

243



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

ANALISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE RETRASAN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL, QUE SE LLEVA, ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
GABRIELA RAMIREZ SOLIS

ASESOR: LIC. PEDRO CÉRVANTES CAMPOS



AGOSTO DEL 2000





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICO LA PRESENTE TESIS:

A LA MEMORIA DE MI HERMANO EDUARDO

**QUIEN SIEMPRE ESTARA EN MI PENSAMIENTO Y EN MI
CORAZON. QUE DIOS TE BENDIGA.**

A DIOS Y A MI MADRE:

**PORQUE EN LAS BUENAS Y EN LAS MALAS
SIEMPRE HAN ESTADO CONMIGO.**

A MIS HERMANOS DANIEL, ENRIQUE Y SONIA:

**POR SU COMPRESION, Y POR EL APOYO QUE ME
HAN DADO. MIL GRACIAS.**

**A MIS SOBRINOS VICTOR, BRENDA,
GUADALUPE, ENRIQUE Y ROXANA:**

**A QUIENES LES DIGO QUE NUNCA SE
DEN POR VENCIDOS EN LO QUE SE
PROPONGAN.**

**A LA UNAM, ESPECIALMENTE A LA
ENEP ACATLAN:**

**POR HABERME ABIERTO SUS PUERTAS, Y
MI RECONOCIMIENTO POR LA LABOR
QUE REALIZAN EN LA FORMACION DE TANTOS
JOVENES QUE SON EL FUTURO DE NUESTRO
PAIS.**

**A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DE
LA ENEP ACATLAN, ESPECIALMENTE A:**

**ISABEL MONROY ONOFRE
ROSALINDA ORTIZ BAUTISTA
MARTIN PEREZ APARICIO
ANA MARIA GARCIA BAEZ
ERNESTO VALENCIA MARTINEZ
EDMUNDO ARELLANO CUEVAS
ALICIA GALVAN CHAVEZ
LILIA ZEPEDA DE PAZ
Y RAUL SAUCEDO ESTRELLA.**

**POR COMPARTIR EXPERIENCIAS BUENAS
Y MALAS A LO LARGO DEL LAPSO
ESTUDIANTIL EN LA ENEP, POR SU
APOYO Y CONSEJOS CON EL FIN DE
TERMINAR BIEN MIS OBJETIVOS.**

A MIS MAESTROS DE LA ENEP ACATLAN:

POR LA CONFIANZA Y CONOCIMIENTOS
QUE ME BRINDARON DESDE EL INICIO
DE MI CARRERA HASTA EL TERMINO
DE MI PREPARACION PROFESIONAL.

**A MI ASESOR DE TESIS, LIC. PEDRO
CERVANTES CAMPOS:**

POR LA GENTILEZA Y LA PACIENCIA
QUE TUVO PARA LA REVISION DEL
PRESENTE TRABAJO.

A MI HONORABLE SINODO:

LIC. JESUS ALEJANDRO SIERRA DAVALOS
LIC. RICARDO NAVA TREVIÑO
LIC. PEDRO CERVANTES CAMPOS
LIC. ALFREDO VALDES ESTEVES Y
LIC. JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ

POR EL APOYO OTORGADO PARA MI
TITULACION.

**A MIS AMIGOS BLANCA ESPERANZA
Y PEDRO EDUARDO:**

**POR SU VALIOSA Y SINCERA AMISTAD
QUE SIEMPRE ME HAN DADO.**

A LA SEÑORA JULIETA SALAS HERNANDEZ:

**QUIEN MERECE TODA MI ADMIRACION Y
RESPECTO. ADEMAS DE AGRADECERLE TODAS
SUS BENDICIONES Y ORACIONES QUE ME HAN
CONSOLADO EN MIS MOMENTOS TRISTES.**

Y AL LIC. ARTURO J. ORTEGA AGUILAR:

**POR PERMITIRME LABORAR A SU LADO, Y POR
COMPARTIR CONMIGO SUS CONOCIMIENTOS EN
ESTA APASIONANTE RAMA DEL DERECHO LABORAL.**

**ANALISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE RETRASAN EL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL, QUE SE LLEVA,
ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

INDICE

INTRODUCCION. x

**CAPITULO I. - EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN
MEXICO (ORIGEN Y EVOLUCION).**

1.1	Leyes Revolucionarias en los Conflictos Laborales (1914 - 1916).	1
1.2	El Constituyente de 1917 y el Artículo 123.	5
1.3	Legislación Local del Trabajo de 1917 a 1928.	8
	1.3.1 Legislación Procesal del Trabajo en el Distrito Federal.	9
1.4	Federalización de la Legislación del Trabajo.	10
1.5	La Ley Federal del Trabajo de 1931 (Su parte procesal).	12
1.6	La Ley Federal del Trabajo de 1970 (Su parte procesal).	14
1.7	La Reforma Procesal del Trabajo de 1980.	17

**CAPITULO II. - EL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS DEL
TRABAJO.**

2.1	Concepto de Procedimiento y el Procedimiento en materia Laboral.	21
-----	---	----

2.2	Diversos procedimientos que regula la Ley Federal del Trabajo en su parte procesal.	22
2.3	El Procedimiento Ordinario Laboral.	48
2.3.1	Conflictos laborales que se ventilan mediante el Procedimiento Ordinario Laboral.	48
2.3.2	Desarrollo del Procedimiento Ordinario Laboral.	48

CAPITULO III. - EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

3.1	Concepto de Autoridades del Trabajo.	56
3.2	Autoridades Laborales que nos señala la Ley Federal del Trabajo.	57
3.3	Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	58
3.3.1	Clasificación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	58
3.3.2	Funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	58
3.3.3	Integración, facultades y obligaciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	59
3.4	Intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Procedimiento Ordinario Laboral.	62
3.5	Importancia de la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Procedimiento Ordinario Laboral.	63

CAPITULO IV. - EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL EN LA PRACTICA Y LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE RETRASAN AL MISMO.

4.1	En los actos jurídicos previos a la etapa conciliatoria.	64
4.2	En la etapa conciliatoria.	69
4.3	En la etapa de demanda y excepciones.	70
4.4	En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.	74
4.5	En el desahogo de pruebas.	76

INTRODUCCION.

La declaración del derecho, debe ser realizada con prontitud, porque en ella reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo. La demora de la misma, implica lesionar los intereses humanos puestos en juego.

Uno de los grandes problemas del procedimiento laboral en México, es sin duda el alargamiento innecesario y hasta perjudicial del mismo; esto se debe, a una multitud de causas que se presentan en la práctica laboral.

En el presente trabajo, se tratarán las principales causas, que en la práctica retrasan el desarrollo del Procedimiento Ordinario Laboral. Pero antes de llegar a éstas, consideré primeramente tocar, el origen y evolución del Derecho Procesal del Trabajo en México, en virtud de que el procedimiento laboral, forma parte de éste; surge y evoluciona con él.

El segundo capítulo, trata en forma ya concreta, al Procedimiento Laboral; en primer término su concepto, posteriormente los diversos tipos del mismo que nos señala nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en donde encontramos al Procedimiento Ordinario Laboral, del cual se toca los conflictos laborales que se ventilan mediante éste, y su desarrollo.

Posteriormente, en el tercer capítulo, tenemos al Procedimiento Ordinario Laboral y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; consideré tratar a ambos, en virtud de que conforme el segundo párrafo del artículo 17 de nuestra Constitución Política, los tribunales deben impartir justicia pronta y expedita; por lo cual, en éste capítulo se trata primordialmente, la obligación que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de tomar las medidas necesarias para lograr en la práctica laboral, la agilidad del procedimiento en estudio, y con ello, la solución rápida de los conflictos laborales que se ventilan mediante el mismo.

Desgraciadamente, como señalé anteriormente, en la práctica laboral suelen presentarse un sin número de causas que alargan el procedimiento laboral. En el cuarto capítulo del presente trabajo, se tratan finalmente, las principales

causas que retrasan el desarrollo del Procedimiento Ordinario Laboral en la práctica; causas que sin duda, afectan a la justicia laboral, ya que un procedimiento largo, desalienta, acumula tensiones, y suele diluir primordialmente, los derechos de la clase trabajadora.

CAPITULO I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO (ORIGEN Y EVOLUCION)

Originariamente, en nuestro país, las controversias o conflictos entre trabajadores y patrones correspondieron a los tribunales judiciales en congruencia con la prestación de servicios regulados por los Códigos Civiles; pero al margen de esas relaciones privadas, la formación del proletariado y su lucha en el régimen de producción capitalista, pusieron de relieve la falsa ubicación de sus relaciones en dichos códigos patrimoniales, así como la necesidad del establecimiento de otros sistemas para la solución de esos conflictos.

En el presente capítulo, se trata precisamente el origen y la evolución de nuestra normas procesales laborales, para lo cual se inicia con la Revolución Mexicana, en virtud de que en la misma, se inicia una etapa legislativa de carácter social importante, de donde surgirá nuestro Derecho Procesal del Trabajo, el cual encontrará su cristalización en la Constitución de 1917.

1.1 LEYES REVOLUCIONARIAS EN LOS CONFLICTOS LABORALES (1914 - 1916).

El 20 de noviembre de 1910, estalló la Revolución Mexicana, ésta tenía como base el artículo 7 del Plan de San Luis, lanzado por Francisco I. Madero, con el objeto de impedir, que el General Porfirio Díaz, continuara al frente del Poder Ejecutivo. Al término de la Revolución, se llevaron a cabo elecciones, de las cuales Madero conquistó la Presidencia de la República; con lo cual se dió inicio a un nuevo régimen en el país. Respecto a éste, tenemos que, duraría poco; ya que el 22 de febrero de 1913, siendo víctima de la traición de Victoriano Huerta, es asesinado Don Francisco I. Madero, como consecuencia de ello, se desencadenó la Revolución Constitucionalista, encabezada, conforme al Plan de Guadalupe del 26 de marzo de 1913, por Venustiano Carranza, gobernador del Estado de Coahuila.

De éste nuevo movimiento armado, se logró la derrota del usurpador Huerta; quién abandonó el país para refugiarse en el extranjero. Para entonces tenemos, que los ciudadanos que formaban parte de la citada Revolución, se dividieron en tres fracciones: carrancistas, villistas y zapatistas, quienes tenían sus respectivas ideas políticas y sociales, lo cual propició discrepancias entre ellos, y el origen de una nueva lucha.

Por decreto de 4 de septiembre de 1914, Don Venustiano Carranza convocó a una convención de generales y gobernadores de los Estados, la cual se llevó a cabo en la Ciudad de México el 1 de octubre de 1914, y se continuó en Aguascalientes.

Posteriormente Carranza se retiró al puerto de Veracruz, en donde estableció la residencia de los tres poderes. Para el 12 de diciembre de 1914 se expidió por el mismo Venustiano Carranza, el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe, con el que se iniciaba una etapa legislativa de carácter social de la Revolución; en el aspecto laboral, tenemos que el artículo 2 del citado decreto establecía: "El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas y sociales del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí ... **LEGISLACION PARA MEJORAR LA CONDICION DEL PEON RURAL, DEL OBRERO, DEL MINERO, Y EN GENERAL, DE LAS CLASES PROLETARIAS**".

De lo señalado en el párrafo anterior, tenemos, en lo concerniente a los conflictos laborales; que en plena lucha revolucionaria, los gobernadores y comandantes militares de los Estados de la República, expidieron leyes para la solución de éstos; las cuales, por la importancia que tienen, por constituir las fuentes originarias de nuestra legislación procesal del trabajo, se transcriben a continuación:

A) EN YUCATAN

- El gobernador provisional y comandante militar del Estado de Yucatán, Eleuterio Avila, expidió un Decreto el 11 de septiembre de 1914, el cual, en su artículo 11 establecía, que para prever y solucionar las diferencias que surjan en las relaciones entre el capital y el trabajo, se crea una Sección que se denominará de Inmigración y Trabajo dependiente de la Secretaría General de Gobierno.

♦ Posteriormente, Salvador Alvarado, gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, expidió el 14 de mayo de 1915 el Decreto número 59, que creaba el Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, el cual se encargaría de dar solución a los conflictos, fricciones y huelgas que surgieran entre el capital y el trabajo.

Este Consejo, se componía de cuatro miembros de planta y dos accidentales, además de un árbitro con el carácter de permanente, el cual ejercía funciones

de tercero en discordia para el caso de que las partes contendientes no se pusieren de acuerdo.

Para cada caso que se le presentaba al citado Consejo, éste formaba el expediente relativo con las demandas de una parte, que serían presentadas dentro de las cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga o causa que motive el descontento; con la respuesta de la otra parte, que se emitiría dentro de igual término; con una acta de conciliación, que se levantaría a virtud de las observaciones que hagan las partes ante el Consejo; con las investigaciones que en el término de cuarenta y ocho horas haga el mismo, y con su resolución que se emitiría dentro de las veinticuatro horas siguientes. Dicha resolución era apelable a las veinticuatro horas siguientes.

♦ Meses más tarde, mediante Decreto número 392, el mismo Salvador Alvarado promulgó el 11 de diciembre de 1915, la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, la cual señalaba, que se establecían Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, que se encargarían de conocer y resolver los conflictos que se presentaran entre el capital y el trabajo.

Respecto a las Juntas de Conciliación, tenemos que se integraban con un miembro propietario y un suplente; con excepción del distrito de Mérida, en donde se formaba con cuatro miembros propietarios y cuatro suplentes. También constituían parte de éstas, un Secretario, un Escribiente y un Cuerpo de Inspectores.

Cuando se presentaba una demanda pidiendo un nuevo "convenio industrial", o denunciando una violación cometida por cualquiera de las partes; el quejoso al hacer la misma, nombraba delegados en un número no mayor de tres, el Inspector o el Secretario que recibía la demanda, citaba a la otra parte, notificándole que debía nombrar igual número de delegados para que; constituida de éste modo la Junta de Conciliación, que debería reunirse en un plazo no mayor de cinco días, a partir del día en que se presentaba la queja; comenzara a funcionar realizando la investigación más completa del asunto y verificara las juntas de avenencia.

Era el deber de éstas Juntas, durante el periodo conciliatorio, el tratar de que las partes llegaran a un acuerdo, ya sea provisional como experimentación o definitivo con la forma de convenio industrial.

Si la Junta de Conciliación convenía en recomendar una fórmula provisional de avenio, ésta debería cumplirse por ambas partes durante un mes con todas las condiciones de un convenio industrial, a fin de investigar en la práctica cuál era su resultado; pero ambas partes tenían derecho de manifestar su inconformidad durante dicho mes; si ninguna de las partes se oponía a la misma, se hacía automáticamente obligatoria como un convenio

industrial. En caso de inconformidad de alguna de las partes, se establecía que se seguiría el procedimiento ordinario.

De no prosperar la conciliación, el expediente pasaba al Tribunal de Arbitraje; el cual se integraba con un representante de los trabajadores, uno de los patrones y un Juez Presidente. Los delegados nombrados ante la Junta de Conciliación, tenían personalidad también ante el Tribunal, cuando el Conflicto pasaba de la Junta de Conciliación a éste.

En el citado Tribunal se fijaba un máximo de treinta días a partir de la entrega del expediente al mismo, hasta el fallo final, el cual era por mayoría de votos; y en el mismo se establecía, a qué industria o cuáles industrias similares era aplicable, a un sólo distrito industrial o a todo el Estado.

