuenta, el consentimiento, como bien sabemos puede manifestarse de manera expresa o tácitamente, esto es, exteriorizar la voluntariedad de las partes de ligarse una a la otra para la realización de un trabajo; es también de tracto sucesivo ya que la acción de dar o de hacer no se extingue la obligación en una sola acción, se desarrolla día a día o por jornadas; oneroso: ya que la naturaleza de dar nacimiento a un contrato de trabajo es con fines de lucro por ambas partes, el trabajador lo hace con el ánimo de percibir un salario, mientras el patrón tiene la intención de obtener un beneficio o ganancia; intuitu personae, ya que solo son sujetos de dicho contrato las personas que originaron el mismo, es decir, que a la muerte de alguna de las partes da como resultado la terminación de la relación de trabajo y por ende, el contrato; por último cabe señalar que es un contrato nominado, es decir, es un contrato que se encuentra contemplado por la ley, sea cual sea su tipo, siempre se le reconoce como contrato de trabajo.

3.1 PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Ya que en el tema anterior quedaron definidos los sujetos del derecho del trabajo, es importante adentrarnos a los principios a los cuales estarán sujetos en caso de formar parte del procedimiento del derecho federal del trabajo, los cuales, si se encuentran en ese supuesto, los términos anteriormente definidos jugarán un papel muy importante en la secuela procesal, ahora bien, nos remontamos al inicio del derecho procesal del trabajo, muy en especial en el artículo 685 de la ley federal del trabajo, el cual nos da la pauta de los principios que deben regir el procedimiento laboral independientemente si sea especial u ordinario, dicho numeral se transcribe a continuación:

ARTICULO 685.- *El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio 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.*

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Es de suma importancia tener a bien el comando antes citado ya que este mismo nos indica el inicio del derecho procesal del trabajo, que como bien sabemos es la rama del derecho procesal que estudia a las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos, que como hemos dejado en claro a lo largo de la presente investigación, está basado en una doctrina homogénea y diferente en aras de que establecen diversas disposiciones que no se ven en otras ramas del derecho, un

ejemplo claro de ello son las disposiciones con ventajas a favor del trabajador con el fin de darle una verdadera paridad procesal.

El procedimiento laboral contiene diversos principios, los cuales exigen, ciertamente, una precisión de su naturaleza, ya que varios de ellos más allá de ser verdaderos principios, muy en el fondo solo pueden tratarse de meramente buenos deseos, ya que dentro de los principios que más adelante se les hará mención, están de manera sustantiva la sencillez y la economía del procedimiento, ya que la verdadera pretensión del juzgador en darle una expresión de buenos deseos al procedimiento que puede o no garantizar un final feliz, sin embargo, y aunque no se les de siempre el cumplimiento debido a dichos principios, se debe al menos de manera escrita en la ley, garantizarle a las partes un debido proceso, es entonces que a continuación definamos los principios del derecho procesal laboral para lograr de ellos un buen entendimiento que para motivos de nuestra investigación nos será de gran utilidad al momento de demostrar que las juntas 19 y 20, así como las salas de juicios orales que se han implementado en nuestro país no vinieron a innovar, un mucho menos a mejorar la administración de justicia en esta noble rama del derecho.

3.1.1 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

La inmediatez en el procedimiento según Carlos Reynoso Casillo nos establece que se trata de “la cercanía entre las partes en el proceso laboral”¹⁸.

Pero más allá de eso, la inmediatez se refiere a la manera en la que debe conducirse la junta durante el desarrollo del proceso, esto se traduce a salvaguardar la rapidez de un procedimiento, y no necesariamente de que todo se haga en una sola diligencia, sino que se le respeten al trabajador todos los términos y plazos que establece la ley sin que haya dilación del proceso laboral y no haya vulneración alguna en sus derechos humanos es decir, que no solo se trata de cercanía entre las partes, desde el inicio hasta la conclusión del proceso, sino que dicha intervención será “encomiable, sensata y lógica”¹⁹.

La inmediatez o intermediación como también se le denomina, plantea una concepción global e integral de aquellos impartidores de justicia encargados de los procesos laborales, donde su conocimiento del proceso debe ser desde el inicio del mismo hasta su conclusión y sobre todo, su necesaria cercanía con las partes del proceso durante su desarrollo.

Esta idea, sin duda encomiable, sensata y lógica, se enfrenta muchas veces a las dificultades que plantea para un tribunal laboral atender miles y miles de expedientes, así como las diligencias que estos implican, de tal manera que el volumen creciente de trabajo, generalmente actúa en contra de un cabal cumplimiento del principio de inmediatez.

Como puede advertirse, la inmediatez, guarda una estrecha relación con el carácter oral de los procedimientos laborales, ya que es precisamente

¹⁸ REYNOSO CASTILLO CARLOS, “Derecho Procesal Del Trabajo”, Ed. Porrúa, Primera edición, 2014, pag.51

¹⁹ Ídem, pág.51

en el desahogo de algunas pruebas; como por ejemplo , la confesional y la testimonial, en donde los funcionarios del tribunal laboral, al escuchar de manera personal y directa las respuestas que ofrezcan los participantes de dichas probanzas, es que podrán formarse un criterio más amplio y certero al momento de valorar tales pruebas, de mejor manera que si lo hicieran exclusivamente a partir del análisis que permite la frialdad de los documentos.

3.1.2 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

De este principio se tiene cuando menos dos acepciones, uno deriva frente a la sociedad y otro frente a las partes que intervienen en el procedimiento, lo anterior es sostenido por Carlos Reynoso Castillo en su libro *derecho procesal del trabajo*, en el que en su parte conducente nos explica que por lo que hace a la publicidad que se da entre las partes que intervienen en el procedimiento, “una vez que ya se encuentra entablada la relación procesal, tienen esa facultad y la posibilidad de acceder sin limitación alguna al conocimiento de todas las actuaciones y diligencias realizadas por la parte que sea durante el desarrollo de todo el procedimiento”²⁰, ya sea que esas partes tengan ese interés *ad causam* o *ad procesum*.

Por otro lado, se encuentra la publicidad del procedimiento el cual consta de que “todas las actuaciones y diligencias que realicen los tribunales del trabajo podrán ser presenciadas y podrán asistir a ellas a quien consideren conveniente, y a su vez que cualquier persona pueda presenciar todo el desarrollo del procedimiento laboral sin intervención de ella en el mismo, únicamente como vigilantes celosos del cabal cumplimiento de los lineamientos que nos establece la ley federal del trabajo”.²¹

De lo anterior se desprende que la publicidad existe, ya que las Juntas de conciliación y arbitraje en ningún momento imponen algún tipo de restricción al acceso a la junta a efecto de presenciar alguna diligencia, y así mismo en el momento de que algún ciudadano acuda al local de la junta en busca de impartición de justicia, así también, ya en tratándose de acceso a las actuaciones en el expediente en particular, las partes cuyo interés jurídico o legítimo haya quedado demostrado, pueden tener

²⁰ *Ibidem*, página.47

²¹ *Ibidem*, página 48.

acceso a ellas desde el escrito inicial de demanda hasta la última actuación realizada en el expediente en el que se actúa.

3.1.3. PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Este principio está basado a una de las obligaciones primarias que todo estado tiene, es atender al ciudadano que acuda a el en su carácter de autoridad cuando sufrió alguna violación en sus derechos humanos o bien, algun menoscabo de cualquier índole. En ese orden de ideas, esas instancias deben estar listas para atender los reclamos de la ciudadanía como parte de sus obligaciones y no como un servicio contra el cual se debiera realizar la erogación o cubrir un pago. De este mismo se deriva el artículo 17 de la Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, el cual reconoce la idea de que nadie puede hacerse justicia por su propia mano, y que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que se encuentran para esos efectos los cuales estarán expeditos para impartirla, y cuyos servicios serán gratuitos, y esto es lo que la doctrina ha denominado “Tutela Jurisdiccional”.

Esto conlleva a que no solo debe ser gratuita la impartición de justicia, sino que el gobernado debe tener un buen asesoramiento, así no tenga los recursos, ya que el estado, al ser su obligación debe salvaguardar los derechos humanos de sus ciudadanos.

3.4.1 PREDOMINANCIA ORAL

Este es uno de los principios más distintivos del procedimiento laboral, desde un principio, el legislador tuvo la intención de eliminar esa característica del derecho privado, en donde la forma juega un papel muy importante.

La intención de alejar tantos formalismos surge en virtud de que lo que se está salvaguardando es un derecho eminentemente social, el cual es el interés de los trabajadores, entonces al recurrir a juicios eminentemente orales nos permitiría alcanzar una justicia más pronta y expedita, por tanto, sencilla, lo cual nos aleja de formalismos y requisitos que pudieran inhibir esa justicia y esa inmediatez que debe tener el procedimiento laboral.

Sin embargo, no se descarta la posibilidad de realizar actos o diligencias de forma escrita, Carlos Reynoso Castillo hace hincapié en eso, ya que se utiliza la palabra “predominante” lo cual nos hace conocedores de los verdaderos alcances de este principio procesal del derecho del trabajo, y ya que menciona que “no debemos interpretar ese “predominantemente” con un “exclusivamente”, ya que las partes pueden por escrito sus alegaciones”²², esto es, expresar sus diversas manifestaciones en el procedimiento de forma escrita de considerarlo pertinente o necesario.

Además de ello, la ley reconoce y otorga momentos procesales para que las partes lo hagan de forma oral, sin embargo deben emitir una constancia escrita de las alegaciones orales realizadas por los colitigantes, entonces estamos en el entendido de que la oralidad en la mayoría de los casos puede sustituir a la escritura, pero no siempre al contrario.

²² REYNOSO CASTILLO Carlos, Op Cit., pagina 51.

Cabe señalar que la oralidad se ha enfrentado muchas veces a las dificultades para su implementación por los tribunales laborales, lo cual se ha reflejado en la misma legislación.

Por ejemplo, la ley señala que todo lo actuado aparecerá en actas, las cuales aparte de estar autorizadas por el secretario de acuerdos, deberán ser firmadas por los participantes y se deberán entregar copias de ellas a quienes hayan intervenido.

4.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Por lo que hace a este tipo de procedimiento, CARLOS REYNOSO CASTILLO en su libro “Derecho procesal del trabajo” hace mención que “el procedimiento ordinario es aquel que por regla general debe seguirse para resolver conflictos de naturaleza jurídica; asimismo , y de manera excepcional, la misma ley señala aquellos casos de conflictos para los cuales hay una tramitación especial diferente al procedimiento ordinario ha sido diseñada y normada siguiendo un desarrollo cronológico y secuencial, que permite ver de manera lineal, como se trató de establecerlo”.²³

Es entonces el momento oportuno de abordar las etapas de este procedimiento ordinario tal y como las establece y regula la Ley Federal del trabajo, mismas que se mencionan y explican a continuación:

LA DEMANDA

Nuevamente nos basamos en las palabras del jurista CARLOS REYNOSO CASTILLO el cual en su obra antes citada nos define a la demanda como “el documento primario e inicial por medio del cual una persona activa la tarea jurisdiccional”.²⁴ Y regresando un poco a este tema del principio de la predominancia, en el cual señalamos que no se debería confundir con el término “exclusivamente”, ergo, aquí tenemos un claro ejemplo en el aspecto de que la forma en que el trabajador debe acudir al tribunal laboral en solicitud de administración de justicia debe ser de manera escrita.

Entonces estamos en el entendido de que el procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito inicial de demanda en la oficialía de partes de la Junta, la cual lo turnará a la junta especial que corresponda

²³ *Ibíd*em, pagina 84.

²⁴ *Ídem*, pagina 84.

según su competencia, pues como se es sabido, cada junta resuelve un tipo específico de asuntos según la actividad del patrón, o al menos en la mayoría de los casos, en otras palabras, este es el acto jurídico que realiza el gobernado que da inicio a la excitativa procesal; éste acto se exterioriza por medio del escrito inicial de demanda, la cual debe contener los hechos en los que se funda, las pretensiones del actor e inclusive, de así quererlo, con las pruebas que considere pertinente para demostrar sus pretensiones.

Si bien es cierto no existe en la ley un artículo que concentre los datos y características que en cuanto a su contenido debe tener una demanda, el tema se encuentra disperso en varios de ellos. En ese sentido la demanda debe contener cierta información, como el nombre de la junta competente, el domicilio procesal para oír y recibir todo tipo de notificaciones, los datos del demandado, como lo son su domicilio y el nombre en caso de conocerlo, los derechos y prestaciones que se reclaman, los hechos en que se funde la demanda, los cuales son una narración sucinta que abarca desde el momento en que nació la relación de trabajo hasta el momento del fin de la misma y los fundamentos legales con los que se sustentan sus pretensiones y actos.

Sin embargo, es conveniente señalar que estos datos no son de los cuales dependa la admisión de la demanda, ya que respecto de varios de ellos el legislador previó consecuencias para el caso de que no aparezcan en el escrito, por otro lado, si la demanda no señala claramente los datos del demandado, deberá por lo menos precisar el domicilio de la empresa, establecimiento o lugar donde prestó sus servicios, así como la actividad a la que se dedica el patrón.

Una vez recibida la demanda, el pleno o la junta especial, dentro de las 24 horas siguientes, dictará un acuerdo, que en caso de ser admisorio, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación,

demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al que se haya recibido el escrito inicial de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará que se notifique personalmente a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y únicamente para ofrecer pruebas en contrario con las de la parte actora si no concurre a dicha audiencia, y asimismo, las partes comparecientes a esta audiencia quedarán notificadas de la nueva fecha de ofrecimiento y admisión de pruebas en ese mismo instante, y los que hayan sido emplazados y no concurrieron, se les hará la notificación por medio del boletín laboral o bien por estrados.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN DEMANDA Y EXCEPCIONES

La primera audiencia en un procedimiento se inicia con esta etapa, con la comparecencia de las partes que concurren a la misma, después de haber sido debidamente emplazados y notificados al juicio de trámite y posteriormente, la audiencia de ley de desarrollará de la siguiente forma:

- **ETAPA CONCILIATORIA:** la junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo y, en su caso, de llegar a uno, se denuncia el convenio y se señala fecha para el pago del mismo previo a la ratificación de la parte actora. Para tales efectos la Junta tiene a su disposición conciliadores, los cuales se acercarán a las partes y teniendo función de mediador, puede aproximarlos aún mas para dirimir la controversia de forma pacífica y sin la necesidad de llevarse a cabo todo el procedimiento.

En esta parte del procedimiento laboral, Néstor de Buen Lozano nos establece que existen dos elementos:

“La comparecencia personal: la ley exige la presencia personal de las partes ante la junta sin abogados patronos asesores o apoderados”²⁵

Intento de conciliación: “Las juntas deben procurar los arreglos y deben exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias”²⁶

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES: en el caso de no haber llegado a un arreglo, se procederá a llevar a cabo la siguiente etapa, la de demanda; en esta etapa la parte actora puede hacer modificaciones, aclaraciones o enderezar la demanda imputando prestaciones, hechos o bien, todo lo vertido en su escrito inicial de demanda en contra de una persona que no ha sido llamada a juicio, y en el caso de que así lo haga la parte actora, el demandado puede manifestar que dichas aclaraciones son de fondo y si la junta lo considera así, se difiere la audiencia señalando nueva fecha para continuar con la contestación a la demanda así como sus aclaraciones realizadas a efecto de no dejar a la parte demandada en estado de indefensión.

En el supuesto de que la parte actora no realice modificaciones, aclaraciones o ampliaciones a su demanda, éste procederá a ratificar su escrito inicial de demanda y dar pauta para que la parte demandada oponga sus defensas y excepciones por medio de su escrito de contestación a la demanda o bien, de forma oral en la misma audiencia.

Aquí en esta parte del procedimiento laboral ya se encuentra fijada la Litis, entonces el acto que sigue es la replica de la parte

²⁵ DE BUEN LOZANO NÉSTOR, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 20° edición, México, 2014, pág. 632.