Si durante las sesiones del Tribunal de Arbitraje se llegaba a un acuerdo que diera solución al conflicto, se daba por terminado el procedimiento, y el citado acuerdo tenía fuerza de convenio industrial.

B) EN VERACRUZ

El general Cándido Aguilar, gobernador del Estado de Veracruz, por Decreto del 19 de octubre de 1914, dispuso que las Juntas de Administración Civil, oírán las quejas de patrones y trabajadores, y dirimirán, las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades, y en caso necesario, al correspondiente inspector del Gobierno.

C) EN JALISCO

El gobernador del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, por Decreto número 96 del 28 de diciembre de 1915, promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, la cual establecía que para resolver los conflictos laborales, se creaban las Juntas Municipales Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género.

Estas Juntas, resolvían los citados conflictos, en una sola audiencia, en la que se oíría a los interesados y se tomarían en cuenta todas las pruebas que presenten, salvo el caso en que sea necesaria la práctica de alguna inspección, la cual se haría en un término no mayor de tres días; posteriormente se pronunciaba resolución, que era comunicada a los interesados, y el Presidente Municipal tomaba nota de la misma para su cumplimiento. Dicha resolución era irrevocable.

D) EN MICHOACAN

Alfredo Elizondo, general de brigada y gobernador del Estado de Michoacán,

el 28 de enero de 1916 expidió el Decreto mediante el cual se establece el Departamento del Trabajo, el cual se encargaría de oír las quejas que se le presentaran ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitalistas y trabajadores; de resolver previa citación de la parte contraria, las mencionadas dificultades, de manera amigable y sin menoscabo de los intereses de ninguno de los contendientes.

Para éste Departamento del Trabajo, se expidió un Reglamento Interior, el cual consideraba, un procedimiento esquemático, con un escrito inicial o mediante comparecencia hecha constar en acta. De ello se corría traslado por tres días a la parte contraria concediéndole de uno a tres días "para que se presente con objeto de subsanar la dificultad". Las resoluciones eran apelables con sólo el recurso de responsabilidad.

E) EN COAHUILA

Gustavo Espinosa Mireles, gobernador provisional del Estado, el 27 de octubre de 1916, expidió la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, la cual consideraba para la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo, una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal, con acopio de pruebas y "cuantos datos considere necesarios"; de no lograrse un resultado positivo, se seguía en una instancia arbitral, de sometimiento voluntario, ante la sección del Trabajo, la que tenía que resolver. No habiendo acuerdo conciliatorio ni solución arbitral, se dejaban a salvo los derechos de las partes para ocurrir ante los tribunales comunes.

Tal fue la legislación laboral de la Revolución Constitucionalista en los conflictos del trabajo, que puede considerarse una parte importante para el surgimiento del artículo 123 de la Constitución de 1917.

1.2 EL CONSTITUYENTE DE 1917 Y EL ARTICULO 123.

Después de haber derrotado a las facciones villistas y zapatistas, Venustiano Carranza convocó al pueblo mexicano a elecciones, con el objeto, de que se eligieran representantes para un Congreso Constituyente; el cual se abocaría a la tarea, de modificar la Constitución de 1857, con el fin, de que se plasmaran en ésta, los principios sociales de la Revolución Constitucionalista. Dicho Congreso, tuvo su sesión inaugural el 1 de diciembre de 1916, en Querétaro, en donde tras importante discurso, es presentado por Carranza, un proyecto de reformas a la Constitución; el cual resultó poco novedoso, en

virtud de que ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada.

En el aspecto laboral, tenemos que en el mencionado proyecto de reformas constitucionales se plasmó en la fracción X del artículo 73, la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Al artículo 5to., se le adicionó que "el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".

En realidad, el multicitado proyecto de reformas no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo la adición que se le hacía al artículo 5to.

Posteriormente, en la vigésima tercera sesión ordinaria, celebrada el 26 de diciembre de 1916, la Comisión encargada de estudiar el artículo 5to. del proyecto de constitución, presentó un dictamen respecto al mismo, en el cual se señalaba que se añadía al texto el principio de que la jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas, aunque ésta haya sido impuesto por sentencia judicial, la prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdonario. Sin embargo tenemos, que ésta comisión se negó a incluir, otros principios de la iniciativa presentada por los diputados Aguilar, Jara y Góngora referentes a el derecho a indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la igualdad de salarios y el establecimiento de Comités de Conciliación y Arbitraje para la resolución de conflictos entre el capital y el trabajo; y es que la comisión no desechaba estos puntos de la citada iniciativa, sino que consideraba que no era propio que principios de esta índole formaran parte de la sección de garantías individuales, y se propuso que su estudio se llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso Federal.

Al ser sometido el dictamen a discusión, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra, situación con la cual, se dio origen al debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.

De éste debate, se llegó a la conclusión de que era necesario consagrar un título de la Constitución a la materia laboral. Así tenemos, que posteriormente, se formó una comisión que se encargaría de redactar el proyecto del citado nuevo título sobre el trabajo; dicha comisión, fue encabezada por Pastor Rouaix, Lugo y Rafael L. de los Ríos; sin embargo también estuvo formada por otros diputados constituyentes que se interesaban por el problema obrero.

Para éste proyecto, tenemos que primeramente, se elaboró una exposición de motivos en la que se fundamentaría el mismo; la cual, en lo referente a conflictos del trabajo, expresamente señalaba:

"Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los códigos poco hablan de la prestación de servicios y, consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema".

Para el 13 de enero de 1917, el proyecto fue terminado, y además, fue suscrito no sólo por quienes intervinieron en su redacción y formación, sino por 46 diputados más que lo apoyaban. En lo concerniente a normas procesales, el citado proyecto nos establece:

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto;

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendiente, ascendiente o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él";

Posteriormente, éste proyecto final fue turnado a la Comisión de Constitución, quién formuló un dictamen sobre el mismo, y le planteó también, algunas modificaciones y adiciones. En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el 23 de enero de 1917, fue presentado el

dictamen a la asamblea, el cual, en la misma sesión, también fue discutido y aprobado, quedando así, el texto del artículo 123 como parte integrante de la Constitución Social, bajo el rubro **DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL**. En lo concerniente a las normas procesales, en el dictamen se realizaron algunas modificaciones a éstas; y los textos definitivos de las citadas normas procesales quedaron concebidas en los términos siguientes:

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

De lo antes expuesto, se puede señalar, que con el artículo 123 constitucional, nacen formalmente el derecho del trabajo y el derecho procesal del trabajo, simultáneamente, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatoras de la clase trabajadora, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.3 LEGISLACION LOCAL DEL TRABAJO DE 1917 A 1928.

En la Jornada del Congreso Constituyente del 26 de diciembre de 1916, el diputado obrero Héctor Victoria hizo patente su inconformidad con la

tesis sustentada en el proyecto de reformas constitucionales presentado por Venustiano Carranza, en el sentido de que fuera el Congreso de la Unión el único facultado para legislar en materia de trabajo, según lo establecido en la fracción X del artículo 73 de dicho proyecto. Dos fueron las razones principales en que se apoyaba, la primera era que con ello se estaba violando la soberanía de los Estados, y en segundo término, que las circunstancias económicas de los mismos, eran diferentes. Posteriormente, el diputado Ugarte insistió sobre la misma idea. Como consecuencia de lo anterior, en el dictamen y en el texto definitivo del artículo 123, se estableció en el preámbulo, la facultad de las Legislaturas de los Estados y del Congreso de la Unión; por lo que se refiere al Distrito Federal; para dictar leyes del trabajo. Por lo cual, conforme a lo señalado en el citado preámbulo del artículo 123 de la Constitución de 1917, las legislaturas de los Estados expedieron en el lapso que va de 1918 a 1928, leyes laborales reglamentarias del mencionado precepto, que constituyen los primeros códigos del trabajo del régimen constitucional del país.

En lo que respecta a disposiciones procesales, los citados códigos locales del trabajo reglamentaron la organización y atribuciones de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; de la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje; de las Juntas Municipales de Conciliación, que en algunos Estados también eran de Arbitraje; y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridades del trabajo en las distintas entidades del país. También se establecieron los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales, los cuales contemplaban periodos o etapas de conciliación y de arbitraje, y en algunos Estados, también de investigación. Se reguló además a la ejecución de los laudos; de la cual cabe destacar, que por virtud de la jurisprudencia que en un principio sustentó la Suprema Corte de Justicia, de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecía de imperio para ejecutar sus laudos; algunas leyes locales expedidas dentro de la época en que esa jurisprudencia estaba vigente (1917 a 1923), establecieron que la ejecución de los laudos correspondía a los tribunales judiciales; otras, como las de Yucatán y Veracruz, facultaron a las Juntas para ejecutar sus laudos. A partir de 1924 la jurisprudencia que definió la jurisdicción laboral declarando que las Juntas son Tribunales del Trabajo con potestad ejecutoria o imperio, influyó consiguientemente en la legislación local. Finalmente señalaremos que en casi éstos códigos se consagraba la supletoriedad de sus normas con las del procedimiento civil.

1. 3. 1 LEGISLACION PROCESAL DEL TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL.

En el mismo año en que inició su vigencia el artículo 123 Constitucional, el Congreso de la Unión expidió el 27 de noviembre de 1917 la Ley por la

que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales.

Con fundamento en el artículo 12 de la citada ley, el 8 de marzo de 1926, el Presidente de la República, Plutarco Elías Calles, promulgó el "Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal"; éste, regulaba la organización de las Juntas, señalando que habría una Junta Municipal de Conciliación en cada cabecera de Municipalidad, a excepción de la Ciudad de México; y una Junta de Conciliación y Arbitraje en la Capital del Distrito Federal. También se trataba, la competencia de éstas Juntas, estableciendo que las Juntas Municipales eran únicamente de conciliación y su intervención se limitaba a procurar un avenimiento entre las partes. La Junta Central funcionaba en Pleno y en Juntas Especiales, como Juntas de Conciliación y como Juntas de Arbitraje, para resolver los conflictos por medio de laudo o sentencia.

En el citado Reglamento, también se consagraba un sistema especial de notificaciones; se regulaba el procedimiento de conciliación ante las Juntas Municipales; así como la conciliación y el arbitraje ante las Juntas Centrales; respecto a éste último se establecían los trámites de un proceso verbal sumarisimo previstos en la ley reglamentada, esto es: demanda y contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas en un término de tres días y dictado del laudo en las siguientes veinticuatro horas. No procedía recurso alguno contra las resoluciones de las Juntas. Quedaba autorizada la aplicación del Código de Procedimientos Civiles del Distrito y Territorios Federales en lo que fuere indispensable. Finalmente, en otros preceptos se reglamentaba la ejecución, el embargo y el remate de los bienes.

1.4 FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.

Como ya señalamos, a partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes expedidas por los Estados, con el objeto, de proteger y tutelar a la clase trabajadora; sin embargo tenemos, que se presentaron numerosos conflictos de trabajo que afectaban constante, y directamente a la economía nacional, y otros que no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendía de su jurisdicción.

Ante tal situación, la Secretaria de Industria giró una circular, el 28 de abril de 1926, en la que se previno a los gobernadores de los Estados, que los

conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo de la Secretaría antes señalada. El 5 de marzo de 1927 se giró una nueva circular en la que se señalaba que el artículo 27 de la Constitución declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría. Por último, el 18 de marzo del mismo año, se giró una tercera circular la cual explicaba, que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato - ley nacional, y con objeto de uniformar su aplicación, todas las gestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

La situación creada por esas circulares, llevaron al Ejecutivo de la Unión a establecer por decreto de 27 de septiembre de 1927, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; dicho decreto, se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Posteriormente se expidió un reglamento para la organización y funcionamiento de estas Juntas

La legitimidad constitucional de estas disposiciones fue cuestionada y combatida, sin embargo, el debate concluyó al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo, y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y las Locales.

Respecto a la federalización de la legislación laboral, tenemos que el Presidente Provisional, Emilio Portes Gil, formuló una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para que convocara a un período extraordinario de sesiones, en el que habría de analizarse, la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123. Con fecha 19 de julio de 1929 el Congreso acogió la solicitud, la cual fue discutida en la sesión extraordinaria del 29 de julio del mismo año, y el 20 de agosto fue aprobada, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929.

De esta manera, se reforma la fracción X del artículo 73, así como el Preámbulo del artículo 123 de la Constitución en los siguientes términos:

*Art. 73. El Congreso tiene facultad:

*X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las

leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias”.

“Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo”.

Como consecuencia de esta reforma constitucional, se suprimió la facultad de las Legislaturas de los Estados para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución; y sólo se conservó en favor de las autoridades de los Estados, la facultad de aplicar las leyes del trabajo en sus respectivas jurisdicciones y que no sean de la competencia exclusiva de las autoridades federales.

1.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 (SU PARTE PROCESAL).

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

En el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo el cual encontró fuerte oposición en las Cámaras y en las Agrupaciones Obreras, ya que establecía el principio de sindicalización única, y la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que se disfrazó con el título de arbitraje semi - obligatorio llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo.

Dos años después, se elaboró un nuevo proyecto, que ya no sería denominado Código sino Ley; dicho Proyecto fue redactado por una

comisión que estuvo bajo la dirección del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aaron Saenz.

En la elaboración del mencionado proyecto, la comisión redactora, que estaba integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz, y Cayetano Ruiz García; estudió cuantos antecedentes tuvo a su alcance; discutió ampliamente las opiniones de los elementos que habrán de ser afectados por la ley; tomó en consideración las observaciones que le fueron hechas, así como las formuladas con motivo del proyecto de Código Federal del Trabajo que sometió a la consideración del Congreso de la Unión, Emilio Portes Gil, en la época en que fungió como Presidente Provisional de la República; y tuvo en cuenta, de modo muy especial, las discusiones sostenidas y los trabajos desarrollados en la Cámara de Diputados durante el estudio de ese proyecto.

Terminado el Proyecto de Ley Federal del Trabajo, éste fue remitido al Congreso de la Unión, en donde fue ampliamente debatido, y previo número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado por el Presidente Pascual Ortíz Rubio el 18 de agosto de 1931, publicándose en el Diario Oficial el 28 de agosto del mismo año.

En lo que concierne a disposiciones de carácter procesal encontramos:

EL TITULO OCTAVO, " De las Autoridades del Trabajo y de su Competencia ".

Capítulo X "De las Competencias" (Arts. 429 al 439).

EL TITULO NOVENO, " Del Procedimiento ante las Juntas", dividido en varios capítulos, que regulaban:

Capítulo I "Disposiciones Generales" (Arts. 440 al 485).

Capítulo II "De las Recusaciones" (Arts. 486 al 499).

Capítulo III "De la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación" (Arts. 500 al 510).

Capítulo IV "De los Procedimientos ante las Juntas^C Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje" (Arts. 511 al 558).

Capítulo V "De las Providencias Precautorias" (Arts. 560 al 565).

Capítulo VI "De las Tercerías" (Arts. 566 al 569).

Capítulo VII "De los Conflictos de Orden Económico" (Arts. 570 al 583).

Capítulo VIII "De la Ejecución de los Laudos" (Arts. 584 al 648).

De las anteriores disposiciones procesales, tenemos finalmente, que eran aplicables en éstas, las normas del Código Federal de Procedimientos Civiles; en virtud de que el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía como fuente supletoria de la misma al derecho común.

1.6 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 (SU PARTE PROCESAL).