²⁶ Ibidem.

actora, es decir, expondrá los motivos por los cuales les asiente la razón y el derecho, así mismo expondrá los motivos por los cuales la parte demandada esta incurriendo en una conducta procesal; posteriormente en la contrarréplica, la parte demandada hará lo mismo que la parte actora, exponer sus alegaciones de la razón de su dicho.

Si en ésta audiencia, alguna de las partes promueve algún incidente ya sea de competencia, de acumulación, de personalidad, etc, la junta deberá de señalar fecha para el desahogo de la audiencia incidental, así como el ofrecimiento y admisión de pruebas del mismo, y en base a las probanzas aportadas por las partes, la junta resolverá dicho incidente en cuanto a su procedencia, y así pasaremos a la siguiente etapa de nuestro procedimiento laboral, que es el ofrecimiento y admisión de las pruebas.

AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS:

Esta etapa tiene una gran trascendencia en la medida en que será el momento en el cual las partes pueden presentar las probanzas en las cuales sustentan su dicho y apoyan sus pretensiones, excepciones o defensas según sea el caso. La ley ha establecido reglas que deben respetar cada una de las pruebas que se ofrezcan en esa audiencia, la cual se desarrollará de la siguiente forma:

- 1.- Primeramente, el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, posteriormente la parte demandada ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y una vez cerrado el uso de la voz de la parte demandada, el actor procederá a objetar las pruebas ofrecidas por su contraparte.

2.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas con las de la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas en tanto no se haya cerrado la audiencia y por una sola vez.

Como puede verse, la ley señala en su artículo 880, una secuencia para el desarrollo de este primer momento de la fase del ofrecimiento y admisión de pruebas. En la segunda etapa por lo que hace a las objeciones se ofrece la posibilidad para que éstas señalen cuál es su opinión y posición respecto de las pruebas ofrecidas por su contraparte, de tal manera que este es el momento en el cual, por medio de la objeción, las partes podrán advertir al tribunal aquellas deficiencias que en cuanto a forma o fondo que desde su punto de vista tienen las pruebas ofrecidas por su contraparte y en consecuencia piden al tribunal que no se les dé a dichas probanzas el peso y alcance probatorio que su contraparte pretende darles. Las objeciones realizadas a las pruebas pueden ser genéricas o específicas, siendo las primeras aquellas que de manera amplia y general señalan y piden al tribunal que se desestimen las pruebas ofrecidas por su contraparte y no les de el alcance y valor probatorio que se pretende sin hacer precisiones concretas sobre alguna de las pruebas; se trata de un recurso que utilizan muchos litigantes, pero dichas objeciones no tienen ningún efecto y trascendencia en el curso y la conclusión del juicio. Por otro lado, las objeciones específicas, necesarias y trascendentes si lo que busca es señalar deficiencias de las pruebas ofrecidas por una parte, consiste en señalar de manera clara y puntal los argumentos de hecho y de derecho que se consideren procedentes respecto de cada prueba ofrecida por la contraparte.

Las objeciones son importantes, ya que de no hacer ninguna manifestación en ese sentido y en ese momento supone que las pruebas ofrecidas por la contraparte se aceptan, se consideran correctas como eficaces.

3.- Una vez que las partes han concluido el ofrecimiento de pruebas y eventualmente han hecho sus objeciones, es el tribunal el que debe pronunciarse sobre lo acontecido, ofrecido y objetado. De esta manera, la junta ha de resolver inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. Aquí cabe anotar que si bien la ley indica que la junta debe señalar que pruebas admite y cuales no y lo tiene que hacer de manera inmediata y en la misma audiencia, en muchas ocasiones, por la gran cantidad de trabajo, las juntas lo hacen posteriormente, reservándose esa tarea para otro momento.

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

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

ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

Una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y con ello la audiencia inicial, se pasará a la fase del desahogo de pruebas. Ésta audiencia (o audiencias) deberán celebrarse dentro de los diez días

hábiles siguientes a la fecha en que se admitieron las pruebas, tienen el propósito de ejecutar las decisiones tomadas por el tribunal en materia de pruebas. Esas decisiones como ya se comentaba, tienen que ver con aquellas pruebas que habiendo sido ofrecidas con forme a derecho hayan sido admitidas, y en consecuencia procede que se lleve a cabo su desahogo. En ese sentido, la ley establece una serie de reglas que han de observarse para tal efecto y el cual nos establece en su artículo 884 como se desarrollarán el desahogo de las mismas y son las siguientes:

ARTICULO 884. LA AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS SE LLEVARA A CABO CONFORME A LAS SIGUIENTES NORMAS:

I. ABIERTA LA AUDIENCIA, SE PROCEDERA A DESAHOGAR TODAS LAS PRUEBAS QUE SE ENCUENTREN DEBIDAMENTE PREPARADAS, PROCURANDO QUE SEAN PRIMERAMENTE LAS DEL ACTOR E INMEDIATAMENTE LAS DEL DEMANDADO O, EN SU CASO, AQUELLAS QUE HUBIEREN SIDO SEÑALADAS PARA DESAHOGARSE EN SU FECHA;

II. SI FALTARE POR DESAHOGAR ALGUNA PRUEBA, POR NO ESTAR DEBIDAMENTE LOS DIEZ DIAS SIGUIENTES, HACIENDOSE USO DE LOS MEDIOS DE APREMIO A QUE SE REFIERE ESTA LEY;

III. EN CASO DE QUE LAS UNICAS PRUEBAS QUE FALTEN POR DESAHOGAR SEAN COPIAS O DOCUMENTOS QUE HAYAN SOLICITADO LAS PARTES, NO SE SUSPENDERA LA AUDIENCIA, SINO QUE LA JUNTA REQUERIRA A LA AUTORIDAD O FUNCIONARIO OMISO, LE REMITA LOS DOCUMENTOS O COPIAS; SI DICHAS AUTORIDADES O FUNCIONARIOS NO CUMPLIERAN CON ESA OBLIGACION, A SOLICITUD DE PARTE, LA JUNTA SE LO COMUNICARA AL

SUPERIOR JERARQUICO PARA QUE SE LE APLIQUEN LAS SANCIONES CORRESPONDIENTES; Y

IV. DESAHOGADAS LAS PRUEBAS, LAS PARTES, EN LA MISMA AUDIENCIA, PODRAN FORMULAR SUS ALEGATOS.

En materia de desahogo de pruebas, se busca, como en el resto del procedimiento, que se actúe de manera ágil y expedita; esto implica porqué la ley señala que si faltara por desahogarse alguna prueba por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere la ley y en caso de que solo faltaran por desahogarse pruebas consistentes en copias o documentos solicitados por las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario encargado para que remita tales documentos, incluso llegando el caso, señalando la omisión en que incurran ante su superior jerárquico para que les sancione, si alguna de las partes así lo solicita. De esta manera, se trata de evitar dilaciones innecesarias y darle fluidez a esta parte del juicio.

Finalmente, la ley agrega que una vez desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular alegatos. Pareciera que la formulación de alegatos ha de darse en la misma audiencia, antes de que termine y con ello quede cerrada la instrucción; si es así, es obvio que queda muy poco tiempo y margen para formular alegatos, los cuales en la mayoría de los casos serán ejercicios retóricos carentes de un análisis significativo.

Esta situación se debe a la poca importancia que se le ha venido dando a los alegatos en las interpretaciones que del tema han hecho los tribunales. Si bien los alegatos no necesariamente han de ser tomados en cuenta al momento de que el tribunal laboral emita el laudo, es una lástima que se inhiba y desanime al litigante para que haga un necesario

ejercicio de reflexión sintética y conclusiva que mucho ayudaría a quienes resuelvan el caso.

PROYECTO DE LAUDO

Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogarse, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución del laudo. En este caso es importante reafirmar la importancia del cierre de instrucción por medio del cual se pasa a otra etapa del procedimiento. Se trata asimismo, de la determinación de la junta en el sentido de que ha sido agotada la etapa probatoria y de intervención directa de las partes en el proceso, y da lugar al inicio de la fase en donde solo interviene la junta en su tarea de elaboración, discusión y emisión del laudo correspondiente.

El laudo lo define Carlos Reynoso Castillo en su obra multicitada en la presente investigación define al laudo como *“un recuento exhaustivo de lo acontecido durante el juicio, indicando también cuales fueron las decisiones que en su desarrollo tomó el tribunal, que tipo de pruebas aportaron las partes, así como la apreciación que de aquellas haya hecho el tribunal; todo ello debe estar guiado por la necesidad de que la resolución que finalmente emita la junta deberá estar plena y claramente fundada y motivada”*.²⁷

²⁷ REYNOSO Castillo Carlos, *Op Cit*, pagina 101.

5. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Por diversas razones y con motivo de la reforma a la ley de 1970, se diseñaron e incorporaron otros procedimientos excepcionales y de carácter especial, y es a ellos a los que nos habremos de referir en este apartado.

Se habrá de seguir un procedimiento especial cuando se trate de diversos conflictos que en atención a las problemáticas concretas que se plantean, el legislador consideró conveniente darles un tratamiento diferente y en causar su resolución por cauces procesales que presentan algunas diferencias respecto del procedimiento ordinario. Los temas y los casos son variados, y la lista es amplia, mismos que contempla el artículo 892 y abarca los supuestos que contemplan los ARTICULOS 5o. FRACCION III; 28, FRACCION III; 151; 153, FRACCION X; 158; 162; 204, FRACCION IX; 209, FRACCION V; 210; 236, FRACCIONES II Y III; 389; 418; 425, FRACCION IV; 427 FRACCIONES I, II Y VI; 434, FRACCIONES I, III Y V; 439; 503 Y 505 los cuales que a continuación se enuncian:

- Derivados de una jornada considerada como inhumana;
- Trabajadores mexicanos que prestan sus servicios fuera del país;
- Arrendamiento de vivienda a los trabajadores;
- Capacitación de los trabajadores;
- Reconocimiento de antigüedad;
- Repatriación de los trabajadores de buques;
- Trabajos por rescate o recuperación de restos de buques;
- Repatriación de trabajadores de tripulaciones aeronáuticas;
- Administración del contrato-ley;
- Implantación de maquinaria que conlleva la reducción del personal;
- Indemnización por riesgos de trabajo;
- Cobro de prestaciones que no exceden de los tres meses de prestaciones;

➤ Declaración de beneficiario por muerte del trabajador.

En todos estos casos, el procedimiento se encuentra encaminado a agilizar y a hacer más expedita su tramitación y resolución, tratando de que todo se lleve a cabo en una sola audiencia, y de ésta manera concluir el asunto en el menor tiempo posible; y el desarrollo del procedimiento en mención es el siguiente:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, un procedimiento especial se inicia con la presentación de la demanda ante la junta competente , en la cual se podrán ofrecer las pruebas que se consideren pertinentes; la Junta citará a las partes con diez días de anticipación por lo menos, la cual deberá celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación de la demanda o la terminación de la investigación que prevé la ley para el caso de muerte por riesgo de trabajo. Si la parte demandada no comparece a la audiencia, la junta dará por admitidas las peticiones del actor; pero si el actor es quien no comparece, se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda y por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

En la audiencia se tratará de avenir a las partes y de no lograrse un acuerdo ellos harán sus manifestaciones, formularán sus peticiones y rendirán las pruebas que hayan sido admitidas, pasado lo cual la junta oír los alegatos y dictará resolución. Solo en el caso de que se controvierta el derecho de presuntos beneficiarios se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los 15 días hábiles siguientes a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos; en estos casos la junta solicitará al patrón nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían

económicamente del trabajador fallecido, a ejercer sus derechos ante la junta.

En los procedimientos especiales se observarán las reglas del procedimiento ordinario y de las pruebas en donde sean aplicables.

Todos estos supuestos ante los cuales se tramita un procedimiento especial tienen su importancia; sin embargo, por su incidencia y frecuencia destaca el relativo a la indemnización por muerte por riesgo de trabajo, en aquellos casos en que el trabajador no haya sido dado de alta en el IMSS. En este caso, en un primer momento se trata de que la autoridad declare quien es el beneficiario del trabajador fallecido, y en un segundo momento, ocurrido lo anterior, que el beneficiario demande al patrón la correspondiente indemnización.

CAPITULO II ANALISIS DE LOS ARTÍCULOS, 8 CONSTITUCIONAL Y 25 DEL PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA QUE GARANTIZAN EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.

Como ya se estableció anteriormente en la presente investigación los principios que rigen el procedimiento laboral, de los cuales es menester estudiar uno de ellos en específico por su trascendencia en la presente investigación, por lo cual hacemos referencia al *Principio de Inmediatez*, y aún más relevante, la aplicación de estos artículos a nuestro caso en concreto, entonces para efecto de nuestro estudio, haremos la cita textual de los artículos que salvaguardan el principio procesal antes citado comenzando con la ley federal del trabajo, seguido de la adiminiculación de los artículos 8 y 17 constitucionales y finalizando con el artículo 25 del pacto San José de Costa Rica.

1. IDEARIO Y APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A continuación comenzaremos con este ideario lógico- jurídico invocando primeramente el artículo con el que la Ley Federal del Trabajo inicia su parte de derecho procesal, el cual se hace cita textual y establece lo siguiente:

ARTICULO 685. EL PROCESO DEL DERECHO DEL TRABAJO SERA PUBLICO, GRATUITO, INMEDIATO, PREDOMINANTEMENTE ORAL Y SE INICIARA A INSTANCIA DE PARTE. LAS JUNTAS TENDRAN LA OBLIGACION DE TOMAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA LOGRAR LA MAYOR ECONOMIA, CONCENTRACION Y SENCILLEZ DEL PROCESO. CUANDO LA DEMANDA DEL TRABAJADOR SEA INCOMPLETA, EN CUANTO A QUE NO COMPRENDA TODAS LAS PRESTACIONES QUE DE ACUERDO CON ESTA LEY DERIVEN DE LA ACCION INTENTADA O PROCEDENTE, CONFORME A

LOS HECHOS EXPUESTOS POR EL TRABAJADOR, LA JUNTA, EN EL MOMENTO DE ADMITIR LA DEMANDA, SUBSANARA ESTA. LO ANTERIOR SIN PERJUICIO DE QUE CUANDO LA DEMANDA SEA OBSCURA O VAGA SE PROCEDA EN LOS TERMINOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 873 DE ESTA LEY.

Como ya se explicó anteriormente en este mismo trabajo de investigación, ya podemos entender los alcances de los principios procesales que nos establece el artículo 685 de la ley de la materia, y por lo que hace a las nuevas Juntas 19 y 20, así como las salas de juicios orales implementadas en la Junta Local de Conciliación y arbitraje, las mismas tienen la función del desahogo de la carga excesiva de trabajo que tienen las Juntas convencionales, sin embargo, como se demostrará en la presente investigación, este sistema “innovador” que implementó el gobierno del Distrito Federal el año pasado tiene muchas deficiencias, se erogó una gran cantidad para su implementación y finalmente violentan una parte considerable de derechos humanos contenidos en los artículos mencionados en este capítulo así como el principio PRO PERSONA que se encuentra consagrado en el artículo 1 de nuestra Constitución.

En primer término, el principio de publicidad, como ya se estudió, no se da cabal cumplimiento en las salas de juicios orales en materia Laboral, primeramente porque el espacio es muy reducido y está limitado a la cantidad de personas que en ella puedan concurrir, la otra parte de la publicidad, en caso de que un ciudadano acuda ante el tribunal laboral de competencia local, y para que tenga ese privilegio de que su asunto sea radicado a las nuevas juntas o a las salas de juicios orales depende del arbitrio del pleno de la junta, o más bien, del sistema que las radica, o bien, tener un caso en concreto, es decir, un procedimiento especial, ser de una minoría o grupo vulnerable, es entonces que entramos en el entendido que una persona “promedio” no tiene derecho a una justicia pronta y expedita; otra problemática a la que nos enfrentamos es a la

inmediatez, ya que al momento de comenzar a funcionar dichas juntas y salas, el Jefe de Gobierno del D.F Miguel Ángel Mancera anunció que los juicios que se tramitaran en las juntas y salas multicitados serían resueltos en 45 días, lo cual, en un procedimiento ordinario no es posible y por ende, no es posible cumplimentar lo prometido por el Jefe de Gobierno, si, en efecto, es más rápido en algunos aspectos, sin embargo eso se debe a que no entran tantos expedientes como en una junta convencional, entonces la carga de trabajo no es tanta para que se saturen, entonces volvemos ante la misma problemática, no están contribuyendo con lo que estaban destinadas a desahogar, entonces no hay rentabilidad, no hay justicia procesal que respete el principio de inmediatez, y lo peor, no existe igualdad jurídica tanto en los ciudadanos como en los funcionarios de la Junta Local del Distrito Federal; por ultimo nos menciona el artículo en comento que la junta realizará por cualquier medio necesario a efecto de salvaguardar la economía y sencillez procesal, de lo cual se desprende que no establece que son los medios, las nuevas salas y juntas no tienen facultades nuevas que garanticen la salvaguarda de los derechos procesales de los ciudadanos que concurran en busca de administración de justicia.