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una comisión que habría de preparar un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo; la citada comisión estuvo formada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco; por el Maestro Mario de la Cueva y por los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano. Durante casi dos años, la comisión laboró en el señalado anteproyecto; del cual pronto se dieron cuenta de que para su adopción, era necesaria una reforma previa a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Los trabajos de ésta comisión culminaron en la redacción de una anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió como base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

Al iniciarse el año de 1967, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, la cual estaba integrada con las mismas personas que formaban parte de la primera, agregándose a ésta, Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho, a fin de que se preparara, un segundo anteproyecto de Ley Federal del Trabajo.

En los primeros días de 1968, esta comisión informó al Poder Ejecutivo de la terminación del citado segundo anteproyecto, entonces por decisión de Díaz Ordaz, se remitió una copia de éste, a los sectores interesados para que expusieran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes. La clase trabajadora remitió abundante documentación planteando sus comentarios, pero en contraste con ella, la clase patronal se abstuvo de realizar opinión alguna. En virtud de lo sucedido, se estimó oportuno que los sectores designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo. Así tenemos, que la clase patronal y la obrera enviaron sus representaciones, para que participaran en las conversaciones con la comisión.

Con las observaciones de los trabajadores y de los empresarios, y con las sugerencias que habían recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que se le anexó una exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de patrones y trabajadores. Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales; así tenemos que el 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió la nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Presidente Díaz Ordaz, y se publicó en el Diario Oficial del 1 de abril de 1970, entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año.

En lo concerniente a la parte procesal de la Ley en estudio, tenemos primeramente, que el artículo 17 que substituyó al 16 de la Ley de 1931; no estableció ya al derecho común como fuente supletoria de la citada ley; por lo cual, ya no serían aplicables los criterios del Código Federal de Procedimientos Civiles; en las disposiciones procesales de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Con esta cuestión, se llegó a considerar por algunos estudiosos del derecho laboral (como Trueba Urbina) que el Derecho Procesal del Trabajo adquiría ya su autonomía científica.

Respecto a las normas concretas de la parte procesal, tenemos los siguientes cambios:

En las **Disposiciones Generales**, se introdujo que los trabajadores podrán proponer sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa en donde se prestó el trabajo, aunque no expresen su nombre, denominación o razón social. Se hicieron más fáciles las *notificaciones*; se le atribuyó a los Presidentes, y ya no a las Juntas, la diligencia de los exhortos. También se introdujo que no se aceptará la práctica de diligencias en el extranjero si no se demuestra que son indispensables para probar los hechos de la demanda o de la contestación.

Respecto a la *personalidad*, se adicionaron normas respecto a la forma como acreditarán la misma los Sindicatos. Se amplían las reglas de la *votación de las resoluciones*. En lo concerniente a las *correcciones disciplinarias*, se introdujo que éstas serán recurribles, y que cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria constituyan además un delito, la Junta ordenará se levante un acta y la turnará al Ministerio Público.

En cuanto a los *Incidentes*, tenemos que se precisó la norma contenida en la Ley de 1931; respecto al *desistimiento tácito de la acción*, se aumentó el plazo de 3 a 6 meses, y que cuando se solicite éste, la Junta citará a una audiencia a las partes, en donde las escuchará y recibirá pruebas que se refieran al desistimiento, y dictará resolución. Finalmente, en éste capítulo se

introduce en una nueva disposición, las causas por las cuáles el proceso puede interrumpirse.

En las **Normas de Competencia**, se suprime la incompetencia por inhibitoria, y se introduce que no puede considerarse como excepción de incompetencia, la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo, así también se adiciona, la competencia por razón de territorio. Respecto a las **Recusaciones y Excusas**, se reproduce básicamente lo que establecía la Ley de 1931. En el **Procedimiento ante las Juntas de Conciliación**, tenemos que se modifica éste, en el sentido de que se acerque más a la figura de la conciliación.

Respecto al **Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Individuales y Colectivos de Naturaleza Jurídica**, con la Ley de 1970, se destaca; para cumplir con el principio de concentración, el establecimiento de una única audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Se introdujeron los **Procedimientos Especiales**; respecto al **Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**, tenemos que con la Ley de 1970, se modificó, en el sentido de que las Juntas son responsables ahora del buen conocimiento del negocio y de la resolución, y los peritos sólo serán auxiliares. Respecto a los **Recursos**, se introdujo un capítulo específico para éstos, en el cual, se establecen nuevas disposiciones que señalan en una mejor forma, las autoridades que conocerán del recurso de revisión, y así también, como se presentará la solicitud de la citada revisión. Finalmente, también en éste capítulo se adicionan nuevas normas respecto a las personas afectadas por correcciones disciplinarias.

En lo concerniente a las **Providencias Cautelares**, con la Ley de 1970, se establecen nuevas normas que mejoran su regulación. Respecto a las **Tercerías**, se establece con la nueva ley, que éstas pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia, ya que la Ley de 1931 solo contemplaba a las primeras. Se introduce además, el objeto de las mismas, y que se substanciarán en forma incidental. También se establece en una mejor forma, las autoridades que conocerán de las mismas.

En lo que corresponde al **Procedimiento de Ejecución**, con la Ley de 1970, se dividió en 3 capítulos, el primero de éstos, intitulado **Disposiciones Generales**, en el que se introdujo, que se le condenará también al pago de salarios vencidos, al patrón que se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta; y cuando la negativa de someterse al laudo o al arbitraje es de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo. Otra cuestión que también se adiciona, es que el Presidente Ejecutor cuidará que se le entreguen personalmente al trabajador las sumas de dinero o las cosas que le correspondan, en virtud del laudo dictado por la Junta. En el segundo capítulo, denominado **Procedimiento de Embargo**, se adicionan nuevas disposiciones respecto a la diligencia de requerimiento de pago y embargo, así también, respecto de las

obligaciones del depositario en el embargo de finca urbana, y del depositario interventor, respecto al embargo de una empresa o establecimiento. Finalmente, respecto a la ampliación del embargo, se introduce que el Presidente ejecutor podrá decretar, ésta sin ponerla en conocimiento del deudor. En el capítulo tercero intitulado *Remates*, se adiciona el conceder al deudor la posibilidad de poder liberar sus bienes embargados que van a ser rematados, pagando las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución, a condición de que se haga antes de que se finque el remate. Finalmente se introducen nuevas disposiciones para el remate de la empresa o establecimiento embargados; así como para cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes.

De las disposiciones procesales de la nueva Ley, finalmente se señalará, que ha pesar de que el artículo 17 ya no señalaba al derecho común como fuente supletoria, los tribunales laborales continuaron aplicando los criterios del Código Federal de Procedimientos Civiles para resolver las situaciones no previstas en el sistema procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

1.7 LA REFORMA PROCESAL DEL TRABAJO DE 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo, presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba además, la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición substancial a la parte final del artículo 47 en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

La Cámara de Diputados aprobó la reforma procesal con gran celeridad, y envió la iniciativa al Senado donde también fue aprobada. Así tenemos, que la citada reforma procesal fue publicada en el Diario oficial el 4 de enero de 1980 y entró en vigor el 1 de mayo del mismo año.

Esta reforma procesal tuvo como objetivos: el de lograr una mayor celeridad en los procedimientos laborales, a fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna conforme lo establece el imperativo constitucional; equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso; fortalecer el sistema conciliatorio para reducir el número de conflictos, y establecer nuevos mecanismos para la atención de controversias acorde con las recientes reformas legales; así como para la realización de trámites no contenciosos.

Así tenemos que en la nueva estructura procesal encontramos que:

Se establecieron primeramente, una serie de **Principios Procesales**, conforme a los cuales se regirá el proceso del derecho del trabajo; así también, capítulos específicos y nuevas disposiciones respecto a la **Capacidad y Personalidad**, a las **Actuaciones de las Juntas**, a los **Términos Procesales**, a las **Notificaciones**, a los **Exhortos y Despachos**, a los **Incidentales**, a la **Acumulación**, a la **Continuación del Proceso de Oficio** y a las **Resoluciones Laborales**. En lo concerniente a la **Competencia**, se introdujo que las acciones relacionadas con las obligaciones de capacitación y adiestramiento, o de seguridad e higiene, serán de competencia de la Junta Federal, así también se introdujeron, nuevas disposiciones respecto a la incompetencia, y a la competencia por razón de territorio relativa a los conflictos colectivos.

En lo concerniente a los **Impedimentos y Excusas**, se eliminó a las recusaciones y se establecieron una serie de impedimentos; respecto a las excusas se señala que se calificarán de plano y se establecen normas para su tramitación; respecto a las **Pruebas**, también se estableció un capítulo específico, del cual se destaca la carga de la prueba; en lo que corresponde a la **Revisión de los Actos de Ejecución**, se introduce que la revisión no procederá sólo en contra de los actos de los Presidentes y de los Actuarios, sino que también en los de los funcionarios legalmente habilitados en ejecución de los laudos, convenios, resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares. También se establece en una forma más clara las autoridades que deberán conocer sobre el citado recurso; y las normas para su presentación y tramitación. Finalmente, en éste capítulo, se adiciona que se otorga a las personas que sean objeto de alguna medida de apremio, el derecho de interponer el recurso de reclamación en contra de ésta.

Respecto a las **Providencias Cautelares**, se conservan las mismas reglas de la Ley de 1970, sin embargo se adicionó que la persona que quebrante el arraigo, será responsable del delito de desobediencia por mandato de autoridad, y en el secuestro provisional que el solicitante deberá comprobar que el demandado tiene diferentes juicios judiciales promovidos en su contra, ante distintos tribunales, tomando en cuenta su cuantía.

En lo concerniente al **Procedimiento ante las Juntas de Conciliación**, básicamente se reproduce el sistema que establecía la Ley de 1970. Respecto al **Procedimiento Ordinario Laboral**, se destaca el establecimiento de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. En los **Procedimientos Especiales**, se señala que se llevará en una sola audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución; que cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios se suspenderá la audiencia; y así también, se incluye la obligación de la Junta, para los efectos del artículo 503 de solicitar al patrón

los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales independientemente de que podrán ordenar la práctica de cualquier diligencia o emplear los medios de comunicación pertinentes, para convocar a todas las personas que dependían del trabajador fallecido. Por último, se establece que en éstos procedimientos se observarán las disposiciones que regulan a las pruebas y al procedimiento ordinario laboral en lo que le sean aplicables.

Respecto a los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, tenemos que se adiciona que éstos conflictos podrán ser planteados por sindicatos de trabajadores titulares de contratos colectivos, por la mayoría de trabajadores, siempre que afecte al interés provisional, o por el patrón o patrones, mediante demanda por escrito. Así también se introducen disposiciones respecto a la designación de los peritos y la obligación de que deben tener los conocimientos necesarios, en la materia sobre la que trate el peritaje, aunque no cuenten con el título correspondiente, si éste no es necesario para ejercer la actividad correspondiente.

En el **Procedimiento de Huelga**, con la reforma procesal, se separa éste de la parte sustantiva de la huelga, y se introducen dos modalidades que tratan la excepción del trámite de emplazamiento a huelga y el estado de prehuelga, finalmente, se adiciona que la audiencia de conciliación sólo podrá diferirse por una sola vez. Respecto al **Procedimiento de Ejecución**, básicamente se conserva la mayoría de las normas de la Ley de 1970, sin embargo se adiciona en las *Disposiciones Generales* que se le condenará también al pago de la prima de antigüedad, al patrón que se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo; en el *Procedimiento de Embargo*, respecto al lugar donde se practicará la diligencia de requerimiento y embargo, se amplía el concepto del mismo. Finalmente tenemos, que en esta diligencia de requerimiento y embargo, se deberá requerir al demandado para que exhiba los documentos y contratos relativos a los bienes que se embargan, haciendo constar en el acta las condiciones estipuladas respecto a los bienes embargados en dichos documentos.

En lo concerniente a los **Procedimientos de las Tercerías y Preferencias de Crédito**, tenemos respecto a las primeras, que únicamente se establece en forma más clara su tramitación y resolución. Respecto a las segundas, el contenido es totalmente nuevo y tiende a evitar el conflicto entre los trabajadores cuando los bienes que se embargan ya se encontraran embargados con motivo de otros créditos. Finalmente se adicionan los **Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios**.

De ésta reforma procesal, cabe destacar por último, que con los principios procesales que se establecieron en el Capítulo I, es decir, la publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, instancia de parte, economía, concentración, sencillez, la suplencia de la demanda; y otros como el de relevo de la carga de la prueba y la continuación de oficio del procedimiento. Se considera

que el Derecho Procesal del Trabajo se rige por principios propios, que le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho, aunque desde el punto de vista científico existan dudas al respecto, ya que el derecho es homogéneo y unitario, y toda norma es creada por el poder estatal.

En éste orden de ideas, tenemos además, que a dichos principios procesales se sujeta toda la regulación del procedimiento laboral vigente; de ahí que se destaque, que la finalidad del procedimiento laboral es distinta a la del procedimiento civil.

Con el estudio anterior, queda tratado el origen y la evolución de nuestro Derecho Procesal del Trabajo.

CAPITULO II

EL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Las leyes del trabajo, se fincaron en la necesidad apremiante de responder a los anhelos de la justicia social; por eso tenemos; como se vio en el capítulo anterior, que se crearon normas especiales para la substanciación y resolución de los conflictos laborales. Algunas de estas normas regulan al procedimiento laboral, el cual como instrumento jurídico, tiene como objetivos principales, el de contribuir a la realización del derecho, y a la satisfacción de la justicia, en el ámbito laboral.

2.1 CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO Y EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL.

Procedimiento, en general "es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto"¹. José Ma. Manresa y Navarro, al respecto nos dicen, que "es la aglomeración o reunión de reglas y preceptos a que debe acomodarse el curso y ejercicio de una acción"².

En el ámbito jurídico, procedimiento "es el conjunto de normas a seguir para la tramitación de un proceso"³. Trueba Urbina, al respecto, nos señala que "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la forma, términos y medios de expresión de los actos procesales"⁴. Rafael de Pina, por su parte, considera que "es la manera, como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deben ajustarse"⁵.

De los anteriores conceptos, se puede señalar entonces, que el procedimiento en materia laboral, es el conjunto de reglas jurídico formales, conforme a las

¹Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Ed. Porrúa, S.A., México, 1989, pág. 2568.

²Manresa y Navarro, José, citado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Ed. Porrúa, S.A., México, 1989, pág. 2568.

³Garoto, José Alberto, *Diccionario Jurídico*, Ed. Abeledo-Perrot, Argentina, 1987, pág. 159.

⁴Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1980, pág. 487.

⁵De Pina, Rafael, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, Ediciones Botas, México, 1952, pág. 109.

cuales se ejercen los actos procesales encaminados a dirimir los conflictos, o bien a la satisfacción o reconocimiento de derechos, en el ámbito laboral.

El procedimiento laboral, forma parte del Derecho Procesal del Trabajo, en virtud de que constituye un capítulo relativo a las formas o reglas que sirven a las partes y a los tribunales laborales para el ejercicio de sus actividades procesales.

2.2 DIVERSOS PROCEDIMIENTOS QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU PARTE PROCESAL.

En los Títulos Catorce y Quince de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, se establecen los procedimientos a seguir para la substanciación y decisión de los conflictos laborales, o bien para la satisfacción o reconocimiento de derechos, también en materia laboral. Dichos procedimientos son:

- PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION. La conciliación, según el jurista Rafael Caldera, "es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento, que se realiza generalmente ante personas y organismos ya establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes" ⁶.

De lo anterior, tenemos, que a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, les corresponde precisamente resolver los conflictos laborales que se les presenten mediante la conciliación, a fin de evitar el litigio. Así también, se les faculta para recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos consideren convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. El término para la recepción de pruebas no podrá exceder de 10 días.

Concluida la recepción de las pruebas o transcurrido el término antes citado, la Junta Local o Federal de Conciliación, remitirá el expediente a la Junta

⁶ Caldera, Rafael, citado por Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Edición, Edi. Trillas, México, 1991, pág. 151.

Federal, Especial o Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda; las partes deberán entonces, señalar domicilio para oír notificaciones en el lugar de residencia de la Junta a que se remitirá el citado expediente, ya que en caso contrario, las subsecuentes notificaciones, aun las personales, se harán por medio de Boletín o Estrados (artículos 865, 800 fracciones I y II y 866).

Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en lo referente a los procedimientos especiales (artículo 867).

Si no existe Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patrones pueden ocurrir a la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o, en su caso, a la autoridad municipal para que se integre la Junta de Conciliación Accidental (artículo 868).

En lo concerniente a la integración de las Juntas de Conciliación Accidental, se observará lo siguiente:

1. - El inspector de trabajo o la autoridad municipal en todo caso, prevendrán a los trabajadores y patrones, para que en el término de 24 horas designen a sus representantes, dándoles a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta.
2. - En caso de que no hayan hecho las designaciones, las autoridades antes citadas harán las designaciones correspondientes (artículo 869).

- PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Objeto del presente trabajo, se tratará más adelante.

- DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Estos tienen por objeto, el establecer formas brevísimas para solucionar determinados conflictos, que bien, por su menor cuantía, significan generalmente una necesidad apremiante para el trabajador, o bien porque las causas que los originan afectan también la estabilidad o subsistencia de las empresas.

En el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala que los conflictos que se tramitarán por esta vía son:

- ♦ La reducción de la jornada de trabajo, que a juicio de la Junta, se

considera inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo (artículo 5, fracción III).

- ◆ El otorgamiento de fianzas o la constitución de depósito para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la república (artículo 28, fracción III).
- ◆ El arrendamiento inmobiliario patronal y sus consecuencias (artículo 151).
- ◆ Las acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores (artículo 153 X).
- ◆ Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma (artículo 158).
- ◆ El pago de la prima de antigüedad, cuando únicamente se demanda el pago de esta prestación (artículo 162).
- ◆ Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido (artículo 204, fracción IX).
- ◆ Repatriación de trabajadores de los buques y pago de salarios hasta restituirlos a puerto, en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro. (artículo 209, fracción V). Indemnización por no proporcionar trabajo.
- ◆ Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque que otorgando importe del salario por los días trabajados y bonificaciones por el peligro arrojado (artículo 210).
- ◆ El pago de los gastos de traslado a los tripulantes aeronáuticos incluyendo a la familia, así como el menaje de casa y objetos personales, cuando el trabajador sea cambiado de su base de residencia.

Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, garantizando el pago de salario y gastos de viaje (artículo 236 fracciones II y III).

- ◆ Determinar sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo (artículo 389).
- ◆ Determinar la administración del contrato ley (artículo 418).
- ◆ Subsana las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a las normas de trabajo

(artículo 424, fracción IV).

- ◆ Suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte del patrón, falta de materia objeto de una industria extractiva, y en los casos de concurso o quiebra legalmente declarados (artículo 427, fracciones I, II y VI).
- ◆ Terminación definitiva de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor; caso fortuito; incapacidad física, mental o muerte patronal; agotamiento de materia prima; concurso o quiebra que motive cierre o reducción de trabajo (artículo 434, fracciones I, III y V).
- ◆ Autorización para obtener la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, que originen reducción de personal, y para determinar las indemnizaciones que les correspondan a los reajustados (artículo 439).
- ◆ Indemnizaciones por riesgos de trabajo en que tenga que investigarse la dependencia económica, residencia y demás diligencias que sean necesarias para el derecho personal y determinar el pago correspondiente (artículo 503).
- ◆ Resolver sobre la designación del médico, en caso de oposición de los trabajadores contra del que designe la empresa (artículo 505).
- ◆ Cuando se trate conflictos que tengan por objeto el cobro de presentaciones que no excedan de tres meses de salario (artículo 600, fracción IV).

Para la tramitación y solución de estos conflictos, la Junta se integrará con el auxiliar y con los representantes de los trabajadores y patronos, salvo en los casos marcados en los incisos k), l), ll), m), n) y ñ) antes señalados, donde intervendrá el Presidente, por tratarse de acciones colectivas de trabajo (artículo 897).

Respecto al desarrollo de éste procedimiento, se iniciará con la presentación de la demanda, en la cual, el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citará con diez días de anticipación, a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, la cual deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado la presentación de la demanda o al concluir las investigaciones referentes a la dependencia económica, en casos de indemnizaciones por muerte a consecuencia de un riesgo de trabajo (artículo 893).

La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, se celebrará al tenor de los siguientes principios:

a) La Junta, en primer término, procurará avenir o conciliar a las parte.

b) De no ser posible lo anterior, cada quién expondrá lo que juzgue pertinente, formulará sus peticiones, ofrecerá y rendirá las pruebas admitidas.

c) Si se ofrece el recuento de los trabajadores se observarán las normas concernientes a éste.

d) Concluida la recepción de pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución (artículo 895).

En caso de incomparecencia a esta audiencia, las consecuencias son las siguientes:

- Si no comparece el actor a la audiencia antes citada, se le tendrá por ratificado su escrito inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de indemnizaciones en los casos de muerte por riesgos de trabajo, la Junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados por ésta cuestión.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

- Si es el demandado el que no concurre a la audiencia, se darán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley de la materia (artículos 894 y 896).

En caso de muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales, podrá 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 (artículo 898).

Finalmente, tenemos, que a éste procedimiento, en lo que le sean aplicables, se observarán las disposiciones que regulan a las pruebas y al procedimiento ordinario (artículo 899).

- PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA . Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo, salvo que la Ley Federal del Trabajo señale otro procedimiento, es decir, la Junta creará el derecho aplicable al caso concreto (artículo 900).

En la tramitación de éstos conflictos, las Juntas deberán fundamentalmente y ante todo, intentar que las partes lleguen a un convenio, buscando la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado resolución definitiva (artículo 901).

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta (excepto al huelga por solidaridad, artículo 902).

Este tipo de conflictos puede ser planteado por los sindicatos de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones; mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

1. - Nombre y domicilio del promovente y los documentos que acrediten su personalidad,
2. - Exposición de los hechos y causas que originaron el conflicto, y
3. - Las pretensiones del promovente claramente narradas (artículo 903).

A ésta demanda se le deberá acompañar de:

- ♦ Los documentos públicos o privados comprobatorios del estado económico de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan.
- ♦ La relación de trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres completos, empleos que desempeñan, salarios y antigüedad.
- ♦ Peritaje relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento.
- ♦ Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y
- ♦ Copias suficientes de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte (artículo 904).

Inmediatamente después de recibir ésta demanda, la Junta citará a las partes, a una audiencia dentro de los cinco días siguientes que deberá efectuarse y desarrollarse de la siguiente forma:

- Si no concurre el promovente se le tiene por desistido;
- Si no concurre la contraparte se le tendrán por inconforme con todo arreglo conciliatorio, el promovente reproducirá y ratificará su demanda formulada;
- Si concurren las dos partes; la Junta, después oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto.
- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto, y el convenio aprobado por la Junta, surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- Si no llegan a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones, y las que por su naturaleza no puedan desahogarse se les señalará día y hora para ello;
- Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecer y, en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;
- La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término máximo de 30 días, para que emitan su dictamen respecto de la forma como puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que las partes puedan nombrar su perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rindan dictamen por separado; y
- Los trabajadores y patrones podrán designar dos comisiones con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que estimen pertinentes (artículos 905 y 906).

Los peritos nombrados por la Junta deben satisfacer los siguientes requisitos:

1. Ser mexicanos con pleno goce y ejercicio de sus derechos.
2. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica o ciencia sobre la que verse el peritaje, salvo los que no requieran autorización, los cuales tan sólo deberán tener conocimiento de la materia de que se trata.
3. No haber sido condenados por delito intencional (artículo 907).

Las partes dentro de los 10 días siguientes podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos (artículo 908).

Los peritos nombrados por la Juntas, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud, teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes:

- a) Solicitar informes y estudios a particulares o autoridades;

- b) Practicar toda clase de inspecciones o revisión de libros de la empresa; e Interrogar a partes o personas que tengan relación con el conflicto (artículo 909).

El dictamen deberá contener por los menos:

1. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
2. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores;
3. Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;
4. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;
5. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;
6. Condiciones generales de los mercados;
7. Índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y
8. Forma de solución del conflicto (artículo 910).

Elaborado el dictamen antes señalado de los peritos, éste se agregará al expediente y se entregará una copia del mismo a las partes; éstas dentro de las 72 horas siguientes de haber recibido el dictamen, podrá objetarlo. En caso de que se formularan objeciones, la Junta, citará a una audiencia a la que deberán comparecer los peritos a contestar las preguntas que les formulen en relación con su peritaje, pudiéndose en éste momento, ofrecer las pruebas necesarias para desvirtuar el contenido del citado dictamen. Además, la Junta tiene facultades para practicar diligencias para mejor proveer, a efecto de aclarar, completar o precisar los dictámenes de los peritos; así también, el de solicitar nuevos informes a las autoridades e instituciones oficiales, federales, estatales y particulares, y finalmente, también podrá interrogar a los peritos, o les pedirá algún dictamen complementario o designará comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios (artículos 911, 912 y 913).

Desahogadas las pruebas, dentro de las 72 horas siguientes, las partes podrán formular sus alegatos, por escrito, apercibidos que para el caso de no hacerlo se les tendrá por perdido su derecho (artículo 915).

Transcurrido el término para formular alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de los 15 días siguientes, formulará un dictamen que deberá contener:

- I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
- II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que

- hubiesen hecho las partes;
- III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias practicadas por la Junta;
- IV. Un extracto de los alegatos, y
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto (artículo 916).

Elaborado el citado dictamen, éste se agregará al expediente y se entregará una copia a los representantes del capital y del trabajo, asentando la fecha y la razón de la entrega o la negativa para recibirlos. Posteriormente el Presidente de la Junta, citará a los representantes a la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes en el que se haya entregado el dictamen a los mismos. La audiencia se efectuará de la siguiente forma:

- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes.
- El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- Terminada la discusión, el Presidente declarará el resultado, previa votación (artículos 917, 918 y 888).

La Junta dictará su resolución, que deberá tender a conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre los trabajadores y patrones sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, tan sólo podrá resolver lo siguiente: aumentar o disminuir el personal, la jornada de trabajo, la semana de trabajo, los salarios y en general, todas las modificaciones de las condiciones de trabajo (artículo 919).

Por último, se engrosará esa resolución o "sentencia económica colectiva" que crea condiciones nuevas de trabajo, y una vez recabadas las firmas de los representantes que votaron en el negocio, se turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

- **PROCEDIMIENTO DE HUELGA**. La huelga, según Néstor de Buen, "es un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva" ⁷.

⁷ De Buen L., Néstor, *Derecho Procesal al Trabajo*, 3ª Edición, Edi. Porrúa, S.A., México, 1994, pág. 587.

En lo concerniente al procedimiento de huelga, el artículo 920 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice que se iniciará con la presentación del pliego de peticiones, que deberá contener los siguientes requisitos:

1. Se formulará por escrito, dirigido al patrón, y en él, se señalarán claramente las peticiones y el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las mismas, así también, se precisará el objeto de la huelga y se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga;

2. El pliego se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, quien una vez que haga el emplazamiento, remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

3. El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, entendiéndose como tales: comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de agua en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación en artículos de primera necesidad y afectación de una rama completa de servicio. El término se contará a partir del día y hora que quede notificado el patrón (artículo 925).

En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, el aviso previo también debe ser con 10 días de anticipación.

El Presidente de la Junta o la autoridad que reciba el citado pliego de peticiones, bajo su más estricta responsabilidad, deberá hacerlo llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes de su recibo.

Una vez hecha la notificación, ésta producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. Así también se suspenderá toda ejecución de sentencia y no podrá practicarse ningún embargo, aseguramiento, diligencias o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- a) Asegurar los derechos del trabajador; especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, por el importe hasta de 2 años de salario del trabajador.
- b) Créditos por falta de pago de cuotas al IMSS.
- c) Cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT.

d) Créditos fiscales.

Los derechos de los trabajadores serán siempre preferentes (artículos 921 y 924).

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no reúna los requisitos y formalidades que señala la ley, cuando se presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato - ley, o cuando se pretenda exigir la firma del contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente (artículo 923).

Una vez que el patrón reciba el pliego de peticiones, éste deberá contestarlo dentro de las 48 horas siguientes (artículo 922).

Posteriormente tenemos, que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a una audiencia de conciliación, en donde procurará sin hacer declaración o calificación de la huelga, avenir a las partes. Esta audiencia sólo podrá diferirse una sola vez y a petición de los trabajadores, dentro del periodo de prehuelga (artículo 926).

La audiencia de avenencia se ajustará a las normas siguientes:

- ◆ Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente; si se declara infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.
- ◆ Si no concurren los trabajadores a la audiencia, no correrá el término para la suspensión de las labores.
- ◆ El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio que establece la Ley para obligar al patrón a concurrir a la audiencia.
- ◆ Por último, la celebración de la audiencia o la incomparecencia del patrón a la misma, no suspende los efectos del aviso de huelga dado por el sindicato (artículo 927).

Son aplicables en materia de huelga, las normas procesales siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán

las normas que señala la ley de la materia, pero el Presidente intervendrá personalmente en las normas siguientes:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Terminación de la huelga.
- d) Excepciones en el trámite del emplazamiento.
- e) Trabajos de emergencia.
- f) Calificación de la huelga.

II. No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación y citación, ya que surten sus efectos desde el día y hora en que queden realizadas.

III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

IV. Por otra parte, no se admitirán más incidente que el de personalidad que debe promoverse en el escrito de contestación al pliego y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a que tengan conocimiento de la promoción del patrón. La Junta dentro de las 24 horas siguientes a la audiencia de las partes, dictará resolución.

V. Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables.

VI. En el procedimiento de huelga no puede promoverse cuestión alguna de competencia. La Junta una vez hecho el emplazamiento debe declararlo de oficio y los trabajadores en el plazo de 24 horas deben designar a la Junta competente, conservando su validez las actuaciones que se hubieren realizado; sin embargo, el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón (artículo 928).

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, se declare la inexistencia de la huelga por las causas siguientes:

- a) Si la suspensión del trabajo se realiza por menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento (artículo 459).
- b) Si no tiene por objeto uno de los expresamente definidos por la Ley (artículo 459).
- c) Si no cumplen los requisitos formales: forma escrita, término, aviso, etc. (artículo 920).

No podrá declararse la inexistencia por causas distintas de las expresamente señaladas

Si no se solicita la declaración de la inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales (artículo 929).