2. IDEARIO Y APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 8 Y 17 DE LA CONSTITUCIÓN

Ahora es menester explicar el porqué de la invocación del artículo 8, ya que el mismo no consagra el principio de inmediatez en un procedimiento, más bien contempla el derecho de petición, pues bien, es muy importante precisar que es un mecanismo que a criterio de los investigadores del presente trabajo de tesis se encuentra conjugado con el artículo 17 así como con la igualdad jurídica de los ciudadanos. Entonces ya quedando aclarado el punto anterior, procederemos a explicar los razonamientos lógico-jurídicos así como la aplicación a nuestro caso en concreto de los artículos constitucionales en mención los cuales a la letra establecen:

ARTICULO 8. LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PUBLICOS RESPETARAN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PETICION, SIEMPRE QUE ESTA SE FORMULE POR ESCRITO, DE MANERA PACIFICA Y RESPETUOSA; PERO EN MATERIA POLITICA SOLO PODRAN HACER USO DE ESE DERECHO LOS CIUDADANOS DE LA REPUBLICA.A TODA PETICION DEBERA RECAER UN ACUERDO ESCRITO DE LA AUTORIDAD A QUIEN SE HAYA DIRIGIDO, LA CUAL TIENE OBLIGACION DE HACERLO CONOCER EN BREVE TERMINO AL PETICIONARIO.

ARTICULO 17. NINGUNA PERSONA PODRA HACERSE JUSTICIA POR SI MISMA, NI EJERCER VIOLENCIA PARA RECLAMAR SU DERECHO.

TODA PERSONA TIENE DERECHO A QUE SE LE ADMINISTRE JUSTICIA POR TRIBUNALES QUE ESTARAN EXPEDITOS PARA IMPARTIRLA EN LOS

PLAZOS Y TERMINOS QUE FIJEN LAS LEYES, EMITIENDO SUS RESOLUCIONES DE MANERA PRONTA, COMPLETA E IMPARCIAL. SU SERVICIO SERA GRATUITO, QUEDANDO, EN CONSECUENCIA, PROHIBIDAS LAS COSTAS JUDICIALES.

EL CONGRESO DE LA UNION EXPEDIRA LAS LEYES QUE REGULEN LAS ACCIONES COLECTIVAS. TALES LEYES DETERMINARAN LAS MATERIAS DE APLICACION, LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES Y LOS MECANISMOS DE REPARACION DEL DAÑO. LOS JUECES FEDERALES CONOCERAN DE FORMA EXCLUSIVA SOBRE ESTOS PROCEDIMIENTOS Y MECANISMOS.

(ADICIONADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 29 DE JULIO DE 2008)

LAS LEYES PREVERAN MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONTROVERSIAS. EN LA MATERIA PENAL REGULARAN SU APLICACION, ASEGURARAN LA REPARACION DEL DAÑO Y ESTABLECERAN LOS CASOS EN LOS QUE SE REQUERIRA SUPERVISION JUDICIAL.

LAS SENTENCIAS QUE PONGAN FIN A LOS PROCEDIMIENTOS ORALES DEBERAN SER EXPLICADAS EN AUDIENCIA PUBLICA PREVIA CITACION DE LAS PARTES.

LAS LEYES FEDERALES Y LOCALES ESTABLECERAN LOS MEDIOS NECESARIOS PARA QUE SE GARANTICE

LA INDEPENDENCIA DE LOS TRIBUNALES Y LA PLENA EJECUCION DE SUS RESOLUCIONES.

LA FEDERACION, LOS ESTADOS Y EL DISTRITO FEDERAL GARANTIZARAN LA EXISTENCIA DE UN SERVICIO DE DEFENSORIA PUBLICA DE CALIDAD PARA LA POBLACION Y ASEGURARAN LAS CONDICIONES PARA UN SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA PARA LOS DEFENSORES. LAS PERCEPCIONES DE LOS DEFENSORES NO PODRAN SER INFERIORES A LAS QUE CORRESPONDAN A LOS AGENTES DEL MINISTERIO PUBLICO.

NADIE PUEDE SER APRISIONADO POR DEUDAS DE CARACTER PURAMENTE CIVIL.

El comando 8 de la constitución es muy claro al mencionar que cualquier ciudadano tiene derecho a que solicite justicia, siempre que sea de manera respetuosa a la autoridad competente, y a su vez, esta misma deberá responder de la manera más breve al peticionario del acuerdo que recae sobre el mismo escrito con el cual el peticionario pone en marcha el órgano jurisdiccional; pues es entonces donde entra el artículo 17 constitucional, muy en especial en su parte conducente que hace referencia a que “TODA PERSONA TIENE DERECHO A QUE SE LE ADMINISTRE JUSTICIA POR TRIBUNALES QUE ESTARAN EXPEDITOS PARA IMPARTIRLA EN LOS PLAZOS Y TERMINOS QUE FIJEN LAS LEYES, EMITIENDO SUS RESOLUCIONES DE MANERA PRONTA, COMPLETA E IMPARCIAL”. En el supuesto antes planteado en el estudio del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en el cual recordamos que existen hoy en día 20 juntas especiales y 2 salas de juicios orales en materia de Trabajo en el Distrito Federal, ahora bien, de esas 20 juntas 18 son convencionales y 2 son las instauradas con

(supuestamente) todo lo necesario para el buen desahogo y tramitación inmediata y sencilla de los procedimientos laborales, estos números nos ponen en una situación preocupante, ya que un muy bajo porcentaje de personas serán las privilegiadas” de recibir esa atención, esto es, los que sean radicados en una junta convencional.

3. IDEARIO Y APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DE LA CONVENCION AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTARICA)

Primeramente para poder hablar de un tratado internacional como lo es el Pacto San José de Costa Rica necesitamos hacer hincapié en otro sistema que conforman los siguientes artículos, mismos que a la letra se transcriben:

ARTICULO 1. EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS TODAS LAS PERSONAS GOZARAN DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS EN ESTA CONSTITUCION Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES DE LOS QUE EL ESTADO MEXICANO SEA PARTE, ASI COMO DE LAS GARANTIAS PARA SU PROTECCION, CUYO EJERCICIO NO PODRA RESTRINGIRSE NI SUSPENDERSE, SALVO EN LOS CASOS Y BAJO LAS CONDICIONES QUE ESTA CONSTITUCION ESTABLECE.

LAS NORMAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS SE INTERPRETARAN DE CONFORMIDAD CON ESTA CONSTITUCION Y CON LOS TRATADOS INTERNACIONALES DE LA MATERIA FAVORECIENDO EN TODO TIEMPO A LAS PERSONAS LA PROTECCION MAS AMPLIA. **TODAS LAS AUTORIDADES, EN EL AMBITO DE SUS COMPETENCIAS, TIENEN LA OBLIGACION DE PROMOVER, RESPETAR, PROTEGER Y GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS** DE CONFORMIDAD CON LOS PRINCIPIOS DE UNIVERSALIDAD, INTERDEPENDENCIA, INDIVISIBILIDAD Y PROGRESIVIDAD. EN CONSECUENCIA, EL ESTADO DEBERA PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y REPARAR LAS VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS, EN LOS TERMINOS QUE ESTABLEZCA LA LEY.

ESTA PROHIBIDA LA ESCLAVITUD EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LOS ESCLAVOS DEL EXTRANJERO QUE ENTREN AL TERRITORIO NACIONAL ALCANZARAN, POR ESTE SOLO HECHO, SU LIBERTAD Y LA PROTECCION DE LAS LEYES.

QUEDA PROHIBIDA TODA DISCRIMINACION MOTIVADA POR ORIGEN ETNICO O NACIONAL, EL GENERO, LA EDAD, LAS DISCAPACIDADES, LA CONDICION SOCIAL, LAS CONDICIONES DE SALUD, LA RELIGION, LAS OPINIONES, LAS PREFERENCIAS SEXUALES, EL ESTADO CIVIL O CUALQUIER OTRA QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA Y TENGA POR OBJETO ANULAR O MENOSCABAR LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LAS PERSONAS.

ARTICULO 133. ESTA CONSTITUCION, LAS LEYES DEL CONGRESO DE LA UNION QUE EMANEN DE ELLA Y TODOS LOS TRATADOS QUE ESTEN DE ACUERDO CON LA MISMA, CELEBRADOS Y QUE SE CELEBREN POR EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, CON APROBACION DEL SENADO, SERAN LA LEY SUPREMA DE TODA LA UNION. LOS JUECES DE CADA ESTADO SE ARREGLARAN A DICHA CONSTITUCION, LEYES Y TRATADOS, A PESAR DE LAS DISPOSICIONES EN CONTRARIO QUE PUEDA HABER EN LAS CONSTITUCIONES O LEYES DE LOS ESTADOS.

Ambos numerales de nuestra constitución los cuales en conjunto consagran el Principio Pro Persona derivado del tan famoso caso Radilla contra México, bien, derivado de esto, se tiene ese principio, la mejor interpretación que se pueda dar a la norma jurídica a beneficio de la salvaguarda de los derechos humanos, y con el artículo 133 nos da la relación de coordinación entre la constitución política de los estados unidos mexicanos y los tratados internacionales en los cuales México

forma parte, para la investigación del caso que nos ocupa, hablaremos especialmente del Pacto de San José de Costa Rica o también conocido como la Convención Americana de Derechos Humanos. Entonces proseguiremos a invocar el artículo aplicable a nuestro caso concreto, el cual al igual que los numerales de los ordenamientos anteriormente citados hablas de ese derecho humano que en materia procesal todos debemos de tener sin ninguna distinción, ergo, el artículo 1° Constitucional establece un punto muy importante que dice que la interpretación y la aplicación de derechos deben ser *“...FAVORECIENDO EN TODO TIEMPO A LAS PERSONAS LA PROTECCION MAS AMPLIA. TODAS LAS AUTORIDADES, EN EL AMBITO DE SUS COMPETENCIAS, TIENEN LA OBLIGACION DE PROMOVER, RESPETAR, PROTEGER Y GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS DE CONFORMIDAD CON LOS PRINCIPIOS DE UNIVERSALIDAD, INTERDEPENDENCIA, INDIVISIBILIDAD Y PROGRESIVIDAD”*. Entonces la Junta tiene esa obligación de dar cabal cumplimiento a este principio, y muy en especial y por lo que hace a la universalidad, la cual hace referencia a que es de carácter general, sin hacer distinción, pero, ¿que pasa cuando, por la obligación Internacional del plan Puebla-Panamá, cuando solo 2 juntas especiales de las cuales una de ellas no tiene la competencia definida por lo que hace a la actividad del patrón y la otra solo sirve para desahogar procedimientos especiales y de grupos “vulnerables”? debemos recordar que el Derecho del trabajo es eminentemente Social, entonces, la clase trabajadora es un grupo vulnerable, ya que todos somos trabajadores, todos tenemos el estado de necesidad de generar esa solvencia económica, entonces ¿en que momento la Junta decide quien tiene mejor derecho de inmediatez y sencillez en su procedimiento y quién no? Para poder entender lo siguiente se invoca el artículo del Pacto San José de Costa Rica, el cual debe ser cumplimentado al igual que los artículos constitucionales así

como el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, bien, a continuación se transcribe el multicitado artículo:

ARTÍCULO 25. PROTECCIÓN JUDICIAL.- *TODA PERSONA TIENE DERECHO A UN RECURSO SENCILLO Y RÁPIDO O A CUALQUIER OTRO RECURSO EFECTIVO ANTE LOS JUECES O TRIBUNALES COMPETENTES, QUE LA AMPARE CONTRA ACTOS QUE VIOLAN SUS DERECHOS FUNDAMENTALES RECONOCIDOS POR LA CONSTITUCIÓN, LA LEY O LA PRESENTE CONVENCIÓN, AUN CUANDO TAL VIOLACIÓN SEA COMETIDA POR PERSONAS QUE ACTÚEN EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES OFICIALES. LOS ESTADOS PARTES SE COMPROMETEN:*

A) A GARANTIZAR QUE LA AUTORIDAD COMPETENTE PREVISTA POR EL SISTEMA LEGAL DEL ESTADO DECIDIRÁ SOBRE LOS DERECHOS DE TODA PERSONA QUE INTERPONGA TAL RECURSO;

B) A DESARROLLAR LAS POSIBILIDADES DE RECURSO JUDICIAL, Y

C) A GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO, POR LAS AUTORIDADES COMPETENTES, DE TODA DECISIÓN EN QUE SE HAYA ESTIMADO PROCEDENTE EL RECURSO.

Retomando el planteamiento antes mencionado en el cual se hace referencia por lo que hace a la igualdad jurídica entre los gobernados y/o ciudadanos que soliciten administración de justicia en materia laboral, tal como lo establece el comando del Tratado Internacional anteriormente invocado, toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la ley (en este caso la Ley Federal del Trabajo), por la Constitución o por el Tratado en comento multicitado, sin embargo la implementación de las

nuevas juntas 19 y 20 son las que cometen las violaciones en virtud de que de manera fallida logra una administración de Justicia de manera parcial, aunado de que dicha implementación no se hizo de manera propositiva en el aspecto de que se rige por los mismos principios procesales, no está innovando, no son juicios orales, siguen siendo eminentemente orales y por último la junta número 19, que en el momento conducente de esta investigación se explicará, su competencia del conocimiento de asuntos es completamente violatorio a la tabla de materias de distribución de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Con los anteriores datos se acredita desde los antecedentes que no se está innovando la impartición de Justicia como las otras materias, muy en especial en los ámbitos penal y civil, cuando la materia laboral es la que mas necesita la salvaguarda y una impartición de justicia mas benefactora ya que el objeto de la creación de esta noble rama del derecho es cumplir con la protección de una clase desprotegida y la observancia de la constante lucha de clases, desde un principio se hizo eminentemente oral, sin embargo las juntas locales son 20 y dos salas de juicios orales, en comparación a las materias civil y penal les cuadruplican el numero de juzgados para la impartición de justicia, y el legislador, así como el gobierno del Distrito Federal ha pasado por alto la necesidad real de la impartición de justicia en materia laboral y solo se está dando la prioridad a la responsabilidad internacional, lo cual quedará acreditado en la siguiente parte de manera práctica en la parte siguiente de esta investigación.

CAPITULO III. EL PRESUPUESTO DESTINADO PARA SU IMPLEMENTACIÓN Y COMPETENCIA DE LAS SALAS DE PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL.

Es importante conocer los presupuestos destinados para la creación de las juntas y las nuevas salas de juicios orales debido a que se puede hacer un análisis crítico y comparativo del uso de esos recursos, es por eso que se crearon con la finalidad de desahogar las excesivas cargas de trabajo que existen hoy en día en las juntas del Distrito Federal, aunado a la importancia de modernizar los procedimientos en la república Mexicana, sin embargo la intención de este capítulo es determinar si realmente se cumple con los dos conceptos, el primero de hacer más ágil el proceso laboral y el segundo de modernizarlo, de esta manera se puede analizar si a estos ingresos se les dio el uso adecuado.