En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

- a) La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, con copias para las partes. En la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales.
- b) No pueden posteriormente aducirse causas distintas.
- c) La Junta notifica y señala fecha de audiencia en la que oír a las partes y las mismas ofrecerán pruebas dentro del término no mayor de cinco días.
- d) Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia de la solicitud o a efecto de comprobar su interés cuando sea solicitud de terceros.
- e) Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia, y sólo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia, se diferirá su desahogo.

Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observará lo siguiente:

- La Junta señala día y hora en que se debe de efectuar.
- Se tomará en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.
- Serán considerados trabajadores los que hayan sido despedidos del trabajo después de la presentación del emplazamiento.
- No se computan los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa, después de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga.
- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas (artículo 931).

f) La Junta debe resolver dentro de las 24 horas siguientes.

g) Para la resolución se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la resolución se dictará con los que concurran y en caso de empate, se sumará al voto del Presidente, el voto del ausente (artículo 930).

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, apercibidos de que de no acatar la resolución (si no regresan), quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad, y si no se presentan a laborar los trabajadores, éste quedará en libertad para contratar otros.

- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo (artículo 932).

Cuando se solicite la ilicitud de la huelga, igualmente se tramitará mediante solicitud escrita, efectuada por la parte interesada, con la copia correspondiente para el traslado a la contraparte; igual que en el caso de inexistencia, se citará a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, la que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días. Las pruebas aportadas en éste procedimiento deberán ser las relacionadas con los argumentos de la ilicitud aducidos por el promovente. Después de haber sido recepcionadas dichas pruebas y analizadas debidamente, deberá dictarse una resolución (artículo 933).

Si la Junta declara que la huelga es ilícita, se dará por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (artículo 934).

Antes de la suspensión de labores, la Junta, con audiencia de las partes, fijará el número de trabajadores indispensables que deben continuar laborando para que se sigan ejecutando las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinarias, materias primas o la reanudación de los trabajos. La Junta, para este efecto, debe ordenar la práctica de las diligencias correspondientes (artículo 935).

Para el caso de que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios de emergencia, el patrón tendrá libertad de utilizar a otros trabajadores. La Junta en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública a efecto de que puedan prestarse dichos servicios de emergencia (artículo 936).

El conflicto de huelga, de acuerdo con nuestra legislación, bien puede caer dentro del campo del arbitraje cuando así es solicitado por los trabajadores; o dicho en otras palabras, es optativo que estos manifiesten su interés en someterlo a la decisión de la Junta, en cuyo caso se deberá seguir, según el caso: el Procedimiento Ordinario o el Procedimiento para Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

En caso de que la Junta declare en el Laudo que los motivos son imputables al patrón, lo condenará:

- A la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes.
- Al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, con excepción de las huelgas por solidaridad (artículo 937).

Por último, cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión de un contrato ley, deben observarse las siguientes modalidades:

1. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los patrones que vayan a ser emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

2. En el citado escrito de emplazamiento se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores que deberá ser 30 días o más, posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta.

3. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberá desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas, y

4. Si el escrito se presenta ante la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, dentro del mismo término de veinticuatro horas (artículo 938).

- **PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION.** Estos tienen por objeto, el de dar cumplimiento pleno, a los Laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanente y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así también, el de los Laudos Arbitrales, las Resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y los Convenios celebrados ante las Juntas.

En materia laboral la ejecución de los laudos, compete exclusivamente a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita (artículo 940).

Cuando un Laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le girará a éste, atento exhorto, y se le facultará para hacer uso de los medios

de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución, ya que en caso contrario sería imposible y nugatorio el derecho que le asiste a cuyo favor se decreta el auto de ejecución (artículo 941).

El Presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes (artículo 942).

Si al complementar el exhorto antes señalado, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó y de daños y perjuicios que pudieran causarse. Otorgada la fianza se devolverá el exhorto al Presidente exhortante, es decir, el laudo no puede pararle perjuicios a un tercero que no haya sido oído ni vencido en juicio (artículo 943).

Todo Laudo condenatorio debe cumplirse dentro de las 72 horas siguientes después de surtir sus efectos la notificación correspondiente, y las partes pueden convenir las modalidades del cumplimiento (artículo 945).

La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señaladas en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo (artículo 946).

En lo concerniente a los gastos de ejecución, la Ley señala que serán a cargo de la parte que no cumpla (artículo 944).

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

1. Dará por terminada la relación de trabajo;
2. Deberá indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
3. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto. Lo anterior es en lo concerniente a las indemnizaciones que deberá pagar.
4. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad.

Las disposiciones contenidas en los números anteriores no son aplicables en los casos de las acciones consignadas, en el artículo 123 fracción XII, apartado "A" de la Constitución Política de nuestro país (artículo 947).

En caso de no aceptar el laudo los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519,

fracción III, último párrafo; esto es, que si un Laudo condena a la reinstalación del trabajador, y éste no se presenta dentro del término de treinta días, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo (artículo 948).

Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio, para que se cumplimente la ejecución del laudo (artículo 949).

- DEL PROCEDIMIENTO DE EMBARGO. Cuando una sentencia definitiva establece una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deben seguirse los trámites judiciales necesarios para asegurar bienes del deudor que respondan a la condena. Y es el embargo la institución jurídica por virtud de la cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento con la resolución dictada por la autoridad competente. Así tenemos, que en cuestión laboral, todo Laudo condenatorio debe cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a que surta sus efectos la notificación del mismo, en caso contrario tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su Título Quince, Sección Segunda referente al Procedimiento de Embargo, nos señala en su artículo 950 que transcurrido el término de las 72 horas antes señalado, el Presidente de la Junta, a petición de la parte que obtuvo el Laudo favorable, dictará auto de requerimiento y embargo. En ese auto se ordenará requerir al demandado ya condenado para que haga el pago o cumpla el mandato contenido en el Laudo y de no hacerlo se le embarguen bienes de su propiedad que sean bastantes para garantizar el importe de la condena.

Para darle cumplimiento al auto antes citado, un actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje practicará una diligencia de requerimiento y embargo conforme a las normas siguientes:

- Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el Actuario en el acta de notificación.
- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;
- El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa, él mismo procederá al embargo.
- El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

- Si ninguna persona está presente, el Actuario practicará el embargo fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiese practicado; y
- El Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución (artículo 951).

El artículo 952 de la Ley de la materia nos señala que quedan exceptuados de embargo:

- Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;
- Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
- La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades;
Podrá embargarse la empresa o establecimiento conforme a las normas que regulan la práctica de varios embargos sobre los mismos bienes.
- Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.
- Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las Leyes.
- El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;
- Los derechos de uso y de habitación; y
- Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El Actuario resolverá las cuestiones que se susciten (artículo 953).

El Actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización (artículo 954).

Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de bienes, practicará el embargo (artículo 955).

Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor (artículo 956).

Si son bienes muebles, se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo; el depositario tiene la obligación

de informar al Presidente ejecutor, del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario (artículo 957).

En caso de que se embarguen créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al Presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia (artículo 958).

El Actuario requerirá al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y dé fe de las condiciones estipuladas en los mismos (artículo 959).

Si se llegase a asegurar el título mismo del crédito, se designará un depositario que lo conserve en guardia, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere o menoscabe el derecho que el título represente, y a intentar todas las acciones y recursos que la Ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las responsabilidades que imponen las leyes a los depositarios infieles (artículo 960).

Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo al juez o autoridad que conozca del juicio respectivo y el nombre del depositario, a efecto de reconocerle su personalidad al depositario designado, previa comprobación del hecho, para que esto pueda ejercitar las acciones que le competan (artículo 961).

Cuando el secuestro recaiga en un inmueble, después de señalado y de precisar ubicación y colindancia, se ordenará dentro de las 24 horas siguientes la inscripción en el Registro Público de la Propiedad (artículo 962).

Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:

1. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a éstas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del Presidente ejecutor.
2. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley.
3. Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble, y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo.
4. Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la materia previene
5. Prestar para su autorización al Presidente ejecutivo, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción.

6. Pagar, previa autorización del Presidente ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y

7. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del Presidente ejecutor.

El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas, será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas (artículo 963).

En caso de que recaiga en una empresa o establecimiento, se nombrará un depositario interventor a la caja quien tendrá las siguientes facultades:

I. El depositario será interventor con cargo, estando obligado a:

a) Vigilar la contabilidad;

b) Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posibles; y los demás actos inherentes a su cargo;

II. Si el depositario considera que la administración, no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del presidente ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente;

III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el presidente ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo (artículo 964).

El actor puede pedir la ampliación del embargo, en los siguientes casos:

a) Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó la ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos; y

b) Cuando se promueva una tercería.

El Presidente ejecutor podrá decretar una ampliación si a su juicio concurren circunstancias a que se refieren los incisos anteriores, sin ponerlo en conocimiento de los demandados (artículo 965).

En el supuesto de que se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:

◆ Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos;

- ◆ El embargo practicado en ejecución de créditos de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

Cuando el Presidente ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo;

Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquier otra autoridad; y

- ◆ El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos (artículo 966).

Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes.

Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución (artículo 967).

En los embargos se observarán las normas siguientes:

a) Si los bienes embargados son muebles:

- Se efectuará un avalúo por la persona que designe el Presidente ejecutor;
- Servirá de base para el remate el monto de avalúo; y
- El remate se anunciará en los tableros de la Junta y el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor.

b) Si los bienes embargados son inmuebles:

- Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta.
- El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad de diez años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, sólo se pedirá al registro el relativo al periodo o periodos que aquél no abarque; y

- El proveído que ordene el remate, se fijará en los tableros de la Junta y se publicará, por una sola vez, en la tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando a los postores.

Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos (artículo 968).

c) Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento:

- Se efectuará el avalúo por peritos que se solicitará por el Presidente de la Junta Nacional Financiera, S.A. o alguna otra institución oficial;
- Servirá de base para el remate el monto del avalúo;
- El remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor; y
- Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes correspondientes (artículo 969).

Realizado lo anterior, el remate se efectuará conforme las normas siguientes:

I. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente;

II. Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto.

III. El Presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor a media hora, para recibir posturas;

IV. El Presidente calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja;

V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura; y

VI. El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor (artículo 971).

La diligencia de remate no puede suspenderse. El Presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas (artículo 972).

Si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior (artículo 973).

El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura, apercibido de que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará a

favor del actor; y el Presidente señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda (artículo 974).

Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Presidente declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:

I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregará al demandado;

II. Si se trata de bienes inmuebles, se observará:

a) El anterior propietario entregará al Presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató,

b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.

c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Presidente lo hará en su rebeldía; y

III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble (artículo 975).

- PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERIAS Y PREFERENCIAS DE CREDITO. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 976, nos señala primeramente en lo que respecta a las Tercerías, que éstas pueden ser: Excluyentes de Dominio o de Preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros, para evitar que se rematen dichos bienes, las segundas, es el de obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados, es decir, el tercero debe demostrar que debe cobrar su crédito antes que la persona que lo obtuvo.

De lo expuesto se infiere, que por virtud de las Tercerías, personas terceras ajenas a la responsabilidad del conflicto, intervienen en el juicio con el propósito de proteger su patrimonio.

Respecto a la tramitación y resolución de las Tercerías, la Ley de la materia en su artículo 977, nos señala que será a cargo del Pleno, de la Junta Especial o de la de Conciliación que conozca del juicio principal, el de substanciarlas en forma incidental conforme a las normas siguientes:

▲ Las Tercerías se interpondrán por escrito, acompañado de las pruebas suficientes que justifiquen la propiedad de los bienes embargados o la preferencia del crédito.

◆ La Junta ordenará el trámite del Incidente de Tercería, por cuerda separada, es decir, en un expediente distinto del principal y citará a las partes a una audiencia dentro de los 10 días siguientes, en la que las oírán y después de desahogadas las pruebas, dictará la resolución que corresponda a derecho.

◆ En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas se observarán las disposiciones que regulan a las pruebas, al procedimiento ordinario y al procedimiento especial.

◆ Las Tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento, si embargo, la Tercería Excluyente de Dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia, el pago del crédito.

◆ Si la resolución es favorable al tercerista, la Junta ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, dispondrá que se pague el crédito declarado preferente.

Las Tercerías pueden presentarse hasta antes de que se rematen los bienes embargados, ya que el fin de éstas es precisamente evitar el remate.

El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortada, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se harán por boletín o por estrados. La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda al tercerista (artículo 978).

En lo que respecta a la Preferencia de Crédito, el artículo 979 de la Ley Federal del Trabajo, señala que cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante las cuales se tramitan juicios en lo que se pretenda hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer oportunamente sus derechos.

Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se prorratearán dejando a salvo sus derechos.

De lo anterior podemos señalar, que la Preferencia de Créditos, son los instrumentos y mecanismos legales que tienen los trabajadores para hacer valer oportunamente sus derechos privilegiados en los créditos a su favor.

En lo que respecta a la substanciación de la Preferencia de Crédito se observarán las reglas siguientes:

- La Preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la Junta que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se substancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;

- Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que, por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y

- Tratándose de crédito fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará con que la Junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón, se proceda conforme lo señalado anteriormente (artículo 980).

Cuando en los juicios seguidos ante las Juntas, se haya dictado laudo que determine cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, la Junta lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados. Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrir con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención (artículo 981).

- **PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.** En lo concerniente a éstos, el artículo 982 de la Ley de la materia, nos señala que mediante éstos, se tramitarán todos aquellos asuntos, que por mandato de la Ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

El trámite establecido para estos procedimientos es que el trabajador, sindicato o patrón interesados, podrá concurrir a la Junta competente a solicitar, oral o por escrito, la intervención de la misma, debiendo señalar expresamente la persona cuya declaración se requiera, la cosa que se pretende que se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo. La Junta acordará dentro de las 24 horas siguientes sobre lo solicitado

y, en su caso, señalará el día y hora para desahogar la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende (artículo 983).

Los casos que se tramitarán conforme a estos procedimientos serán:

a) Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado concurrir con el Presidente de la Junta, el cual la recibirá y se lo comunicará a la parte interesada. Así también en lo concerniente a la cancelación o devolución de la fianza, previa comprobación de cumplimiento de obligaciones a garantizar (artículo 984).

b) Cuando por disposición de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin existir objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los tres días siguientes a la fecha de notificación la suspensión del reparto adicional de utilidades, debiendo garantizar la cantidad e intereses a repartir adicionalmente (artículos 985 y 986).

c) Cuando se solicita a la Junta la aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones a que hayan llegado los trabajadores y patrones fuera de juicio (artículo 987).

d) La autorización para trabajar de los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16 años, que no hayan terminado su educación obligatoria, debiendo acompañar los documentos necesarios para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo (artículo 988).

e) Solicitar por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje la expedición de constancia escrita, que haga el patrón, en la que se establezca el número de días trabajados y salarios percibidos (artículo 989).

f) Cuando concurren, personalmente, el trabajador o sus beneficiarios ante la Junta a recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación (artículo 990).

g) En los casos de rescisión, sin responsabilidad para el patrón, éste podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por conducto del Actuario notifique al trabajador, el aviso de despido, la Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación y el Actuario levantará un acta circunstanciada de la diligencia (artículo 991).