El 9 y 10 de abril del 2007 se llevó a cabo la cumbre extraordinaria de jefes de estado de Tuxtla en la ciudad de Campeche en México, los mandatarios de los países miembros del Plan Puebla Panamá crearon un relanzamiento con el fin de fortalecer sus agendas de trabajo, y muy en especial en sus mecanismos institucionales, entre todos los puntos que abarca este Plan se ostenta en que los países miembros, México y la zona sur del continente americano, creen las fuerzas suficientes para entrar en el mercado competitivo de la globalización, situación que pone a los trabajadores y empresarios en una revolución de las transnacionales, la intención es alcanzar el sector adecuado para estar a la altura de las nuevas demandas de modernización.

Es así como el 30 de Junio del 2014 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal se publica la creación de las nuevas juntas y las salas de juicios orales exponiendo los motivos y las razones de su creación, que a la letra dice en sus fracciones III a la VII lo siguiente:

III.- Que el número de conflictos derivados de las relaciones obrero-patronales que por su competencia territorial se determinan en las Juntas Especiales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal ha continuado en aumento, y que en congruencia con el espíritu eminentemente oral al que este órgano debe responder en concordancia con el texto de la Ley Federal del Trabajo, conforme a las reformas del 30 de noviembre de 2012, es necesario que la impartición sea pronta y expedita para seguir manteniendo la paz y justicia social.

IV.- que de las razones antes referidas se hace necesario crear nuevas Juntas Especiales, ello con el objeto de aumentar la capacidad de trámite y resolución de dicho Tribunal y abatir en lo posible las actuales cargas de trabajo, con el funcionamiento orgánico necesario y estar en condiciones de resolver en forma eficaz y oportuna las demandas y asuntos que los trabajadores y patrones de la Ciudad de México presentan ante esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

V.- Que de conformidad con lo que establece el artículo 622 de la Ley Laboral, corresponde al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, crear Juntas Especiales fijando el lugar de residencia y su competencia.

VI.- Que dichas Juntas Especiales fungirán como el modelo en el que se instrumentaran los avances tecnológicos que agilicen la substanciación procedimental, en aras de lograr la consecuente impartición de justicia expedita.

VII.- Que ante la falta de nombramiento de algún Representante y al momento de crearse nuevas Juntas Especiales, en términos del artículo 661 en relación con el artículo 17, de la Ley Federal del Trabajo, es de considerarse que los convencionistas que eligieron a los actuales representantes del capital y del trabajo en ejercicio, delegaron la facultad

*de nombrar a los representantes ya referidos, en el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quien a su vez tiene la facultad de designar a los representantes del gobierno ante dichas juntas,*²⁸

De esta manera se exponen los motivos por los cuales el gobierno del Distrito Federal determina que se deben crear las nuevas Juntas y Salas de Juicios Orales.

En este capítulo daremos a conocer las cantidades que fueron destinadas para el desarrollo de esta nueva infraestructura proporcionando datos y números reales emitidos por la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, así mismo exponer que hoy en día existe gran auge al acceso a la información al público en general.

²⁸ Gaceta Oficial del Distrito Federal, 30 de Junio del 2014.

1. CANTIDAD EROGADA PARA INFRAESTRUCTURA Y CREACIÓN DE LAS JUNTAS 19 Y 20 DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Para poder realizar la investigación del presupuesto destino a la implementación de las nuevas juntas de conciliación y arbitraje de juicios orales nos remitimos a la página de internet del Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, directamente al Sistema de Solicitud de Información del Distrito Federal, donde ingresamos la solicitud y en un plazo de treinta días tuvimos respuesta.

Así mismo basándonos en el informe que emite la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en su informe de avance trimestral de Enero a Junio del 2014, sostienen que los ingresos que percibe la Junta son directamente propios, a través de ingresos autogenerados por la venta de boletín laboral, penalizaciones, venta de copias simples y certificadas, rendimientos financieros, bonificaciones, venta de bases de licitaciones, estímulos fiscales, ventas de impresiones, utilización de internet y reposición de credenciales, captación de otros recursos sin especificar, aportaciones del Gobierno del Distrito Federal tanto en corrientes como en capital y transparencias Federales, dando un total de ingresos programados y captados de **\$174,658,927.16 (ciento setenta y cuatro millones seiscientos cincuenta y ocho mil novecientos veintisiete pesos 16/100 m.n.)**.



GOBIERNO DE
LA CIUDAD DE MÉXICO

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



IPFF INGRESOS POR FUENTE DE FINANCIAMIENTO

UNIDAD RESPONSABLE DEL GASTO: 22 A0 00 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL

PERÍODO: Enero - Junio 2014

FUENTE DE INGRESOS	INGRESOS (Pesos con Centésimas)		IMPORTE DE LA VARIACIÓN [(I)-(II)]	EXPLICACIONES A LAS VARIACIONES
	PROGRAMADOS [I]	CAPTADOS [II]		
(3)	(4)	(4)	(5)	(6)
INGRESOS PROPIOS ^{1/}	8,006,059.16	8,006,059.16	0.00	
- INGRESOS DIVERSOS	8,006,059.16	8,006,059.16	0.00	A) Corresponde a ingresos autogenerados por la venta de boletín, penalizaciones, venta de copias simples y certificadas, rendimientos financieros, bonificaciones, venta de bases de licitación, estímulos fiscales, venta de impresiones, utilización de internet, reposición de credenciales.
			0.00	
			0.00	
OTROS RECURSOS ^{2/}	-	-	0.00	
			0.00	
			0.00	
APORTACIONES DEL GDF	166,652,868.00	166,652,868.00	0.00	
- CORRIENTES	166,652,868.00	166,652,868.00	0.00	B) Para este periodo no existe variación entre lo aprobado y lo captado.
- CAPITAL			0.00	
TRANSFERENCIAS FEDERALES	-	-	0.00	
- CORRIENTES			0.00	
- CAPITAL			0.00	
TOTAL (7)	174,658,927.16	174,658,927.16	0.00	

1/ Se refiere a los recursos generados por los poderes legislativo y judicial, así como por los órganos autónomos.

2/ Son los recursos provenientes del sector privado, de fondos internacionales y otros no comprendidos en las otras fuentes de financiamiento.

En el mismo informe, se hace referencia a que el presupuesto para la creación y adaptaciones de las nuevas juntas y de las salas de juicios orales, haciendo referencia que en el capítulo de gastos con el código 1000 estuvo destinado un presupuesto de **\$288,044,198.00** (doscientos ochenta y ocho millones cuarenta y cuatro mil ciento noventa y ocho pesos 00/100 m.n.), siendo que el total de la inversión realizada fue de **\$333,305,746.00** (trescientos treinta y tres millones trescientos cinco mil setecientos cuarenta y seis pesos 00/100 m.n.) especificando que la modificación del presupuesto fue derivado al incremento de la operación en el cumplimiento de metas creadas por la institución de la Junta Local, para solventar los requerimientos necesarios debido a la implementación de las salas de juicios orales en materia laboral autorizada por el jefe de gobierno, lo cual justifica los movimientos compensados entre los gastos de la creación de las juntas y salas y los servicios generales, dando una diferencia de **\$45,261,548.00** (cuarenta y cinco millones doscientos sesenta y un mil quinientos cuarenta y ocho pesos 00/100 m.n.).



Gobierno de
LA CIUDAD DE MÉXICO

CDMX



ADPR-1 ADECUACIONES PRESUPUESTALES

UNIDAD RESPONSABLE DEL GASTO: 22 AD 00 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL

PERÍODO: Enero - Junio 2014

CAPÍTULO DE GASTO	PRESUPUESTO (Pesos con Centésimas)		CAUSAS DE LAS ADECUACIONES AL PRESUPUESTO
	ORIGINAL	MODIFICADO	
1000	288,044,198.00	288,044,198.00	Para este capítulo del gasto no existieron modificaciones en el periodo.
2000	6,996,512.00	9,612,036.04	Las modificaciones al presupuesto en este capítulo derivan del incremento de la operación en el cumplimiento de metas institucionales de esta Junta Local, así como solventar los requerimientos necesarios para la implementación de las salas de juicios orales en materia laboral autorizado por el Jefe de Gobierno, lo cual conlleva a realizar los movimientos compensados entre partidas del gasto de este capítulo y de Servicios Generales.
3000	34,965,036.00	32,031,738.08	Las modificaciones al presupuesto en este capítulo se derivan de los movimientos internos entre partidas, a fin de otorgar la suficiencia presupuestaria requerida para los capítulos del gasto de Materiales y Suministros; así como, Bienes Muebles, Imbuebles e Intangibles necesarios para la operación en la implementación de las salas de juicios orales en materia laboral de este Tribunal.
5000	3,300,000.00	3,617,773.86	La modificación del presupuesto de este capítulo del gasto es debido a que se realizaron movimientos internos entre partidas de Servicios Generales y dicho capítulo, con el propósito de dar suficiencia para la adquisición de bienes muebles y equipo informático requeridos para dar cumplimiento a la implementación de las salas de juicios orales en materia laboral.
TOTAL	333,305,744.00	333,305,744.00	

Sin embargo, el instrumento que nos hicieron llegar del Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, directamente al Sistema de Solicitud de Información del Distrito Federal, fue un documento en PDF firmado por la Lic. Erika Olvera Barragán directora de Recursos Financieros de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal con el número de oficio JLCA/DRF/048/2015 donde da respuesta a nuestra solicitud de saber el presupuesto destinado para la implementación de las salas de procedimiento oral en materia laboral siendo el de **\$29,910,394.00** (veintinueve millones novecientos mil diez trescientos noventa y cuatro pesos 00/100 m.n.) y la cantidad erogada para infraestructura y creación de las juntas 19 y 20 ascendió a **\$5,760,957.60** (cinco millones setecientos sesenta mil novecientos cincuenta y siete pesos 67/100 m.n.), dando un total de **\$35,671,351.60** (treinta y cinco millones seiscientos setenta y un mil trescientos cincuenta y un pesos 60/100 m.n.).



JLCA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL D. F.

DIRECCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años

No. de Oficio JLCA/DRF/048/2015

México, D.F. a 29 de enero de 2015

Lic. María Norma Santana Suzán
Subdirectora de la Oficina de
Información Pública
P r e s e n t e

En atención a su oficio número OIP/029/2015, relativo a la solicitud de acceso a la información pública con número de folio 340000002615, mediante la cual se solicita dar respuesta al requerimiento de información respecto del presupuesto y cantidades erogadas para la implementación y creación de las salas orales de esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Por este conducto le solicito informar lo siguiente:

El presupuesto destinado para la implementación de las salas de procedimiento oral en materia laboral.

R= El presupuesto asignado ascendió a: \$29,910,394.00

Cantidad erogada para infraestructura y creación de las juntas 19 y 20 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y el presupuesto destinado para la implementación para las salas de procedimiento oral en materia laboral.

R= La cantidad erogada para infraestructura ascendió a: \$5,760,957.60 y el presupuesto destinado para la implementación de las salas de procedimiento oral en materia laboral es de \$29,910,394.00

Sin otro particular, le envió un cordial saludo.

ATENTAMENTE
La Directora de Recursos Financieros


LIC. ERIKA OLIVERA BARRAGÁN

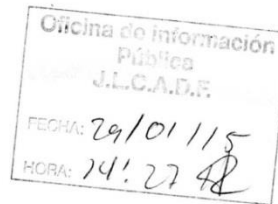
C.c.p. MTRO. GUILLERMO ROCHA RAMOS.- Director General de Administración de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

EOB/jig

Dr. Río de la Loza No. 68
Col. Doctores de la Ciudad de México
C.P. 06720, Del. Cuauhtémoc
Tel. 5134 16 00



www.juntalocal.df.gob.mx



Es así como en números generales se habla que el presupuesto destinado únicamente para infraestructura y creación de las juntas fue de **\$35,671,351.60** (treinta y cinco millones seiscientos setenta y un mil trescientos cincuenta y un pesos 60/100 m.n.) y el total para el rendimiento total fue de **\$333,305,746.00** (trescientos treinta y tres millones trescientos cinco mil setecientos cuarenta y seis pesos 00/100 m.n.).



Gobierno del Distrito Federal
 Proyecto de Presupuesto de Egresos 2014

ESTIMACIÓN DE INGRESOS
 (FORMATO EIG-01)

ÓRGANO AUTÓNOMO O DE GOBIERNO		22 AG 00 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL	
ESTIMACIÓN DE INGRESOS			
CONCEPTO		MONTOS (PESOS)	
APORTACIONES DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL:		333,305,746.00	
REMANENTES DE EJERCICIOS ANTERIORES:			
PRODUCTOS FINANCIEROS:			
OTROS INGRESOS:			
TOTAL			

Elaboró:	Revisó:	Autorizó:
<hr/> Nombre: Mtra. Erika Olivera Barragán Cargo: Directora de Recursos Financieros	<hr/> Nombre: Mtro. Guillermo Rocha Ramos Cargo: Director General de Administración	<hr/> Nombre: Lic. Margarita Darlene Rojas Olivera Cargo: Presidenta Titular

Por lo que respecta a los gastos²⁹ destinados para la contratación de personal, y a modo de generalizar número para no hacer distinciones en específico se habla que:

PUESTO	REMUNERACION MENSUAL NETA	REMUNERACION MENSUAL BRUTA	SISTEMA DE COMPENSACION
PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL 19	\$ 99,867.00	\$ 60,392.26	\$ 0.00
PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL 20	\$ 99,731.00	\$ 60,688.50	\$ 0.00
AUXILIAR DE SERVICIOS	\$ 9,292.56	\$ 7,267.43	\$ 2,581.32
AUXILIAR DE SERVICIOS	\$ 9,292.56	\$ 7,675.01	\$ 2,581.32
AUXILIAR DE ARCHIVO	\$ 15,118.87	\$ 11,350.53	\$ 2,895.06
AUXILIAR DE ARCHIVO	\$ 15,118.87	\$ 11,350.53	\$ 2,895.06
CHOFER	\$ 11,245.39	\$ 7,854.35	\$ 2,895.06
JEFE DE ARCHIVO	\$ 11,109.39	\$ 8,194.52	\$ 2,895.06
ARCHIVISTA A	\$ 12,399.79	\$ 4,814.48	\$ 3,260.46
ARCHIVISTA A	\$ 12,399.79	\$ 4,814.48	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ESTENOGRAFA	\$ 12,480.79	\$ 5,649.94	\$ 3,260.46
ACTUARIO JUDICIAL	\$ 15,140.29	\$ 10,173.19	\$ 3,459.96
ACTUARIO JUDICIAL	\$ 15,140.29	\$ 10,173.19	\$ 3,459.96
ACTUARIO JUDICIAL	\$ 15,140.29	\$ 10,173.19	\$ 3,459.96
ACTUARIO JUDICIAL	\$ 15,140.29	\$ 10,173.19	\$ 3,459.96
ACTUARIO JUDICIAL	\$ 15,140.29	\$ 10,173.19	\$ 3,459.96
ACTUARIO JUDICIAL	\$ 15,140.29	\$ 10,173.19	\$ 3,459.96
ACTUARIO JUDICIAL	\$ 15,140.29	\$ 10,173.19	\$ 3,459.96
ACTUARIO JUDICIAL	\$ 15,140.29	\$ 10,173.19	\$ 3,459.96
ACTUARIO JUDICIAL	\$ 15,140.29	\$ 10,173.19	\$ 3,459.96

²⁹ http://www.juntalocal.df.gob.mx/oip/transparencia%20-%20nva/ART14/FraccVI/ART14_FVI.xls

ACTUARIO JUDICIAL	\$ 15,140.29	\$ 10,173.19	\$ 3,459.96
SECRETARIO JURIDICO	\$ 30,751.00	\$ 19,059.55	\$ 0.00
SECRETARIO JURIDICO	\$ 30,751.00	\$ 19,059.55	\$ 0.00
SECRETARIO JURIDICO	\$ 30,751.00	\$ 19,059.55	\$ 0.00
SECRETARIO JURIDICO	\$ 30,751.00	\$ 19,059.55	\$ 0.00
SECRETARIO JURIDICO	\$ 30,751.00	\$ 19,059.55	\$ 0.00
SECRETARIO JURIDICO	\$ 30,751.00	\$ 19,059.55	\$ 0.00
AUXILIAR JURIDICO	\$ 39,177.00	\$ 25,143.44	\$ 0.00
AUXILIAR JURIDICO	\$ 39,177.00	\$ 25,143.44	\$ 0.00
AUXILIAR JURIDICO	\$ 39,177.00	\$ 25,143.44	\$ 0.00
AUXILIAR JURIDICO	\$ 39,177.00	\$ 25,143.44	\$ 0.00
FUNCIONARIO CONCILIADOR	\$ 52,620.00	\$ 38,820.38	\$ 0.00
FUNCIONARIO CONCILIADOR	\$ 52,620.00	\$ 36,098.76	\$ 0.00
TOTAL	\$ 843,603.60	\$ 522,702.71	\$ 96,988.92

Se traduce a que mensual mente se esta gastando para solventar los ingresos de los servidores públicos de las nuevas Juntas Especiales **\$843,603.60 pesos.**

2. COMPETENCIA Y CARGA DE TRABAJO DE LAS SALAS DE JUICIOS ORALES (JUNTAS ESPECIALES 19 Y 20 DE LA LOCAL DEL D.F.) EN MATERIA LABORAL.