2.3 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Este procedimiento, que es el que se emplea con mayor frecuencia, tiene como objetivo fundamental, según la exposición de motivos de la reforma procesal de 1980, el de facilitar una justicia pronta y expedita, cosa que no siempre se logra en la práctica, como se verá en un capítulo más adelante; es de carácter mixto, es decir en parte oral y en parte escrito, tiene una doble función, la de conciliar y el arbitraje; pudiendo de oficio la Junta, durante su substanciación de disponer la práctica de las pruebas que estime convenientes para el esclarecimiento de las cuestiones debatidas en el juicio.

2.3.1 CONFLICTOS LABORALES QUE SE VENTILAN MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Conforme a lo que nos establece el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo; mediante el procedimiento ordinario laboral se tramitarán y resolverán los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación específica en la Ley, es decir, constituyen la regla general y las excepciones son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la Ley, como lo serían los procedimientos especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica y otros que ya hemos señalado en el punto anterior del presente trabajo.

2.3.2 DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

En lo concerniente a esta cuestión, la Ley Federal del Trabajo nos dice que éste se iniciará con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual la turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, ese mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta (artículo 871). La citada demanda, debe formularse por escrito, acompañada de tantas copias como coodemandados haya para correrles traslado, con el objeto de que conozcan todos y cada uno de ellos,

las pretensiones del actor (artículo 872), y queden debida y formalmente emplazados a juicio.

En el escrito de demanda se deberá de expresar, cuando menos, los hechos en que se funden las peticiones y podrá ser acompañado de las pruebas que se consideren pertinentes; pero no se tendrán por ofrecidas las mismas, sino se ratifican en la audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, lo anterior en virtud del principio de oralidad (artículo 872), que rige en el procedimiento laboral.

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido la demanda, dictará un acuerdo de admisión, y señalará en el mismo, fecha para la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la cual deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

En el mismo acuerdo de admisión se ordenará notificar personalmente a las partes, con 10 días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda.

En la notificación de la audiencia a las partes, debe consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo (salvo prueba en contrario), y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurren a la citada audiencia.

La Junta al admitir la demanda debe señalar al actor, cuando éste sea trabajador o sus beneficiarios, las irregularidades del escrito de demanda o cuando hubiere ejercitado acciones contradictorias, para que las subsane dentro del término de tres días. Lo anterior se le ha llamado suplencia de la demanda (artículo 873).

Si alguno o todos los demandados no se encuentran notificados para la primera audiencia, la Junta de oficio señalará nuevo día y hora para la verificación de la misma, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Así también, tenemos que si se haya notificada alguna de las partes, pero no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia, los diez días de anticipación que marca el artículo 873. En este caso, siendo válida la notificación, de todas maneras es ineficaz.

Las partes que concurren a la audiencia que deba diferirse por falta de notificación, quedarán notificadas, en el momento, de la nueva fecha.

Las que fueron notificadas y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, serán notificadas de nuevo por Boletín o en Estrados de la Junta.

A las que no hubieren sido notificadas personalmente, se les hará la notificación de esa manera (artículo 874).

De acuerdo al principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario laboral se deben llevar a cabo las tres etapas: CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

La primera etapa, denominada de CONCILIACION, se desarrollará de la siguiente manera:

I. Comparecerán las partes personalmente, sin abogados, patronos, asesores o apoderados (es decir, el patrón y el trabajador; en personas morales, el administrador único o el presidente del consejo de administración o cualquier persona a la que se le hubiese delegado la representación legal de la sociedad);

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

III. Si las partes llegaren a un arreglo, se terminará el conflicto, la Junta en su caso lo aprobará y dicho convenio surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo;

IV. La Junta, por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo, podrá suspender la audiencia, a fin de conciliarse, y se fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas y apercibidas las mismas de la nueva fecha;

V. De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, y se pasará a la etapa de Demanda y Excepciones; y

VI. Si no concurren las partes a conciliación, además del apercibimiento señalado, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa, Demanda y Excepciones (artículo 876).

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación, citará a las partes a las etapas únicamente de

Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, dado que la primera etapa ya fue agotada, para evitar duplicidad en los periodos del proceso, la Ley lo estableció en esa forma, dada la naturaleza y funcionamiento de las Juntas de Conciliación, sin embargo, se establecen dos momentos procesales de ofrecimiento de pruebas (artículo 877).

En lo referente a la etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que ésta debe celebrarse conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo, en caso contrario, se le dará el uso de la palabra al actor para la exposición de su demanda;

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

De lo anterior se infiere la posibilidad de ejercitar nuevas acciones, modificar, aclarar el escrito de demanda, ya que la suplencia de la demanda no implica que no se puedan realizar las modificaciones que el trabajador estime pertinentes; en este caso, la audiencia deberá suspenderse, a efecto de que el demandante pueda probar su defensa únicamente cuando se ejerciten nuevas acciones o se establezcan diferentes hechos a los inicialmente expuestos, a fin de no dejarlo en estado de indefensión.

III. Posteriormente, el demandado contestará la demanda en forma oral o por escrito. En caso de que sea por escrito, el demandado entregará copia simple al actor, si no lo hace, la Junta la expedirá a su costa;

IV. En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiéndose referirse a todos los hechos señalados en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime conveniente. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se susciten controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. No exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, si opusiere la excepción de incompetencia, dado que si la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar, asentando si lo desean en el acta respectiva sus manifestaciones.

VII. Si el actor es reconvenido o contrademandado, puede contestar inmediatamente o se suspende la audiencia, señalándose dentro de los cinco días siguientes su continuación; y

VIII. Al terminar la etapa de Demanda y Excepciones, se pasará inmediatamente a la de Ofrecimiento de Pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y si sólo el derecho es materia de controversia, se cerrará la instrucción, turnándose los autos al periodo de resolución, previos alegatos, toda vez que en este supuesto no existen hechos controvertidos, sólo el derecho, y éste no es objeto de prueba, sólo de decisión jurisdiccional.

En el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, se nos establece que esta etapa se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes, y en caso de incomparecencia, de éstas, las consecuencias serán las siguientes:

a) Si el actor no comparece a ésta etapa, se le tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda.

b) Si el demandado, es el que no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La siguiente etapa, de OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas que deberán relacionarse con los hechos controvertidos; inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas pertinentes y podrá objetar las de su contraparte, y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado;

II. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte; en la inteligencia de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de que prepare sus medios de prueba correspondientes a esos hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas conforme a derecho, observando las normas relativas a estas; y

IV. Concluido el periodo de ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que desecha (artículo 880).

Terminada la etapa antes señalada, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

Si las partes están conformes con los hechos debatidos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia inicial, se otorgará a las partes término para formular sus alegatos y se dictará el laudo, ya que los hechos admitidos y el derecho no están sujetos a prueba, según el principio procesal de a confesión expresa, relevo de pruebas (artículo 882).

En el acuerdo de admisión de la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la Junta debe señalar fecha para que dentro de los 10 días hábiles siguientes se celebre la audiencia de desahogo de pruebas, y ordenará, en su caso se giren los oficios para recabar informes o copias, exhortos, exhibir persona ajena a juicio que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos 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 sea hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarse en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalarán las fechas en que deban desahogarse aunque no guarden el orden en fueron ofrecidas y se procurará, ya que es una práctica usual, recibir primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no debe exceder de 30 días (artículo 883).

Pasando a la audiencia de DESAHOGO DE PRUEBAS, ésta se llevará a cabo conforme a las normas siguientes:

1. - Abierta la audiencia, se procederá al desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado, o en su caso, aquéllas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.
2. - Cuando falte por desahogar alguna prueba, por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los 10 días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio o mecanismos para hacer comparecer a una persona a juicio.
3. - Cuando falten por desahogarse copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá y la Junta requerirá a la autoridad omisa que se las proporciones y en todo caso la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que le aplique las sanciones correspondientes. Las partes pueden requerir oficios recordatorios.

4. - Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos (artículo 884).

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos y previa certificación del Secretario en el sentido de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el Auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, es decir, se declara la conclusión de la actividad procesal de las partes, y dentro de los 10 días siguientes, formulará el Proyecto de Resolución o Dictamen en forma de laudo, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica y en su caso, reconvencción y contestación a la misma.
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Relación de pruebas admitidas y desahogadas, así como la apreciación en conciencia de las mismas señalando los hechos que se consideren probados.
- IV. El fundamento y motivación de lo alegado y probado.
- V. Los puntos resolutivos (artículo 885).

Formulado el Proyecto de Laudo por el Auxiliar, se entregará una copia del mismo a cada uno de los miembros de la Junta. Cualquiera de los miembros de la Junta, dentro de los cinco días hábiles siguientes de haber recibido el proyecto, puede solicitar que se practiquen las diligencias no llevadas a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad; para esto, la Junta señalará dentro de los ocho días siguientes, fecha con citación de partes para que se lleve a cabo el desahogo de éstas diligencias antes señaladas, solicitadas por los miembros de la Junta (artículo 886).

Transcurrido el término concedido a los miembros de la Junta, antes señalado, o desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para discutir y votar el proyecto, el cual deberá de efectuarse dentro de los 10 días siguientes al término fijado, o después del desahogo de las diligencias respectivas, la discusión y votación del Proyecto de Laudo se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con lo siguiente:

- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y a las observaciones formuladas por las partes.
- Con el resultado de las diligencias practicadas, el Presidente pondrá a discusión el negocio.
- Una vez terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado (artículos 887 y 888).

Si el Proyecto fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones será elevado a la categoría de Laudo, y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al Proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones se ordenará al Secretario que redacte nuevamente y de inmediato el Laudo, de acuerdo con lo aprobado. En éste caso, el resultado se hará constar en acta (889).

Posteriormente, tenemos que será engrosado o anexado el Laudo, al expediente, el Secretario procederá a recabar las firmas de los miembros de la Junta que hayan votado el negocio, debiéndose turnar con posterioridad el expediente al actuario correspondiente, para que notifique inmediatamente y en forma personal la resolución a las partes (artículo 890).

Por último tenemos que el artículo 891 de la Ley, nos establece que la Junta podrá imponer multa en el propio Laudo a las partes o a sus representantes, cuando hayan obrado con dolo o mala fe en el procedimiento, que conjuntan hasta 7 veces el salario mínimo general de la zona económica correspondiente.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Al surgir las normas laborales en nuestro país, tenemos que también se crearon los organismos que hicieran efectivas éstas. Dichos organismos, denominados, Autoridades del Trabajo.

3.1 CONCEPTO DE AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Según Josué Guzmán, las autoridades del trabajo "son aquellas que, de conformidad con las disposiciones jurídicas, tienen la facultad de vigilar y procurar el cumplimiento y observancia de las normas laborales, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia y de acuerdo con las funciones que las propias leyes les confieran"⁸. En forma más limitada, Hugo Italo y Rafael Tena, por su parte nos dicen que "estas son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución"⁹.

Rosalio Bailón nos dice, al respecto, que "son los órganos del Estado que se encargan de aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones"¹⁰.

De los anteriores conceptos considero que las autoridades del trabajo, son órganos que no sólo se encargarán de aplicar las normas de trabajo como señalan, Rosalio Bailón, Hugo Italo y Rafael Tena, o bien, de procurar el cumplimiento y observancia de las normas de trabajo, como señala

⁸ Guzmán Guerrero, Josué, *Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico*, Ed. Popular de los Trabajadores, México, 1981, págs. 12 y 13.

⁹ Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Edición, Ed. Trillas, México, 1991, pág. 62.

¹⁰ Bailón Valdovinos, Rosalio, *Legislación Laboral*, Ed. Limusa, México, 1992, pág. 97.

Josué Guzmán, sino ambas, esto es, que se encargarán de aplicar, y vigilar el cumplimiento de las normas laborales, con el objeto de conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patronos.

3.2 AUTORIDADES LABORALES QUE NOS SEÑALA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 523 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento
- A la Inspección del Trabajo;
- A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas;
- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación

- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- Al Jurado de Responsabilidades.

3.3 LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Forman parte de las autoridades del trabajo, y contribuyen a la administración de la justicia laboral, dirimiendo primordialmente, los conflictos de trabajos derivados de las relaciones laborales reguladas en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

3.3.1 CLASIFICACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En lo concerniente a este punto, la Ley Federal del Trabajo prevé el establecimiento de una JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Y DE JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

3.3.2 FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Respecto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria o de otras actividades, según la organización y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, la citada Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales que estén fuera de la capital de la República, establecidas conforme lo señalado en el párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndole el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendida en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajo, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 606)

En cuanto a las **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**, éstas funcionarán en cada una de las entidades federativas y en el Distrito Federal.

Cuando lo requieran las necesidades del Trabajo y del Capital, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (Artículos 621 y 622).

3.3.3 INTEGRACION, FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Respecto a la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, se integrará con un representante de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (Artículos 605 y 608).

En cuanto a las facultades y obligaciones:

Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (Artículos 604, 600 fracción IV).

En cuanto al **Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, se integrará con el **Presidente de la Junta** y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

En lo concerniente a las facultades y obligaciones, tienen las siguientes:

- 1.- Expedir el Reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;
- 2.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- 3.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- 4.- Unificar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;
- 5.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento;
- 6.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas,
- 7.- Las demás que le confieran las leyes (Artículos 607 y 614).

En cuanto a las **Juntas Especiales**, éstas se integrarán con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Respecto a las facultades y obligaciones, las Juntas Especiales tienen las siguientes:

1. - Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
2. - Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones y cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;
3. - Practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización de los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;
4. - Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;
5. - Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta;
6. - Las demás que le confieran las leyes (Artículos 609, 616, 600 fracción IV y 503).

En cuanto a las **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje** su integración se rige por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje; y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Artículo 621).

3.4 INTERVENCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Como se vio en el capítulo segundo del presente trabajo, el Procedimiento Ordinario consta de dos fases: la de conciliación y el arbitraje. La Junta de Conciliación y Arbitraje, interviene en éstas dos fases, con el objeto de dar solución a los conflictos laborales que se ventilan mediante éste procedimiento.

Sin embargo, tenemos además, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben impartir justicia pronta y expedita; como lo señala el segundo párrafo del artículo 17 de nuestra Constitución Política¹¹, por lo cual, tenemos que, éstas, el intervenir en el desarrollo del Procedimiento Ordinario Laboral deben también de vigilar que éste se desarrolle lo más pronto posible, evitar que éste quede detenido, tal como lo establecen el párrafo I del artículo 685 y el 771 de nuestra Ley Federal del Trabajo¹². Lo anterior a fin de lograr, la justicia pronta y expedita antes señalada, de los conflictos laborales que se ventilan con éste procedimiento.

¹¹ Artículo 17, en su segunda párrafo manifiesta: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirlas en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial".

¹² "Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

"Artículo 771. Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario".

3.5 IMPORTANCIA DE LA INTERVENCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Como señalé anteriormente, el Procedimiento Ordinario Laboral, es el que se emplea con mayor frecuencia, por lo cual, se puede decir, que la mayoría de los conflictos laborales que se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ventilan mediante éste procedimiento. Tomando en cuenta ésta cuestión, es importante la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el desarrollo del Procedimiento Ordinario Laboral, ya que ella es la que debe tomar las medidas necesarias para lograr la agilidad del procedimiento en estudio, y con ello el logro de una solución rápida a los conflictos laborales, y una verdadera justicia laboral.