Cuando se habla de competencia se asocia la idea la legitimidad del órgano jurisdiccional para conocer de un determinado conflicto planteado por la vía del ejercicio de pretensión, es decir, en sentido estricto la competencia puede definirse, en las palabras de Gómez Lara, como “la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto”.³⁰

Es así como la jurisdicción es una función del Estado, indivisible como tal, por razones de distribución de trabajo, y de comodidad idiomática, puede haber diferentes clases de jurisdicción, ya sea por materia, territorio, grado, etc., y la competencia es por su naturaleza divisible, siendo este una distribución del trabajo motivado por el incremento de conflictos a partir del desarrollo social.

Los diferentes tipos de competencia que existe son:

- **POR MATERIA:** derivado de la naturaleza de la Litis o del negocio puede ser relevante, a los fines de competencia, bajo los aspectos de cualitativo y cuantitativo, el primero atiende a la materia, desde el punto de vista de los sujetos, del objeto o de la causa, y en cuanto a su carácter cuantitativo vale desde el punto de interés de materia de la Litis.
- **COMPETENCIA POR GRADO:** atiende a la jerarquía del órgano constitucional.

³⁰ DE BUEN L. Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Porrúa, México 2014, 20° edición, pág. 183.

- **COMPETENCIA POR TERRITORIO:** la división territorial simple o eventual, la que sustentan los sistemas federales que se atribuyen a determinados órganos jurisdiccionales.
- **COMPETENCIA POR CUANTIA:** en razón a de la importancia económica de los negocios de los que atienden a una antigua y justa preocupación.
- **COMPETENCIA OBJETIVA Y SUBJETIVA:** importancia del órgano, juzgado, tribunal, junta, sala, etc.

En materia del Derecho del Trabajo se determina la competencia considerando las clasificaciones objetiva y subjetiva, federal y local, entre órgano administrativo y un órgano jurisdiccional, por la naturaleza de la prestación personal de los servicios y por razones de territorio.

Asimismo, cuenta con un sistema computacional que al momento de presentar la demanda en oficialía de partes, los datos básicos más importantes son capturados al momento como nombre del actor, domicilio para ser notificado, nombre del demandado, domicilio para que pueda ser emplazado, documentos adjuntos y el giro de la demandada, este último es el que determina donde deberá ser radicada.

Una vez que es radicada a una Junta Especial y asignada con un secretario de acuerdo de radicaciones acordara un auto de radicación donde la parte actora interesada podrá notificarse personalmente para saber en qué junta fue asignada, mientras que el expediente como tal es asignado a un actuario de radicaciones para que se encargue de emplazar a la parte demanda en el domicilio señalado en el escrito inicial de demanda.

Es de esta manera como comienza el procedimiento, y de esta manera se determina la competencia de cada Junta Especial para conocer del asunto.

2.1. COMPETENCIA DE LOS ASUNTOS QUE SERÁN DE LA OBSERVANCIA DE LA JUNTA ESPECIAL NUMERO 19 Y 20 Y SALAS DE JUICIOS ORALES DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL D.F.)

En la inauguración de las nuevas Juntas Especiales y las salas de Juicios Orales el Jefe de Gobierno Miguel Ángel Mancera Espinosa en su discurso dio a conocer que esta nueva infraestructura iba a ser destinada a resolver las controversias entre trabajadores y empleadores, principalmente en los casos de mujeres embarazadas, madres solteras, menores de edad, personas con discapacidad, adultos mayores y la comunidad lésbico-gay.

En la página de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en su apartado de funciones y atribuciones viene una pestaña la cual da acceso a una publicación de la Gaceta Oficial del Distrito Federal de fecha 1 de Octubre del 2000, donde se determina las RAMAS DE LAS INDUSTRIAS Y DE LAS ACTIVIDADES QUE DEBERAN ESTAR REPRESENTADAS EN CADA UNA DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL, cabe destacar que para el estudio que nos ocupa, no a habido como tal una nueva publicación donde se implemente la competencia de las ramas de la industria y de las actividades que deban regir las nuevas juntas especiales 19 y 20, sin embargo el 30 de Junio del 2014 salió en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el ACUERDO POR EL QUE SE CAMBIA LA DENOMINACION DE LA JUNTA ESPECIAL NUMERO 9 BIS PARA SER NOMBRADA JUNTA ESPECIAL NUMERO 18; ASIMISMO SE CREAN LAS JUNTAS ESPECIALES NUMERO 19 Y 20 Y SE DESIGNAN LOS REPRESENTANTES DEL CAPITAL Y DEL TRABAJO QUE LAS INTEGRARAN; ADEMÁS DE LA REPRESENTACIÓN PATRONAL PROPIETARIA DE LA JUNTA ESPECIAL NUMERO 4, TODAS DE LA JUNTA LOCAL DE

CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL³¹ del cual se derivan las razones por las cuales las nuevas juntas especiales son creadas.

En sus resolutivos dice lo siguiente:

“SEGUNDO.- Se crean las Juntas Especiales Número 19 y 29, con residencia en esta misma Ciudad, en el inmueble que ocupa la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el edificio anexo de Doctor Andrade, número 45, Colonia Doctores, Distrito Federal, las cuales contarán con el personal necesario para el desahogo de los asuntos que correspondan y empezaran a funcionar a partir de la publicación del presente acuerdo, asimismo, se designan los Representantes del Capital y del Trabajo de integrarlas.

TERCERO.- La Junta Especial 19, estará integrada en términos de lo señalado por el artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo; será competente para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en el Distrito Federal, que no sean competencia de ámbito Federal, de conformidad con lo previsto en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional y las demás disposiciones aplicables.

CUARTO.- La Junta Especial 20, estará integrada en términos de lo señalado por el artículo 609 de la Ley Federal de Trabajo, contara con cuatro salas y será competente para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en el apartado A del artículo 123 Constitucional y las demás disposiciones aplicables, así como atento a lo dispuesto en la Capitulo XVIII del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo, de los procedimientos especiales, además de los asuntos que le sean turnaos a

³¹ <http://www.idconline.com.mx/media/2014/06/30/acuerdo-por-el-que-se-cambian-y-crean-varias-juntas-especiales-de-la-junta-local-de-conciliacin-y-arbitraje-del-df.pdf>

efecto de coadyuvar con la labor de otras juntas especiales para abatir el rezago en la Junta Local.

Bajo este entendido tenemos dos supuestos, el primero es que la Junta Especial numero 19 tiene una competencia regida bajo los parámetros que no abarquen los supuestos del artículo 123 apartado A fracción XXXI, que son de competencia federal, es decir, que ayudara a resolver los asuntos que según las Juntas convencionales tengan más cargas de trabajo regidos por los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 698.- Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

Artículo 699.- Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las

cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.

Artículo 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. (Se deroga).

II. En los conflictos individuales, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de celebración del contrato.

b) La Junta del domicilio del demandado.

c) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta del último de ellos.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Y por lo que hace a la Junta Especial numero 20 resolverá los asuntos que de igual manera no estén comprendidos por el artículo 123

apartado A fracción XXXI, se regirá bajo los procedimientos especiales, es decir, los comprendidos en el artículo 892 Capítulo XVIII de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Artículo 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.”

En orden de ideas y según los establecidos en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo serán:

1. Por una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
2. En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la Republica, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley.
3. Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca las
4. Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

5. La prima de antigüedad para los trabajadores de planta.

6. Cuando los patrones no cumplan con la obligación de repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón.

7. Cuando la terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujete a la condición de que cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436.

8. Cuando los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrostrados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que oirá previamente el parecer de la autoridad marítima.

9. Cuando los patrones no cumplan con las obligaciones especiales de pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y

efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo y de repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje.

10. Cuando existan varios sindicatos dentro de la misma empresa declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.
11. En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.
12. El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.
13. Por causa de la suspensión de las relaciones de trabajo cuando la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos, la falta de materia prima, no imputable al patrón y por la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.
14. Por terminación colectiva de las relaciones de trabajo cuando las causas de terminación sean por fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria,

inmediata y directa, la terminación de los trabajos, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

15. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

16. Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

17. *Conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.*

El Doctor Néstor de Buen³² nos dice que para tener una primera aproximación al tema se debe señalar que, en rigor, el procedimiento especial puede tener variantes, específicamente tratándose de los conflictos inter-sindicales por la titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato-ley y de la designación de beneficiarios con motivo de un accidente de trabajo. En cuestiones sindicales, la prueba específica y determinante es el recuento de los trabajadores que no tiene paralelo en otros casos.

En relación con los beneficiarios, la convocatoria a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo tampoco es aplicable a las demás situaciones, así mismo nos indica que el procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal

³² Buen L. Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 20 Edición, México 2012, pág. 183

ya que en la primera audiencia se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución de todo ello, al decir de la ley, en un plazo de quince días contado a partir de la presentación de la demanda según lo dispuesto en el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, iniciando el procedimiento con la presentación de la demanda a la que se pueden agregar las pruebas desde el ofrecimiento de la misma, la junta citara a las partes a comparecer a una audiencia, así como al emplazar y notificar debidamente a la parte demandada se le apercibirá a esta que en caso de no comparecer se dará por admitida las peticiones de la parte actora en términos del 894 de la Ley Federal del Trabajo.

2.2 NUMERO DE DEMANDAS ENTRANTES A LA JUNTA 19 Y 20 Y SALAS DE JUICIOS ORALES, EL TIEMPO ESTIMADO PARA LA RESOLUCIÓN DE UN LITIGIO OBRERO-PATRONAL.

Para poder realizar este capítulo nos basamos en los informes mensuales que emite la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en su página web³³.

De esta manera se proyectaran los movimientos que fueron realizados de Junio del 2014 a Enero del 2015 para realizar el presente trabajo de investigación.

JUNIO

AREA CONCEPTO	JUNTAS ESPECIALES	CONFLICTOS COLECTIVOS	HUELGAS	TOTAL
EXPEDIENTES EN TRAMITE	90,706	437	1,214	92,357
DEMANDA RECIBIDA	3,190	38	103	3,331
JUICIOS TERMINADOS	1,644	35	123	1,802

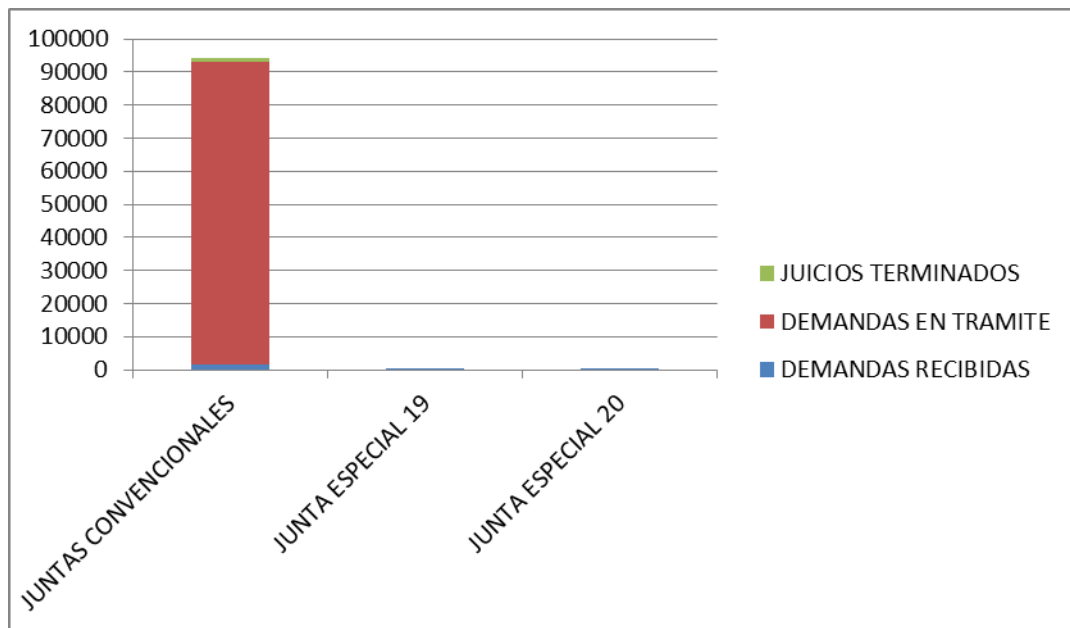
En Junio se tiene un total de 90,706 expedientes en trámite, una recepción de 3,190, y juicios terminados de 1,644, con la existencia de 18 Juntas Especiales para el desahogo de las cargas de trabajo, determinando que cada Junta recibe un promedio de 150 a 200 expedientes, entre 3,000 y 8,000 expedientes ya en trámite.

³³ www.juntalocal.df.gob.mx/

JULIO

AREA CONCEPTO	JUNTAS ESPECIALES	CONFLICTOS COLECTIVOS	HUELGAS	TOTAL
<i>EXPEDIENTES EN TRAMITE</i>	<i>91,411</i>	<i>435</i>	<i>1,221</i>	<i>93,067</i>
<i>DEMANDA RECIBIDA</i>	<i>1,776</i>	<i>15</i>	<i>72</i>	<i>1,863</i>
<i>JUICIOS TERMINADOS</i>	<i>1,071</i>	<i>17</i>	<i>65</i>	<i>1,153</i>

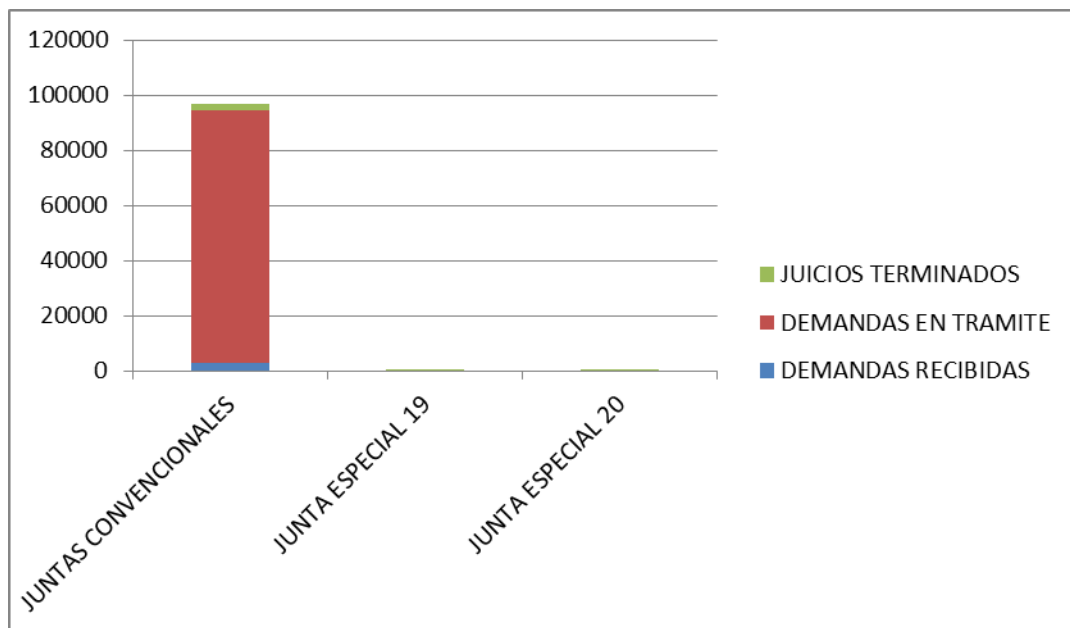
En el mes de Julio entran en vigor las nuevas Juntas 19 y 20 y salas de Juicios Orales, analizando que ya hay en existencia 91,411 juicios en trámite, de los cuales 5 fueron destinados a la Junta Especial número 19 y 32 a la Junta Especial número 20, de los cuales ninguno se encontraba pendiente de turnar a dictamen, y ninguno se declara como Juicio Terminado.



AGOSTO

AREA CONCEPTO	JUNTAS ESPECIALES	CONFLICTOS COLECTIVOS	HUELGAS	TOTAL
<i>EXPEDIENTES EN TRAMITE</i>	<i>91,864</i>	<i>445</i>	<i>1,298</i>	<i>93,607</i>
<i>DEMANDA RECIBIDA</i>	<i>2,868</i>	<i>40</i>	<i>158</i>	<i>3,066</i>
<i>JUICIOS TERMINADOS</i>	<i>2,415</i>	<i>30</i>	<i>81</i>	<i>2,526</i>

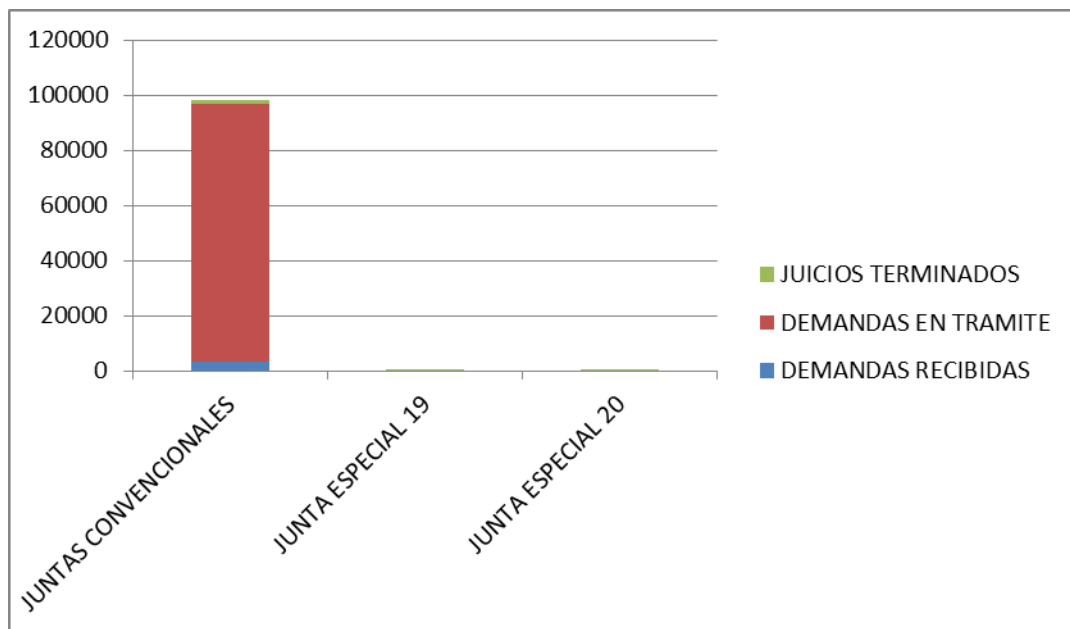
En agosto de las 2,868 demandas recibidas 110 fueron turnadas a la Junta Especial número 19 y 105 cayeron en la Junta Especial número 20, es decir, el 7.4% fue destinado a las nuevas Juntas para el desahogo de trabajo de las demás Juntas Especiales, de esta manera las nuevas Juntas tenían 112 y 134 expedientes en trámite respectivamente, de los cuales ningún expediente estaba turnado a dictamen y 3 expedientes respectivamente se habían considerados como Juicios Terminados, de los cuales en la Junta Especial 19 fueron terminados por desistimiento, y en la Junta Especial número 20, dos por desistimiento y uno por incompetencia.



SEPTIEMBRE

AREA CONCEPTO	JUNTAS ESPECIALES	CONFLICTOS COLECTIVOS	HUELGAS	TOTAL
<i>EXPEDIENTES EN TRAMITE</i>	<i>93,573</i>	<i>431</i>	<i>1,311</i>	<i>95,315</i>
<i>DEMANDA RECIBIDA</i>	<i>3,491</i>	<i>22</i>	<i>125</i>	<i>3,638</i>
<i>JUICIOS TERMINADOS</i>	<i>1,782</i>	<i>36</i>	<i>92</i>	<i>1,910</i>

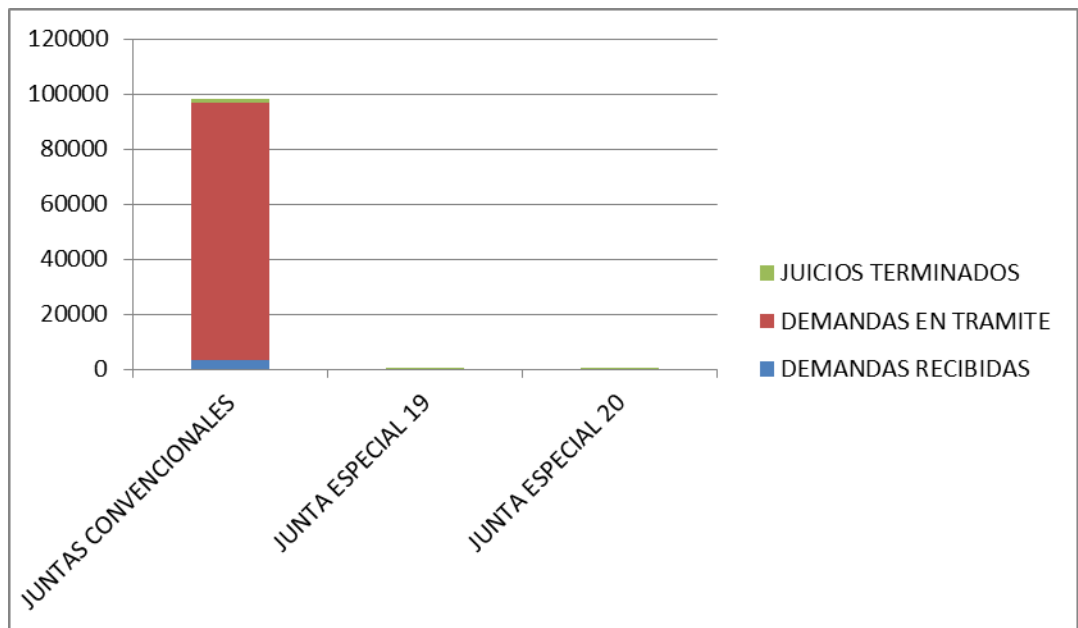
En el mes de Septiembre la Junta Especial número 19 recibió 84 demandas, mientras que la Junta Especial número 20 recibió 35, en total ambas juntas recibieron el 3.4% de las demandas de nuevo ingreso, teniendo un total de 180 y 160 expedientes radicados respectivamente, de los cuales 16 se dieron por Juicios terminados en la Junta Especial número 19, once por conciliación y cinco por desistimiento, mientras que en la Junta Especial número 20 se tuvieron como Juicios Terminados 9, de los cuales ocho se cumplimentaron por Laudo y uno por incompetencia.



OCTUBRE

AREA CONCEPTO	JUNTAS ESPECIALES	CONFLICTOS COLECTIVOS	HUELGAS	TOTAL
<i>EXPEDIENTES EN TRAMITE</i>	<i>93,756</i>	<i>423</i>	<i>1,359</i>	<i>95,538</i>
<i>DEMANDA RECIBIDA</i>	<i>3,120</i>	<i>24</i>	<i>136</i>	<i>3,280</i>
<i>JUICIOS TERMINADOS</i>	<i>2,937</i>	<i>32</i>	<i>88</i>	<i>3,057</i>

En este mes son destinadas 4.03% de las demandas de nuevo ingreso a las Juntas Especiales 19 y 20, 76 y 50 respectivamente, teniendo un total de 194 y 124 expedientes, con un total de Juicios Terminados por la Junta Especial número 19 de 62 de los cuales 51 fueron por conciliación, 7 por desistimiento y 3 por acumulación, mientras que en la Junta Especial número 20 se concluyeron 86, 3 por conciliación, 29 por cumplimiento de Laudo, 1 por desistimiento y 7 por incompetencia.

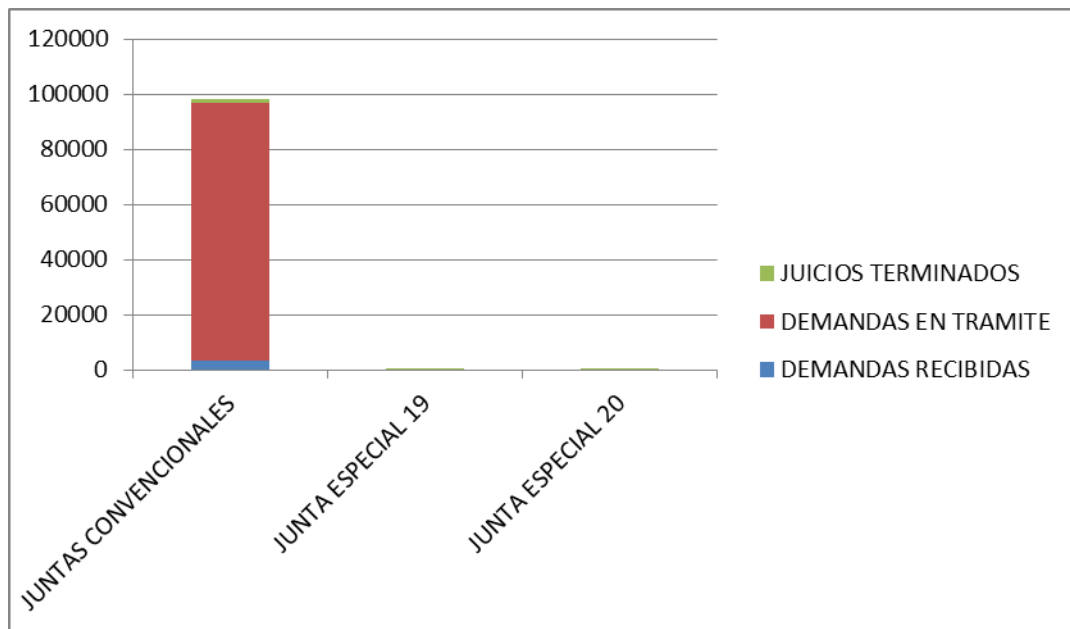


NOVIEMBRE

AREA CONCEPTO	JUNTAS ESPECIALES	CONFLICTOS COLECTIVOS	HUELGAS	TOTAL
<i>EXPEDIENTES EN TRAMITE</i>	<i>94,574</i>	<i>409</i>	<i>1,499</i>	<i>96,482</i>
<i>DEMANDA RECIBIDA</i>	<i>2,801</i>	<i>14</i>	<i>255</i>	<i>3,070</i>
<i>JUICIOS TERMINADOS</i>	<i>1,983</i>	<i>28</i>	<i>115</i>	<i>2,126</i>

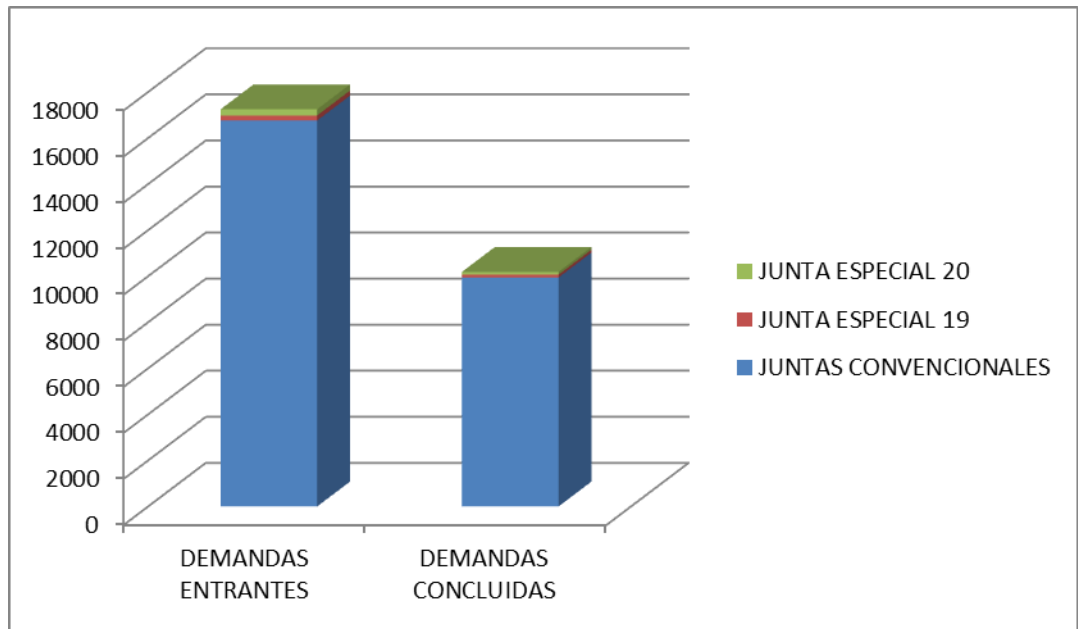
De las 2,801 demandas recibidas, 74 demandas fueron destinadas a la Junta Especial número 19 y 45 a la Junta Especial número 20, es decir, un 4.24% de las demandas entrantes, dando un total de 228 y 146 expedientes en trámite respectivamente.

Así en la Junta 19 se tuvieron como Juicios terminados 40 de los cuales 28 fueron por conciliación, 7 por desistimiento, 2 por incompetencia y tres por acumulación, mientras que en la Junta Especial número 20 se tuvieron como Juicios terminados 23 de los cuales 19 fueron por cumplimiento de Laudo, 2 por desistimiento y 2 por incompetencia.



DICIEMBRE

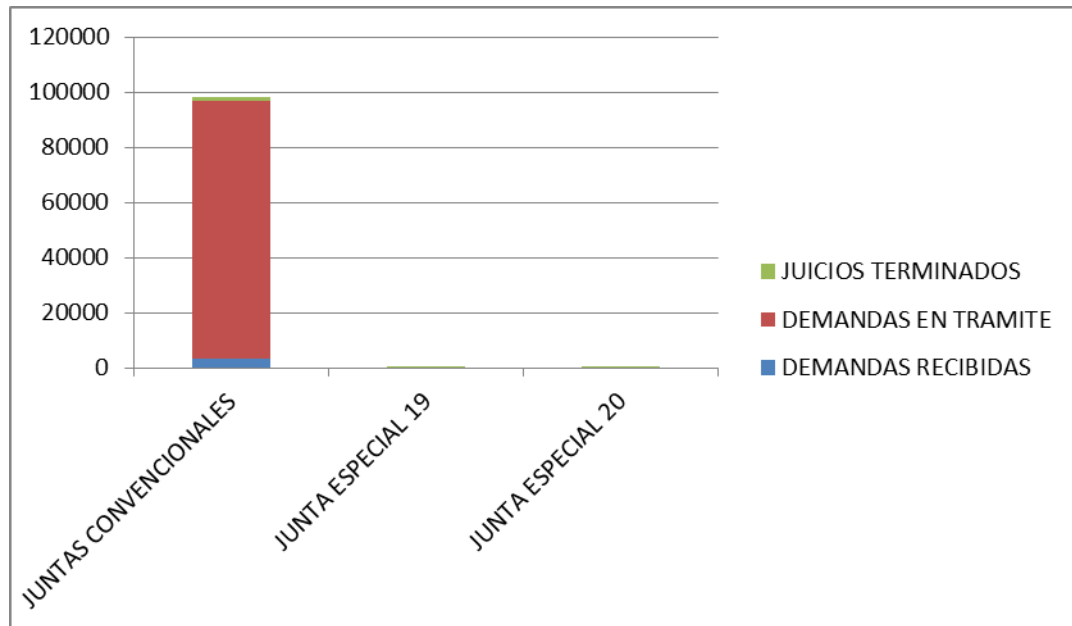
En el mes de Diciembre no da acceso al informe mensual, así como tampoco al informe anual por lo cual nos limitamos a hacer el ejercicio a partir de Junio-Noviembre del 2014 con los datos proporcionados por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal:



E N E R O

AREA CONCEPTO	JUNTAS ESPECIALES	CONFLICTOS COLECTIVOS	HUELGAS	TOTAL
<i>EXPEDIENTES EN TRAMITE</i>	<i>95,726</i>	<i>409</i>	<i>1,536</i>	<i>97,671</i>
<i>DEMANDA RECIBIDA</i>	<i>2,810</i>	<i>22</i>	<i>137</i>	<i>2,969</i>
<i>JUICIOS TERMINADOS</i>	<i>1,514</i>	<i>16</i>	<i>148</i>	<i>1,678</i>

Para inicios de Enero del 2015 las Juntas Especiales 19 y 29 tenían a su cargo 254 y 188 expedientes respectivamente, de los cuales 68 y 84 fueron demandas nuevas recibidas, con 32 expedientes concluidos, 21 por conciliación, 1 por incompetencia, 10 por desistimiento y 50 expedientes concluidos por lo que hace a la Junta Especial número 20, 4 por incompetencia, 4 por conciliación, 2 por desistimiento, 2 por acumulación y 38 por laudo cumplimentado.