Con dolor y desconsuelo, como se verá en el siguiente capítulo, la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deja mucho que desear por las injusticias que ha diario se contemplan, ya que los juicios laborales actualmente son lentos, situación que afecta primordialmente a la clase trabajadora de nuestro país.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL EN LA PRACTICA Y LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE RETRASAN AL MISMO

El Procedimiento Ordinario Laboral, como señalé anteriormente, tiene como objetivo principal, según la exposición de motivos de la reforma procesal de 1980, el de facilitar una justicia pronta y expedita; sin embargo, durante mi práctica como litigante de la materia laboral, me he dado cuenta que esto resulta muy difícil de lograrse. En el presente capítulo, se plantearán las principales causas, que a mi parecer, y por lo que he visto, motivan el retraso del procedimiento en estudio, y que este no se desarrolle dentro de los términos señalados para el mismo, en la Ley Federal del Trabajo.

4.1 EN LOS ACTOS JURIDICOS PREVIOS A LA ETAPA CONCILIATORIA.

Respecto a éstos, tenemos que se establece, que se presentará la demanda ante la Oficialía de Partes o en la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, quién dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido la demanda; dictará acuerdo de admisión, en el que también señalarán la fecha para la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la cual deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

- En lo concerniente a ésta parte del procedimiento; tenemos que muchas veces, por el exceso de trabajo, y por atender las audiencias del día, las cuales, llegan a alargarse hasta después del horario de labores de las Juntas; resulta muy difícil, que la Junta dicte el acuerdo de admisión dentro de las 24 horas siguientes antes señaladas. Respecto a la fecha de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento Admisión de Pruebas; la Junta en realidad, señalará la misma, dependiendo de la cantidad de trabajo que contenga la agenda de la mesa donde se vaya a ventilar el

conflicto; si ésta tiene lugar hasta dentro de dos meses, hasta ese tiempo se le señalará la citada fecha.

De lo antes expuesto, se puede señalar que el exceso de trabajo y el alargamiento de las audiencias, contribuye a que desde sus inicios, el procedimiento empiece a retrasarse.

- ◆ Otra cuestión que también puede presentarse al inicio del procedimiento, es que la Junta, al admitir la demanda, encuentre datos suficientes que motiven que la misma se declare incompetente para conocer del conflicto que se le presenta, en esta situación, conforme nos señalan los artículos 701 y 704 de la Ley Federal del Trabajo¹³, la Junta remitirá la citada demanda a la Junta o al Tribunal, o bien, a la Junta Especial que considere que es competente, y si ésta o aquél, o la Junta Especial a su vez se declara también incompetente, remitirá el expediente a la autoridad que resolverá la citada competencia.

Respecto a ésta parte final, tenemos que el artículo 705 de la Ley antes citada, nos señala que *“las competencias se decidirán:*

1. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

- a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa.*

¹³ “Artículo 701 La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que los justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta Ley.

Artículo 704 Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto”.

b) *Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa;*

II. *Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente;*

III. *Por la 4ª. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:*

- a) *Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.*
- b) *Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.*
- c) *Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.*
- d) *Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional*¹⁴.

Desgraciadamente, muchas de las veces éstas autoridades tardan demasiado en resolver una competencia, lo cual afecta primordialmente al trabajador, en virtud de que no verá una pronta solución a su problema; y en lo que corresponde al procedimiento, éste se retrasará.

Más adelante tenemos, que la ley nos señala; que en el mismo acuerdo de admisión de la demanda, se ordenará la notificación personal a las partes de éste, con 10 días de anticipación por lo menos, de la fecha de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, entregando al demandado copia cotejada de la demanda.

- ♦ Respecto a lo expuesto en el párrafo anterior, tenemos primeramente, que por notificación se entenderá a "el acto por el cual, se le informa a

¹⁴ *Ley Federal del Trabajo, artículo 705.*

las partes sobre el acuerdo que ha tomado la autoridad respecto de los asuntos que ante ella se tramitan" ¹⁸.

En materia laboral, las notificaciones son llevadas por los Actuarios, los cuáles son auxiliares de las Juntas encargados de realizar las diligencias que les encomiendan éstas.

En esta parte del procedimiento en estudio, es importante la notificación que haga el Actuario del acuerdo donde se señala la fecha de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; en virtud, de que de ésta dependerá si es de celebrarse o no la citada audiencia. Esta notificación la deberá de realizar el Actuario, como se señaló anteriormente, con 10 días de anticipación de la fecha de la audiencia; sin embargo tenemos, que en la práctica pueden presentarse una serie de causas que motivan que el Actuario notifique corriendo término o bien no alcance a notificar el multicitado acuerdo de admisión; lo cual también retrasa el procedimiento; dichas causas a mi juicio son:

1. - La excesiva carga de trabajo que llegan a tener los Actuarios.
2. - Las grandes distancias existentes entre los domicilios en donde se han de hacer las notificaciones, lo cual imposibilita muchas veces al Actuario para que pueda hacer las mismas con facilidad y prontitud.
3. - Otra cuestión, es que los Actuarios además de las notificaciones tienen otras diligencias que realizar (embargos, cotejos, reinstalaciones, etc.) las cuales los pueden distraer para realizar las notificaciones dentro del término señalado en la ley.
4. - En las Juntas de Conciliación y Arbitraje (tanto Juntas

¹⁸ Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 6ª Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1990, pág. 472.

Especiales y Locales) encontramos de 3 a 5 Actuarios en cada una de éstas, los cuales realizarán las notificaciones de la Junta que formen parte, ésta, para que lleven a cabo las mismas, les asigna un automóvil, el cual será compartido entre los Actuarios de la citada Junta, (por lo regular cada uno lo emplea una vez a la semana); pero tenemos, que si un día a la semana cae en día festivo y no trabaja la Junta, o bien, se descompuso el automóvil, o surgió otra cuestión, al Actuario que le correspondía salir ese día, ya no lo hizo, y las notificaciones que pudieron realizarse ese día, ya nos las llevó a cabo, se le acumuló el trabajo; y cuando llegue a realizar las citadas notificaciones, éstas serán hechas muy probablemente fuera del término que señala la ley de la materia.

5. - Finalmente, otra de las causas, es que hay algunos Actuarios que esperan una compensación por la parte que demanda para que lleve a cabo la notificación del acuerdo de admisión; esta es una mala costumbre fomenta por los mismos litigantes; en virtud de que al recibir el Actuario la compensación, le dará preferencia a la notificación de la cual recibió la misma; y las demás notificaciones, donde no recibió nada, muy probablemente las realizará después, fuera del término que señala la ley.

- Otra cuestión, que también puede presentarse respecto a la notificación del acuerdo de admisión, es que esta deba de realizarse fuera del lugar de donde reside la Junta que conoce del juicio; en virtud de que el domicilio del demandado se encuentra fuera de éste (Estados de la República); en ésta situación la Junta girará un exhorto; el cual, según Bermúdez Cisneros "es el oficio que el tribunal libra a otro de igual categoría en el que le pide practique alguna notificación o cualquier otra diligencia judicial, que debe tener lugar dentro de la jurisdicción del tribunal exhortado"¹⁶.

De lo anterior, tenemos entonces, que la notificación será realizada por un Actuario de la Junta exhortada; el cual también tiene que atender el trabajo de la Junta a que pertenece, lo cual puede

¹⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Edición, Edkortal Trillas, México, 1991, pág. 319.

motivar a que la notificación del citado auto de admisión no se realice prontamente, dentro del término que nos señala el artículo 758 de la Ley Federal del Trabajo que dice que los exhortos y despachos, que reciban las autoridades, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y deberán diligenciarse dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; sin que ese término pueda exceder de quince días.

Esta situación, también contribuye a retrasar el procedimiento, en virtud de que pueden pasar meses para que se lleve a cabo ésta notificación.

Finalmente, continuando con ésta parte del procedimiento en estudio; se señala que al no llevarse la notificación dentro del término que establece la ley, la Junta señalará de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; lo cual, como ya señalé anteriormente; dependerá de la cantidad de trabajo que tenga la agenda de la mesa donde se ventila el conflicto; si ésta se encuentra saturada, la fecha de la citada audiencia será muy lejana; lo cual, también afecta la celeridad del procedimiento.

4.2 EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

Respecto a ésta etapa, se señala que las partes comparecerán personalmente ante la Junta, la cual, los exhortará para que lleguen a una conciliación a fin de dar una pronta solución al conflicto que se ventila ante la misma.

También se establece en ésta etapa, que la Junta, por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo podrá suspender la audiencia a fin de conciliarse, y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes.

- ◆ En lo concerniente a lo antes señalado, tenemos que se pretende que las partes comparezcan personalmente ante la Junta, para tratar de dar solución al conflicto, sin embargo tenemos, que en la práctica comúnmente acuden con sus abogados, o sólo sus abogados, los cuáles

en ésta etapa suspenden la audiencia, muchas veces no por tratar de llegar a una conciliación, sino porque uno o ambos abogados tienen otras cosas que atender o porque se les juntan las audiencias; lo cual considero también, constituye un paso dilatorio del procedimiento.

También tenemos, que a pesar de que la Ley establece que la audiencia podrá suspenderse por una sola vez, los litigantes logran diferirla por varias veces, a fin supuestamente, de conciliarse, lo cual no llega, y se retrasó el procedimiento.

Finalmente, la ley establece que la reanudación de ésta audiencia, como ya se señaló anteriormente, será dentro de los ocho días siguientes, pero tenemos que en la práctica, ésta dependerá realmente de la cantidad de trabajo que contenga la agenda de audiencias, si ésta se encuentra saturada, resulta muy difícil que se le señale nueva fecha a los citados ocho días siguientes.

4.3 EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

En lo concerniente a ésta etapa, tenemos que se establece que el Presidente de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que lleguen a un arreglo, sino se logra éste, se le dará uso de la palabra al actor, el cual no sólo se puede concretar a reproducir su demanda inicial, sino que también puede ejercitar nuevas acciones, o bien, modificar o aclarar su escrito inicial.

- ♦ Respecto a la parte final de lo antes señalado, tenemos que la parte actora, al plantear nuevas acciones, o modificar o aclarar las ya establecidas, algunas veces sólo lo hace para que se diferiera la audiencia en ésta etapa, lo cual también constituye un retraso en el procedimiento. Estas acciones a mi juicio son:

1. - Cuando el actor endereza la demanda en contra de persona diversa a los demandados originales. La Junta, en ésta situación, suspenderá la audiencia en ésta etapa, con la finalidad de emplazar al nuevo demandado, para que comparezca a juicio a defenderse de lo que el actor plantea en su contra.

2. - Cuando el actor pide que se llame a juicio a un tercero interesado como podría ser el IMSS, el INFONAVIT, algún Sindicato, etc.

Lo anterior, tenemos, tiene su fundamento en el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "*Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamados a juicio por la Junta*"¹⁷.

Por lo cual, la Junta deberá también en ésta situación, suspenderá la audiencia en ésta etapa, a fin de que se notifique al citado tercero interesado; para que éste posteriormente comparezca ante la Junta; pero tenemos que en la práctica, muchas veces no comparecen, en virtud de que en la mayoría de los casos no se les demanda nada; o bien, si comparecen, manifiestan no tener ningún interés en el conflicto, por lo antes planteado, de que no se les demanda nada; y la resolución que se llegará a emitir, no les perjudica en lo absoluto. De esto se puede concluir, como ya señalé anteriormente, que sólo se llama a éste para tratar de diferir la audiencia, lo cual también constituye un retraso para el procedimiento.

- Otra cuestión que también puede presentarse, es que el actor promueva algún incidente; éste, es "una cuestión que interrumpa la estructura lógica de cualquier proceso, y sus efectos son tales que no se puede llegar al laudo si no se resuelve previamente"¹⁸.

Respecto a éstos tenemos, los que se resolverán como incidentes de previo y especial pronunciamiento; según el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo son:

I. Nulidad;

II. Competencia;

¹⁷ Ley Federal del Trabajo, artículo 690.

¹⁸ Bermúdez Cisneros, Miguel, Op. cit., pág. 172.

III. Personalidad;

IV. Acumulación; y

V. Excusas.

Para dar solución a éstos, tenemos que el artículo 763 de la Ley antes citada nos señala que *"cuando se promueva un incidente dentro de la audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá"* ¹⁹.

De la anterior disposición legal, tenemos que la Ley Federal del Trabajo, establece, una forma muy breve para resolver éstos incidentes, y continuar inmediatamente con el procedimiento; pero en la práctica, cuando el actor promueve un incidente en ésta etapa, que comúnmente sería alguno de los que nos señala el artículo 762 antes citado, (especialmente el de personalidad); resulta muy difícil, por la cantidad de audiencias que tienen al día las Junta, que se resuelva conforme lo que señala el artículo 763, situación, que afecta la celeridad del procedimiento; y más aún, si éste incidente, sólo es planteado por la parte actora, para retrasar el procedimiento.

Posteriormente, la Ley de la materia establece que después de hacer uso de la palabra la parte actora, se le concederá la misma al demandado para contestar la demanda en forma oral o escrita.

- ▲ Respecto a éste punto, tenemos que la parte demandada, al contestar la demanda, también puede plantear algunas cuestiones que motivan el retraso del procedimiento; las cuáles a mi juicio son:

¹⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 763.

1. - Cuando pide que se llame a juicio a un tercero interesado, el cual, como ya señalé anteriormente; muchas veces no tiene interés alguno en el juicio, en virtud de que no se le demanda nada. Por lo cual tenemos, que el demandado, en la mayoría de los casos sólo llama a éste tercero interesado para suspender la audiencia en ésta etapa, lo cual constituye también un obstáculo para la celeridad procesal.
2. - Cuando el demandado interpone en su contestación a la demanda excepciones dilatorias:
 - a) Falta de personalidad,
 - b) Falta de personería,
 - c) Incompetencia,
 - d) Oscuridad o imprecisión de la demanda, y
 - e) Litispendencia.

De éstas, a mi punto de vista, cabe destacar la incompetencia. Para dar solución a la misma, tenemos que se hará en un incidente de previo y especial pronunciamiento. Al respecto, el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo establece que *" las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.*

*La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones, en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución **.*

** Ley Federal del Trabajo, artículo 703.

De la anterior disposición legal; tenemos, como ya se había señalado anteriormente, que se establece una forma muy breve para dar solución a la citada incompetencia; sin embargo en la práctica, resulta muy difícil que se resuelva como lo señala el citado artículo 703, en virtud de la cantidad de audiencias que tienen las Juntas al día, situación que afecta al procedimiento, ya que éste se puede alargar considerablemente.

- ♦ Otra cuestión que también puede presentarse; es que el trabajador al demandar, muchas veces no sólo demanda a una persona, sino a varias, las cuáles en esta etapa tiene que dar contestación al escrito inicial en forma oral o escrita como se señaló anteriormente; pero tenemos que cuando varios de éstos demandados, contestan en forma oral, puede llevarse mucho tiempo; y la Junta, al tener programadas más audiencias, se ve forzada a suspender la audiencia en ésta etapa, y señalar nueva fecha para la continuación de la misma en su etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo cual puede ser dentro de 2 o 3 meses después.

En ésta situación, tenemos que el principio de concentración no se cumple, y esto, también constituye un retraso en el procedimiento.

Al estar en las anteriores circunstancias, considero, en lo personal, que sería preferible pedir la contestación por escrito a los demandados, con el objeto de poder lograr que se lleve a cabo la siguiente etapa en la audiencia, y así poder cumplir con el principio de concentración antes señalado.