2.3. TIEMPO ESTIMADO PARA LA RESOLUCIÓN DE UN CONFLICTO OBRERO-PATRONAL Y NÚMERO ESTIMADO DE DEMANDAS ENTRANTES ANTES DE SU IMPLEMENTACIÓN.

El tiempo estimado para la resolución de los conflictos que recayeran en las nuevas Juntas Especiales y en las salas de Juicios Orales iban a ser conforme a derechos, es decir, por los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, pretendiendo dar respetar el principio pro persona, y los principios ostentados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, para dar un paso más amplio a la modernización del sistema judicial en México.

Por lo que hace a los procedimientos ordinarios se pretende:

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

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los **diez días hábiles siguientes**, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

Artículo 885. 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, se dará vista a las partes por el término de **tres días** para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente.

En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los **diez días siguientes**, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta Ley.

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.

Artículo 886.- Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta.

Dentro de los **cinco días hábiles siguientes** a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes 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 las 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.

Es decir, se habla de aproximadamente dos meses para que se pueda llevar con forme a derecho el Procedimiento Ordinario laboral.

Por lo que hace a los Procedimientos Especiales, en la primera audiencia se debe celebrar Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas:

Artículo 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse **dentro de los quince días hábiles siguientes** a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.³⁴

Sin embargo Miguel Ángel Mancera en su discurso de inauguración de las nuevas Salas de Juicios Orales, así como de las Juntas Especiales 19 y 20 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal señaló que era una oportunidad, y un reto que la capital mexicana asume con responsabilidad, pues permitirá acelerar la resolución de los conflictos y litigios obrero-patronales en un tiempo aproximado de 75 días.

³⁴ Buen Lozano, Néstor De, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada, Editorial Porrúa, México 2014, Pág. 341.

La experiencia laboral nos hemos percatado que estas salas y juntas desgraciadamente no funcionan de esta manera, los asuntos que han caído en las juntas 19 y 20 como tal **no han tenido un sentido o razón estricta por la cual lleguen a esas juntas, y aún más importante, los tiempos de desahogo de las audiencias son demasiado largos y desgastantes, si bien las audiencias llegan a ser voceadas casi a la hora, sin embargo los tiempos son demasiado largos, para que una sala de juicios orales se integre tardan de veinte a treinta minutos, y el desarrollo de las audiencias llega a durar más de tres horas** para que puedan entregarte un acuerdo, y aún más los tiempos para la siguiente audiencia no están comprendidos dentro de los términos de la ley.

Es así como ejemplificamos con el asunto de rubro ESCAMILLA FUENTES LINDA AMERICA vs ELENA BERNABE GONZALEZ Y/O con numero de expediente 13/2015, presentado el día 8 de Enero del 2015, radicado el mismo día en la junta especial numero 19, señalando como primer audiencia la de 23 de Enero del 2015, celebrada en tiempo y hora, cumpliendo el primer requisito del articulo 873 de la Ley Federal del Trabajo, y se señalo fecha dentro de los primeros 15 días a la presentación de la demanda, lo único malo fue la duración de la audiencia que fue de tres horas, mas cuarenta minutos para poder firmar el acta, y eso que la audiencia no se llevo, se tardo por que el conciliador hizo numero con la trabajadora, y se le dio toda la atención para poder esclarecer el domicilio, de esta manera, se señala nueva fecha de audiencia para el 11 de Febrero del año en curso, volviendo a cumplir con el termino dentro de los 15 días, sin embargo la notificación no se encontraba con los 10 días que exige la ley y se suspendió para señalar nueva fecha para el 18 de Febrero del 2015, y ese mismo día denuncia convenio y se concreta el 10 de marzo del 2015, teniéndose por asunto

terminado, fue un procedimiento que tardo **43** días hábiles en solucionarse.

Lo real, es que tenemos un asunto arreglado en tiempo y forma, sin embargo no fue por laudo, es decir, por procedimiento debidamente concluido en todas y cada una de sus etapas procesales, si hay mucha agilidad puesto que la carga de trabajo es menor, pero también se debe apreciar, a que la fuerza principal como se plantea en este asunto es por medio de la conciliación.

Es cierto que las nuevas Juntas cuentan con los requisitos fundamentales para el debido desahogo de las audiencias en tiempo, pero también es cierto que llevan un pequeño periodo de vigencia, las cargas de trabajo evidentemente no son tan saturadas como las demás Juntas convencionales.

CAPITULO IV. VIOLACIONES A LOS PRINCIPIOS PRO PERSONA, INMEDIATEZ Y A LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y EVITAR LA DISCRIMINACIÓN.

El primer acercamiento que tenemos para definir el principio pro persona es dado por el Juez Rodolfo E. Piza Escalante en uno de sus votos adjuntos a una decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, afirmando que “ *es un criterio fundamental que impone la naturaleza misma de los derechos humanos, la cual obliga a interpretar extensivamente las normas que los consagra o amplían y restrictivamente las que los limitan o restringen, de esta forma el principio pro persona conduce a la conclusión de que la exigibilidad inmediata e incondicional de los derechos humanos es la regla y su condicionamiento la excepción*”.³⁵

Años después de que la Corte IDH emitiera estas decisiones, la profesora Mónica Pinto propuso nuevamente una definición del principio pro persona. En sus palabras, este principio es un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria. Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre.

Este principio fue integrado en nuestro ordenamiento jurídico a través de la reforma constitucional publicada el 10 de Junio de 2011, la cual sienta las bases para un verdadero replanteamiento de la forma de

³⁵ Opinión Separada del juez Rodolfo E. Piza Escalante”, en Corte IDH, Exigibilidad del Derecho de Rectificación o Respuesta (arts. 14.1, 1.1 y 2 Convención Americana sobre Derechos Humanos)

entender el sistema jurídico mexicano a partir de la re concepción y reposicionamiento de los derechos humanos. El principio fundamental de esta reforma está inmerso en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que contiene una serie de mandatos específicos que dirigidos a todas las autoridades, han de entenderse en vinculación con todas las normas nacionales e internacionales que constituyen nuestro ordenamiento jurídico, específicamente consagrado en su párrafo segundo:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Párrafo reformado DOF 10-06-2011

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Párrafo adicionado DOF 10-06-2011

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Párrafo adicionado DOF 10-06-2011

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.³⁶

Párrafo reformado DOF 04-12-2006, 10-06-2011

Artículo reformado DOF 14-08-2001

En pocas palabras el principio de interpretación de los derechos humanos nos dice, que el principio pro persona es aquel que busca la interpretación y aplicación de normas que lleven a la eficaz protección de las personas y que al mismo tiempo atienda a la naturaleza específica de los derechos humanos.

El primer acontecimiento trascendente para que pudiera darse la apertura fue el caso Rosendo Radilla vs México, este fallo alcanzó dimensiones que fueron mucho más allá de una simple consulta o trámite, debido a que sentó las bases para la operación, en la práctica, de la reforma constitucional sobre los derechos humanos, al abordar los temas principales de esta.

Es así como por primera vez llega un caso en que la Corte Interamericana de Derechos Humanos condena al Estado mexicano por violaciones graves a derechos humanos, ordenando una serie de medidas de reparación en concordancia con la gravedad de las violaciones, las

³⁶ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

autoridades mexicanas se vieron forzadas a establecer criterios para el cumplimiento de esta sentencia y de otras sucesivas que se emitan por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación inició un proceso de consulta a trámite para establecer las obligaciones que para el Poder Judicial de la Federación derivan de la sentencia en el caso Radilla. En la resolución a dicho proceso en julio de 2011, la Suprema Corte estableció en primer lugar que las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en las que México sea parte son obligatorias para todas las autoridades mexicanas, siendo únicamente orientadores los criterios contenidos en sentencias en las que México no es parte.

Asimismo, siguiendo los criterios establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Suprema Corte estableció que todos los jueces mexicanos, en el ámbito de su competencia, están facultados para hacer un control de convencionalidad, esto es, a aplicar tratados internacionales de derechos humanos en los casos que conocen, aún en perjuicio de la legislación mexicana. Como consecuencia y toda vez que en la interpretación sobre derechos humanos debe tenerse en cuenta tanto el tratado internacional como la Constitución, la Suprema Corte en esta resolución aceptó que todos los jueces mexicanos están facultados para analizar la compatibilidad de una ley o acto con la Constitución y tratados internacionales.

El caso Radilla también resulta paradigmático en el derecho mexicano por establecer la obligación de adoptar estándares de derecho internacional en relación a la investigación y sanción de la desaparición forzada. Aunque la reforma respectiva en relación a dicho delito está también pendiente en el Congreso Federal, es de esperarse que las

autoridades tomen en cuenta los criterios establecido en la sentencia del caso Radilla para enjuiciar a los responsables de desaparición forzada.

A la par de este criterio, la Corte Interamericana de Derechos Humanos también tuvo la oportunidad de abordar, años atrás, la otra cara del principio pro persona: la interpretación restrictiva de las limitaciones impuestas a los derechos. Si bien es claro que los derechos humanos no son absolutos en su mayoría, por lo que su ejercicio puede ser regulado y restringido, dichas limitaciones deben estar justificadas y ser legítimas, razonables y proporcionales. No obstante, es pertinente hacer referencia, como elemento central del principio pro persona, a uno de los primeros ejercicios de argumentación que planteó la Corte Interamericana de Derechos Humanos en este sentido.

Siguiendo esta base de ideas, se debe pensar no solo como opera el principio pro persona la parte dogmática de la ley, sino como opera realmente día a día, en el desarrollo y desenvolvimiento de los seres humanos en su esfera jurídica.

La creación de las nuevas Juntas y las salas de Juicios Orales infieren un paso a la modernización, pero, hay que evaluar si fue un paso correcto para alcanzar los objetivos planteados por el Plan Puebla Panamá, el Pacto de San José de Costa Rica, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la protección misma de los sectores más desprotegidos.

Con forme se ha ido desarrollando el tema se han podido observar los desarrollos de las Juntas y la realidad de que es un sistema nuevo que tiene varios beneficios y varios errores, el primero que podemos observar es que no se cumple del todo con el principio pro persona, la misión de este principio como ya se ha definido es la eficacia de las normas en cuanto al respeto del ser humano, aunado al principio de inmediatez, no ha alcanzado su objetivo, el procedimiento del Derecho del Trabajo, aun

que recaiga o no en las nuevas Juntas Especiales y las salas de juicios orales no han llevado la celeridad que se tenía contemplada, el sector más vulnerable, que es el trabajador, queda desprotegido, en el sentido que al no cumplirse con los términos establecidos su derecho queda vulnerado, y queda a expensas de los tiempos que la Junta determine pertinentes conforme a sus cargas de trabajo.

Ahora, que pasa con la imparcialidad de la ley cuando según estas nuevas Juntas son determinadas para asignar asuntos procedimientos especiales o desahogar cargas de trabajo a las demás juntas, la pregunta es ¿Cómo determinan que asuntos deben caer en esas Juntas Especiales y salas de Juicios Orales que no pueden ser resueltos en cualquier otra Junta convencional?, la realidad, no existe un parámetro que lo determine, al recibir la demanda en oficialía de partes ingresa a un sistema especializado, que se encarga de determinar en qué Junta caerá según sea la rama de la industria que la determina, solo, en casos exclusivos se determina que puede ser a aquellas juntas cuando sea por riesgo de trabajo o por mujeres embarazadas, pero, si nos remitimos a la Ley Federal del Trabajo, donde en su artículo 687 donde dice:

Artículo 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.³⁷

Si bien no se requiere de formalidad alguna para los escritos, ¿Cómo pueden filtrar en oficialía de partes la asignación de esos asuntos?, si, es evidente las lagunas que existen en el procedimiento, porque desde el principio del mismo, con la presentación de la demanda no existe a ciencia cierta cómo se pueda determinar la asignación a la misma.

³⁷ Buen Lozano, Néstor De, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada, Editorial Porrúa, México 2014, Pág. 283

El derecho debe ser imparcial, pronto y expedito, pero a todas luces se puede observar que estas características están únicamente plasmadas en la parte dogmática de la ley, y al querer proyectarlas a la realidad nos encontramos con bastantes deficiencias.

El principio pro persona no se encuentra en ningún momento tutelado, por ninguna de las partes, ni por los trabajadores, ni por los patronos, ni por los representantes legales y mucho menos por parte de los trabajadores y funcionarios públicos de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, todas las partes del procedimiento quedan en un estado de indefensión.

El principio de celeridad no solo es una idea abstracta de lo que debería pretender hacer la ley para poder tener un procedimiento eficaz y veras, conlleva muchas vertientes, la primera que debe analizarse es la de la corrupción, cuando el proceso se vuelve más prolongado permite que alguna de las partes pueda tener el control sobre el mismo, cualquiera de las partes puede controlar la situación del expediente, tener en sus manos el poder de manejar el proceso a su mejor conveniencia, si el principio de celeridad fuese aplicado realmente conforme a Ley, este tipo de cuestiones serian menos probables, al no haber tiempo suficiente para controlarlo, al haber más Juntas convencionales capaces de resolver la problemática eficazmente, sin problemas abrumadores de sobrecargas de trabajo los engranes del proceso correrían más limpiamente, no se asegura que se termine o erradique completamente la corrupción, pero si disminuiría en grandes cantidades.

Otra cuestión que resaltar es la calidad de trabajo de los empleado y funcionarios públicos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, esta parte es óptima y estrechamente relacionada con el principio de celeridad, las condiciones, las herramientas de trabajo, y la calidad del desempeño de estos mismos se ha visto deteriorada y

rezagada, es una realidad indiscutible que no pueden con tanto trabajo, es real que viven una extrema frustración por la creación de las nuevas Juntas Especiales y las salas de Juicios Orales, porque se ha evidenciado la desigualdad laboral, aunado a que no pueden cumplir con el principio como establece la ley, se han visto involucrados en una vulneración directa a su psique y dignidad laboral, ven injusto que esas nuevas juntas tengan ligeras cargas de trabajo, de las cuales ellos no pueden salir tan fácilmente, consideran que aunque sea un lapso de tiempo corto en que las nuevas Juntas se adapten a las circunstancias que viven las demás es a todas luces imparcial.

La discriminación según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación dice:

La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

Por trato desfavorable se debe entender a una negativa directa en cuanto a cualquier condición del ser humano, desde un rechazo, una limitante, una separación, abordan varios conceptos dirigidos a la restricción o prohibición del libre ejercicio del individuo, trato desfavorable o desprecio inmerecido, son las condiciones básicas para que exista como tal una discriminación.

En cuanto a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, dice en su artículo 2:

Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que **la libertad y la igualdad** de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales **deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de**

las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.³⁸

Si bien, el estado tiene la obligación de promover las circunstancias que favorezcan al individuo de desarrollarse en plena libertad e igualdad, es decir, sin tratos desfavorables o de desprecio inmerecido, lo cual indica que en el proceso del derecho de trabajo, la parte actora, la parte demandada, los litigantes y los trabajadores y funcionarios públicos, están protegidos bajo los principios de libertad e igualdad, todos deben ser tratados con respeto y dignidad, sin que ello implique alguna condición de maltrato o menoscabo a su persona.

La discriminación se contempla en dos aspectos, aquella que es positiva y la negativa; por positiva se entiende aquella discriminación que es activa, la que repercute con acciones directas, y por negativa aquella que sus actitudes o acciones son indirectas pero causan menoscabo, se traduce a partir de la omisión.

Con la creación de las nuevas salas de Juicios Orales y las nuevas Juntas 19 y 20 se están viviendo ambos tipos de discriminaciones, cuando hablamos de discriminación positiva se vive a través de la parte actora, ¿Cómo se determina que un asunto sea más trascendente de que otro para que este puede recaer en cualquiera de esas juntas y no en las demás juntas convencionales?; no existe un parámetro establecido que lo determine, simplemente caen por recepción de oficialía de partes, la Junta se pronuncia competente y es todo, como tal no existe un estudio socioeconómico, un perfil psicológico, no existe ningún parámetro, porque se supone que la ley es imparcial, y todos, bajo cualquier característica de condición es igual ante la ley, nadie es rico, ni pobre, ni mujer, ni hombre,

³⁸ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

somos solo seres humanos que pretender accionar el órgano jurisdiccional, entonces, ¿Por qué debe existir esa separación?, si las Juntas deben estar diseñadas para resolver cualquier controversia de manera eficaz, pronta y expedita, no únicamente en las nuevas salas o juntas, todo el sistema debería estar perfectamente preparado para resolver estas circunstancias, sin embargo, el trabajador debe correr con la suerte, de que su asunto recaiga en la Junta 19 o 20 para que pueda ser aparentemente más ágil su procedimiento.

Ahora, ¿Qué sucede con los trabajadores y funcionarios públicos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal?, evidentemente se sienten en una estado de discriminación y vulneración de sus derechos, ¿Por qué?, la base principal la encontramos en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.³⁹

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

³⁹ Buen Lozano, Néstor De, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada, Editorial Porrúa, México 2014, Pág. 1.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

En pocas palabras, “A trabajo igual, salario igual”, la mayoría de los trabajadores y funcionarios de la Junta se sienten resentidos y vulnerados en sus derechos, no tienen la misma carga de trabajo que las nuevas juntas, y sin embargo cobran igual, toda vez que tienen la misma categoría, y las mismas funciones aparentemente, de tal manera que se ha tomado una actitud totalmente negativa, muy por encima que se les reconozca su esfuerzo, que es evidentemente el 200% del que debería ser, y aun tratando de desahogar las excesivas cargas de trabajo, se ven disipados por la idea de que se esfuerzan más por un trabajo excesivo que supera sus condiciones de trabajo, y tienen una latente inconformidad por las cargas de trabajo.

De esta manera es como se proyecta la discriminación, al no haber como tal una equidad e igualdad de trabajo, una condición que determine que asuntos deben o no ser trascendentes para que tengan un proceso mucho más ágil, el cómo se debe entender que solo si recae en un nueva junta se tendrá la oportunidad de que sea resultado bajo condiciones más ágiles y estrictamente apegadas a la ley, hay una clara imparcialidad de condiciones.

CAPITULO V. SOLUCION A LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA: LA CREACIÓN DE JUNTAS CONVENCIONALES QUE YA SON PREDOMINANTEMENTE ORALES, EVITANDO VIOLENTAR EL DERECHO CONSAGRADO EN EL ARTICULO 2 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POR LO QUE HACE A LOS TRABAJADORES Y FUNCIONARIOS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL D.F.

Esta problemática es realmente grave, cuando uno habla de la Junta de Conciliación y Arbitraje del DF, inmediatamente piensa en pérdida de tiempo, estrés, presión, mal humor, entre otros, pero aquí entran las perspectivas de cada una de las partes que integran el proceso, la Junta como órgano jurisdiccional, el trabajador, el patrón, y los representantes legales.

Por lo que hace a los trabajadores y a los patrones, tienen la percepción de que muchas veces es tener un mal arreglo a un buen juicio, simplemente porque el procedimiento es realmente lento, las audiencias se señalan con más de un mes de intervalo, el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo dice:

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

y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.⁴⁰

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

El cual jamás se cumple, las audiencias son señaladas con un intervalo de entre uno y dos meses para la celebración de la primer audiencia, la Junta se excusa por la excesiva carga de trabajo que tiene, y es real, siguiendo el orden de ideas viene la celebración de la primer audiencia, si es que uno corre con suerte estará lista para llevarse, pero, con la seguridad de que nunca vocean con tiempo, las audiencias tienen un retraso aproximado de entre 30 a 3 horas dependiendo la Junta Especial en la que sea radicada, las audiencias no solo se atrasan, si no que violentan a todas luces el principio de celeridad del procedimiento, es normal, que el trabajador, más que sentirse protegido por un proceso rápido, se sienta vulnerado y no crea en el mismo.

Los postulantes no tienen otra opción, tanto representantes legales de trabajadores como de patronos, deben someterse a los retrasos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, aun promoviendo amparos por fechas lejanas, por dilación, etc., las resoluciones más ágiles son de tres a cinco días hábiles para una mejor eficacia en proceso.

⁴⁰ Ídem, pág. 331.

Y por último, los trabajadores y funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, son lo que a todas luces reciben la peor parte de este tramo, en sus manos cae la responsabilidad de cumplir con un proceso legal y justo, tratar de cumplir los términos establecidos por la ley, y dar la mejor transparencia al procedimiento, pero, ¿Qué pasa cuando el trabajo excede el 200% de la capacidad de cada trabajador o funcionario?, ¿Cómo se puede exigir que la ley se cumpla a su letra cuando no existen las condiciones de trabajo apropiadas para su realización?, muchas veces como trabajadores, patrones o litigantes no nos ponemos a pensar en las condiciones en las que se tiene que desahogar tanta carga de trabajo, el entrar a una junta y ver mares de gente esperando su audiencia, estenógrafas llenas de expedientes retrasado, secretarios de acuerdos con archiveros en mal estado desbordando por todos lados expedientes pendientes, actuarios con expedientes hasta en el piso, y uno se pasea por cualquier Junta Especial viendo siempre lo mismo, expedientes por todos, lados, la realidad en México, en nuestras Juntas de Conciliación, en nuestro proceso, es evidente, un total abandono y rezago a la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Es mentira que se quiera implementar “la oralidad” con las nuevas salas de Juicios Orales, el procedimiento Laboral, es puramente oral, cada audiencia se desahoga regida bajo ese principio, desde la comparecencia hasta las réplicas, a nuestro modo de ver estas nuevas implementaciones, solo se asignó un capital a una infraestructura innecesaria, ¿Por qué?, porque es real que la Junta requiere nuevas Juntas Especiales convencionales, que ayuden a la disminución de las demás Juntas a más de la mitad, la idea no es dar más personal a las Juntas ya existentes, si no crear un equilibrio, nuevas Juntas que ayuden a desahogar las cargas de trabajo tan excesivas.

Con la infraestructura de las salas de Juicios Orales se hubiese dado la creación de más Juntas Convencionales, es una realidad inminente que el desahogo de audiencias en estas salas, es la misma (si no que más dilatoria) que la que se lleva en una barandilla en cualquier otra Junta.

El personal dentro de la Junta está muy inconforme, debido a las cargas de trabajo, ellos ven como las nuevas Juntas no tienen los excedentes de trabajo que las demás, y causan grandes descontentos, la gente esta de malas, fastidiada, molesta, y de cierto modo es justificable, ¿Quién puede trabajar en óptimas condiciones cuando la demanda excede la capacidad humana?, crea imparcialidad entre trabajadores de los mismos cargos.

Primero, un verdadero análisis de la demanda actual que existe en el país, los juicios se duplican conforme avanza el tiempo, la necesidad de un órgano jurisdiccional que imparta verdadera justicia, y cumpla en tiempo y forma con los términos determinados por la Ley Federal de Trabajo.

Segundo, que se dé la atención necesaria a los trabajadores y funcionarios públicos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, evaluar que se necesitan más Juntas, verdadera inversión que modernice el sistema no solo en su infraestructura, si no en el mismo proceso.

Tercero, al dar mejores condiciones trabajo, mejor inversión, más espacio y gente nueva sin vicios, se puede empezar por la erradicación a la corrupción, es decir, se abre la puerta a la verdadera intención del Plan Puebla Panamá, y al Pacto de San José de Costa Rica, la apertura la dignidad humana, al principio de celeridad, al derecho al debido proceso, a la transparencia y sobre todo, a que se crea de nuevo en el Derecho Positivo Mexicano.

Ahora bien, cuando se habla de que se crean “salas de juicios orales”, no entendemos bien que quieren decir, si se refieren a que se instaurara un “nuevo” procedimiento predominantemente oral, caeríamos en una farsa, debido a la el procedimiento laboral, es puramente oral, creemos más bien que la implantación de estas salas, solo fue para cumplir un requisito establecido dentro del Plan Puebla Panamá, y la Convención de San José de Costa Rica que realmente tratar de modernizar o hacer “oral” el sistema Laboral.

Por tanto la oralidad en el Derecho del Trabajo, es inminentemente existente, no hay modernización como tal, lo mismo que se lleva en una sala de juicio oral se lleva en una barandilla de cualquier Junta Convencional, la única diferencia a grandes rasgos es la infraestructura innecesaria que se implementó, ya que el espacio y la inversión se pudieron haber implementado para dar más resultados, eficaces y latentes, lejos de querer demostrar que realmente se está invirtiendo en los avances tecnológicos de los juicios, se pudo haber demostrado en un sistema que cumpliera mínimo con los términos establecidos en la ley.

CONCLUSIONES

PRIMERO. Como ya se vio a lo largo de la presente tesis, llegamos a la conclusión de que la hipótesis y la problemática está inmersa en el tenor que se establecía en la introducción de ésta investigación, ya que en diversos puntos en todos y cada uno de los capítulos se demuestra que no son innovadoras, no son necesarias, ni cumplen con los objetivos ni fines por los cuales fueron creadas las Juntas Especiales 19 y 20 así como las salas de juicios orales, puesto que desde los antecedentes nos podemos percatar de que desde hace tiempo atrás ya se contaban con juicios orales, y a la fecha se cuenta en materia de trabajo con un procedimiento que es predominantemente oral, lo que es bien usado en la terminología, ya que no es como erróneamente se confunde con la idea de “exclusivamente oral” ya que toda actuación deberá quedar asentada en autos de manera escrita.

SEGUNDO. Por otro lado está la constante violación de los derechos consagrados en los artículos 25 del Pacto de San José de Costa Rica, el 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como del 685 de la Ley Federal del Trabajo al no ser la justicia inmediata para todos, sino solo los que se encuentren con el supuesto o la fortuna de que su demanda sea radicada a éstas Nuevas Juntas y Salas, los demás quedando en un estado de vulnerabilidad jurídica, lo cual no debería ser descuidado de esa forma, ya que esta materia vela por el bienestar de la sociedad, del trabajo que es lo que nos hace humanos; y en ese mismo orden de ideas se encuentra la violación de derechos al personal de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ya que del principio “A trabajo igual, salario igual” no se da cumplimiento ya que los trabajadores de las juntas convencionales tienen

responsabilidad del desahogo de una cantidad de trabajo excesiva mientras que en las nuevas juntas entra un menor número de demandas aunado a que cuentan con mejores instalaciones para el desempeño de sus funciones, lo cual genera un gran descontento entre los funcionarios de éste H. Tribunal de trabajo.

TERCERO. Es entonces que la erogación por parte del gobierno del distrito federal para la creación de 2 juntas y una sala para juicios orales que no cuenta con una legislación innovadora ad hoc para las instalaciones con las que se cuenta, se rige por las mismas normas y principios del procedimiento, lo cual nos indica que solo se hizo para aparentar algo que no es ya que no se cumple con el fin principal, sigue existiendo carga excesiva de trabajo en las juntas y una audiencia en las nuevas lleva mucho tiempo desahogarlas en comparación de una junta convencional.

CUARTO. En conclusión, y a título personal la instauración de más juntas convencionales para una verdadera distribución de las cargas de trabajo entre las mismas, ya que a la fecha se cuenta con 20 juntas especiales para conocer de todos los juicios en materia laboral en el distrito federal, lo cual es mínimo en la cuantía de juntas si lo comparamos con el área civil que tiene alrededor de 74 juzgados en materia civil auxiliado de otros 40 en materia familiar, a lo que se llevaría un procedimiento viable, sencillo y con igualdad de condiciones para los solicitantes de justicia así como de los mismos funcionarios de la junta, llegando al equilibrio de la procuración de justicia en materia de Trabajo.

BIBLIOGRAFIA.

1. BARREDA SOLÓRZANO Luis de la, El Jurado Seducido Las Pasiones ante la Justicia, Editorial Porrúa, 2da Edición, México 2013.
2. BURGOA ORIHUELA Ignacio, El Proceso de Cristo, Editorial Porrúa, Novena edición, México 2014.
3. DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 20° edición, México, 2014.
4. DE BUEN LOZANO Néstor, Nueva Ley Federal de Trabajo Comentada, Editorial Porrúa, México, 2014.
5. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, 12 ed. México, Ed. Porrúa, 1990.
6. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, 12 ed. México, Ed. Porrúa, 1990.
7. FLORIS MARGADANT, Guillermo, El Derecho Privado Romano, 26 edición, Editorial Esfinge, México, 2003.
8. GARRIDO RAMON ALENA, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford University Press, 2da edición, México, 2014.
9. HERNANDEZ VÁZQUEZ José de Jesús, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje “Fenomenología y Normalidad del Trabajo”, Ed. Flores, México, 2015.
10. PLATON, Obras Completas, edición de Patricio de Azcarate, Tomo I, Madrid 1871.
11. REYNOSO CASTILLO Carlos, “Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Porrúa, México, 2014.
12. SANTOS AZUELA Y OTRO, Fundamentos y Reforma del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2014.
13. TENA ZUCK, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 4ta edición, México, 1990.
14. TENOPALA MENDIZABAL Sergio, “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, Segunda edición, México, 2008.
15. TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 5ª edición, México, 1980.

LEGISLACION.

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, edición año 2015. México. Ed. Sisita, 2015.
2. Convención Americana sobre Derechos Humanos
3. MÉXICO, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1 de abril 1970, Diario Oficial de la Federación 30 de Noviembre 2012.
4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
5. Gaceta Oficial del Distrito Federal, 30 de Junio del 2014.

OTRAS FUENTES.

1. Diccionario de la lengua española, 23ª edición, España, 2014.
2. Opinión Separada del juez Rodolfo E. Piza Escalante”, en Corte IDH, Exigibilidad del Derecho de Rectificación o Respuesta (arts. 14.1, 1.1 y 2 Convención Americana sobre Derechos Humanos)
3. www.juntalocal.df.gob.mx/
4. http://www.juntalocal.df.gob.mx/oip/transparencia%20-%20nva/ART14/FraccVI/ART14_FVI.xls
5. <http://www.idconline.com.mx/media/2014/06/30/acuerdo-por-el-que-se-cambian-y-crean-varias-juntas-especiales-de-la-junta-local-de-conciliacin-y-arbitraje-del-df.pdf>

METODOLOGIA.

1. ARILLA BAS Fernando, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION JURIDICA, Ed. Porrúa, México, 2007.
2. AZUA REYES SERGIO T., METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA, Ed. Porrúa, 8va Edición, México, 2014.
3. LARA SAENZ, Leoncio. PROCESO DE INVESTIGACION JURIDICA 2ª, edición, Ed. Porrúa, S.A. y UNAM, México, 1993.