4.4 EN LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

En lo concerniente a ésta etapa, tenemos que primeramente la parte actora ofrecerá sus pruebas, mismas que deberán relacionarse con los hechos controvertidos; posteriormente el demandado ofrecerá las suyas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado.

Más adelante se señala, que concluido el periodo de Ofrecimiento de Pruebas, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que se admiten y las que se desechan.

- Respecto a ésta parte final, tenemos que en la práctica, puede suceder que la Junta, no llegue a resolver inmediatamente sobre las pruebas que se admiten y las que se desechan; sino que llega a señalar en su acuerdo respecto a éstas, que "se reserva para mejor proveer", esto es, que se reserva para un mejor análisis, sobre las pruebas que se ofrecieron, y posteriormente emitirá su resolución sobre las mismas. Esta situación, también retrasa el procedimiento, ya que la Junta, para emitir la citada resolución sobre las pruebas que se aceptan y las que se desechan, llega a tardar meses; en virtud del exceso de trabajo, o bien, por la negligencia de quién le corresponde acordar sobre las citadas pruebas (Secretario de Acuerdos).

Posteriormente, continuando con esta etapa, se establece que en el acuerdo de admisión de la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la Junta deberá señalar fecha para que dentro de los 10 días hábiles siguientes se celebre la audiencia de Desahogo de Pruebas.

- ◆ En lo concerniente a ésta cuestión, tenemos que se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas, lo cual en la práctica resulta muy difícil de cumplirse; pues las Juntas, por el exceso de trabajo, señalan en realidad, diversas fechas para el desahogo de las mismas. Respecto a éstas fechas, tenemos que llegan a ser muy retiradas, ejemplo de esto, es la Pericial Médica, la cual, las Juntas en la actualidad, le señalan fecha para su desahogo de 1 año después a partir de que es admitida la misma. Esta situación alarga considerablemente el procedimiento.

Finalmente, se señala que cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarse en una sola audiencia, se señalará en el mismo acuerdo las fechas en que deberán ser desahogadas. Este periodo no debe exceder de 30 días.

- ♦ Respecto a ésta parte final, tenemos que la realidad supera a la norma, pues el desahogo de pruebas tardar meses en llevarse, en virtud de la carga de trabajo de las Juntas, por lo cual, resulta muy difícil cumplir el término de 30 días.

4.5 EN EL DESAHOGO DE PRUEBAS.

En lo concerniente a ésta parte del procedimiento, se establece que abierta la audiencia por el Auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que primeramente sean las de la parte actora y posteriormente las de la demandada; o bien, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.

- Respecto a ésta cuestión, tenemos que en la práctica, las partes pueden contribuir al retraso del desahogo de pruebas lo cual afecta al procedimiento.

Para poder explicar mejor lo anterior, primeramente señalaremos, que el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece que *"son admisibles en el proceso todos los medios de pruebas que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial las siguientes:*

- *Confesional;*
- *Documental;*
- *Testimonial;*
- *Pericial;*

- *Inspección;*
- *Presuncional;*
- *Instrumental de actuaciones, y*
- *Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia* ²¹.

Respecto a éstos medios de pruebas, tenemos que, cuando las partes emplean la confesional y la testimonial; en el desahogo de las mismas puede suceder que cualquiera de las partes presenten algún certificado médico, para justificar, de que por enfermedad, alguna persona no pueda concurrir a la Junta para absolver posiciones o a contestar un interrogatorio; lo anterior con fundamento en el artículo 785 que a la letra dice: "*Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquella se encuentre para el desahogo de la diligencia*" ²².

Por lo cual, la Junta, también en estos caso, con fundamento en la anterior disposición legal, deberá diferir la audiencia, y señalar nueva fecha para el desahogo de la prueba; lo cual también constituye un retraso en el procedimiento, en virtud de que muchas veces, estos certificados médicos son empleados maliciosamente por los litigantes.

²¹ Ley Federal del Trabajo, artículo 785.

²² Ley Federal del Trabajo, artículo 776.

- ◆ La Prueba Pericial, que "es aquella que tiene lugar cuando son necesarios conocimientos especiales en alguna ciencia o arte para poder resolver la existencia o no existencia de los hechos litigiosos"²³; en su desahogo también contribuye al retraso del procedimiento.

Para explicar bien lo antes señalado, tenemos primeramente, que los peritos; que son personas distintas de las partes del proceso, quiénes precisamente cuentan con esos conocimientos especiales en alguna ciencia o arte; dependerá, el desahogo de ésta probanza.

Ahora bien el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo establece que "la Junta nombrará de oficio a los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I. Si no hiciera nombramiento de perito;

II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y

III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad económica de cubrir los honorarios correspondientes"²⁴.

Comúnmente, en la práctica, el trabajador en la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, solicita al perito conforme a la fracción III de la anterior disposición legal señalada; la Junta acordará entonces, que se gire atento oficio a la Sección de Peritos de la misma para que se sirva a designar al perito que represente a la parte actora.

Ya en el desahogo de ésta probanza, tenemos que puede presentarse, que no se haya girado o dado contestación al oficio antes señalado,

²³ Roes Gamez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª Edición, Ed. Cárdenas, México, 1991, pág. 398

²⁴ *Ley Federal del Trabajo*, artículo 824.

lo cual traerá como consecuencia que la Junta señale nueva fecha para el desahogo de la prueba; o bien, también puede suceder, que por el exceso de trabajo, que tienen los peritos de las Juntas; al llegar la audiencia en donde deberá desahogarse esta prueba, el perito solicite nueva fecha para rendir su dictamen, en virtud del exceso de trabajo antes señalado. Ambas situaciones también contribuyen al retraso del procedimiento en estudio.

Más adelante se establece que cuando falte por desahogarse alguna prueba, por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los 10 días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio o mecanismos para hacer comparecer a una persona a juicio.

- ◆ Respecto a ésta cuestión, la Junta, como ya se estableció anteriormente, señala diversas fechas para que se desahoguen las pruebas; y cuando no pueda desahogarse alguna de éstas en la fecha que se le dio, la Junta le señalará una nueva, la cual, también por la carga de trabajo que tienen las Juntas, llega a ser dentro de uno o dos meses después, por lo cual el término de los 10 días siguientes, resulta muy difícil de cumplirse; esta situación también contribuye a alargar el procedimiento en estudio.

4.6 EN LOS ALEGATOS.

La ley nos señala, que desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

- En lo concerniente a esta cuestión, tenemos que se pretende que se formulen los alegatos una vez desahogadas las pruebas, en la misma audiencia, sin embargo, en la práctica puede suceder que la instrucción no termine en audiencia, o bien, si termina en audiencia no comparecen todas las partes; la Junta, en éstas situaciones les concederá a las partes, un término de 3 días para formular éstos, pero

comúnmente, los litigantes en la práctica no formulan los mismos; por lo cual, considero en un punto de vista personal, que el conceder el término antes citado; en las situaciones antes señaladas; también retrasa el procedimiento.

4.7 EN LA ETAPA DE RESOLUCION Y LAUDO.

En lo que respecta a ésta etapa, tenemos que se establece que al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos y previa certificación del Secretario de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el Auxiliar de Oficio declarará cerrada la instrucción, y dentro de los 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de Laudo.

- ◆ De ésta parte del procedimiento, tenemos que en la práctica, el proyecto de resolución es encomendado a un Auxiliar Dictaminador, el cual, como ya se señaló, deberá de formularlo a los 10 días siguientes después de haberse declarado cerrada la instrucción. Sin embargo tenemos, que también en la práctica resulta muy difícil que éste se realice en el término antes mencionado, en virtud de que pueden presentarse las siguientes cuestiones:

- a) El exceso de trabajo que llega a tener el Auxiliar Dictaminador.
- b) Otra cuestión, es que cuando falta algún Secretario de Acuerdos a la Junta; muchas de las veces el Auxiliar Dictaminador es el que atiende las audiencias de éste, situación que contribuye a retrasar su trabajo en la elaboración del proyecto de resolución de los expedientes que se encuentra en ese estado.
- c) Finalmente, también me ha tocado observar, que cuando un

Secretario de Acuerdos tiene poca experiencia para acordar audiencias, o tiene algún problema en las mismas, (lo cual no sólo afecta ésta parte del procedimiento, sino cualquiera de las que forman parte de éste) acude comúnmente con el Auxiliar Dictaminador para que lo auxilie; situación que considero también contribuye a retrasar el trabajo de éste.

De lo antes expuesto, tenemos que en la práctica, puede pasarse un expediente 5 o 6 meses en dictamen, situación que retrasa el procedimiento.

Más adelante se señala, que del Proyecto de Laudo, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes de haber recibido la copia del proyecto, cualesquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar la práctica de diligencias para el esclarecimiento de la verdad. La Junta en éste caso, señalará día y hora para el desahogo de la misma, dentro de los 8 días siguientes.

Transcurrido el término de cinco días antes señalado, o bien, desahogada la diligencia solicitada, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación del Proyecto de Laudo, que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes.

Si el Proyecto es aprobado sin adiciones ni modificaciones será elevado a la categoría de Laudo y se firmará por los miembros de la Junta.

Si se le hicieran modificaciones o adiciones se ordenará al Secretario que redacte nuevamente el Laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en el acta.

Posteriormente, se engrosará el Laudo al expediente y el Secretario procederá a recabar las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio; recabadas éstas, se turnará el expediente al Actuario, para que notifique a las partes del Laudo.

- ♦ Respecto a ésta parte final del procedimiento, tenemos que desgraciadamente en la práctica, a parte del exceso de trabajo; la falta

de alguno de los miembros de la Junta, hace difícil que se emita una resolución conforme los términos antes señalados, lo cual también contribuye a retrasar el procedimiento. Prueba de lo anterior, es cuando se pregunta por un expediente que está en resolución; y nos encontramos que nos dicen que le falta la firma de alguno de los miembros de la Junta, y si éste no acude en 3 o 4 meses a la misma, el expediente queda detenido en ésta parte final, lo cual trae como consecuencia que se acumule el trabajo y se retrase la solución del conflicto.

De todo lo expuesto, se puede resumir que :

- 1) ***El exceso de trabajo,***

- 2) ***La falta de capacitación, o bien, la negligencia y la irresponsabilidad, o ambas; del personal que integran las Juntas, y***

- 3) ***Las mañas y argucias de los litigantes que representan a las partes.***

Son las principales causas, que contribuyen a que el Procedimiento Ordinario Laboral se retrase, y no se desarrolle dentro de los términos señalados para el mismo, situación, que trae como consecuencia, que los juicios laborales se alarguen considerablemente y no haya una pronta solución a los conflictos que se ventila mediante el citado procedimiento.

TERMINOS CONFORME A LOS CUALES DEVERA DESARROLLARSE EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

- Se presenta la demanda ante la Oficina de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día.
- Dentro de las 24 horas de recibida la demanda por el Pleno o la Junta Especial, se señalará día y hora para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
- Dentro de los 15 días de recibida la demanda se efectuará la audiencia de Ley.
- Diez días por lo menos deben mediar entre la notificación del emplazamiento y el día de la celebración de la audiencia.
- Tres días se otorgarán al actor - trabajador para en su caso, subsanar su demanda.
- Para ocho días después, podrá suspenderse, a petición de ambas partes, la celebración de la primera audiencia.
- Por cinco días se podrá suspender la primera audiencia en caso de reconvencción del demandado.
- Por diez días se podrá suspender la primera audiencia para ofrecer nuevas pruebas en caso de hechos nuevos que se deriven de la contestación o reconvencción.

- Diez días después de admitidas las pruebas propuestas, se señalará la audiencia para el desahogo de pruebas y alegatos.
- Por 30 días podrá prorrogarse el término de desahogo de pruebas.
- Diez días después de cerrada la instrucción, el auxiliar formulará el proyecto de resolución o laudo.
- Dentro de los cinco días siguientes los miembros de la Junta podrán pedir la práctica de nuevas pruebas.
- Dentro de los ocho días siguientes se practicarán las pruebas antes de referidas.
- Diez días después de recibido el proyecto de laudo, se reunirá la Junta para dictar resolución.

Como es de observarse en el presente cuadro, con la Reforma Procesal de 1980, al Procedimiento Ordinario Laboral, se le eliminaron, y establecieron términos breves; con el objeto, de que se agilizará su desarrollo en la práctica, para con ello lograr, una solución rápida de los conflictos laborales que se ventilan mediante éste procedimiento. Sin embargo, como se vio en el cuarto capítulo del presente trabajo; resulta muy difícil de lograrse esta solución pronta y expedita de los conflictos laborales, en virtud de las causas vistas en el capítulo antes mencionado.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. En la práctica laboral, se presentan un sin número de causas que motivan que el Procedimiento Ordinario Laboral, en su desarrollo, se vaya retrasando; ésta situación trae como consecuencia que la solución a los conflictos laborales que se ventilan mediante éste procedimiento, no sea en forma pronta y expedita.

SEGUNDA. Una de las principales causas que retrasan al Procedimiento Ordinario Laboral en la práctica, es el exceso de trabajo que tienen las Juntas; al respecto considero que la apertura de nuevas Juntas y la contratación de más personal, o bien, lo que están haciendo actualmente las Juntas Especiales, que están laborando en la tarde; darían solución a éste problema.

TERCERA. Otra de las principales causas que retrasan al Procedimiento Ordinario Laboral, es la falta de capacitación, o bien, la negligencia y la irresponsabilidad, o ambas, del personal que integran las Juntas; respecto a éstas cuestiones, pienso primeramente, que es indispensable una verdadera capacitación para éstos, pero además, es necesario darles mejores salarios e incentivos con los cuales se sientan verdaderamente comprometidos con su trabajo; así también, se les debe facilitar todos los útiles y herramientas necesarios, para que no tengan pretexto ni excusa alguna para desempeñar sus labores. Respecto a la negligencia y a la irresponsabilidad, considero que se deben crear verdaderas sanciones para el personal de las Juntas que incurra en éstas cuestiones.

CUARTA. Las mañas y argucias de los litigantes que representan a las partes, es otra de las principales causas que retrasan al Procedimiento Ordinario Laboral; considero respecto a éstas, que es obligación del personal jurídico de las Juntas, el evitar las mismas, y hacer todo lo

posible para que se lleve en la práctica una verdadera agilidad del procedimiento.

QUINTA. El alargamiento del Procedimiento Ordinario Laboral, en la práctica, afecta primordialmente al trabajador; ya que lo desalienta, le acumula tensiones; y además, suele diluir los derechos del mismo.

SEXTA. Se debe tratar en todo momento del desarrollo del Procedimiento Ordinario Laboral, que las partes en conflicto, lleguen a una conciliación, ya que con ello se lograría, una verdadera pronta y expedita solución de los conflictos laborales.

SEPTIMA. En las etapas de Demanda y Excepciones, y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; cuando sean varias las partes, se debe solicitar la contestación a la demanda, y las pruebas que se vayan a ofrecer, por escrito, ya que con ello se harían efectivas la celeridad y la concentración del procedimiento.

OCTAVA. Se deben de diferir las audiencias, cuando verdaderamente exista una posibilidad de conciliación entre las partes, y la Junta, debe de cerciorarse de ésta cuestión, si no existe la misma, la Junta debe continuar inmediatamente con el procedimiento.

NOVENA. Es necesario llevar a la práctica, una verdadera agilidad del Procedimiento Ordinario Laboral, para lograr con ello el viejo anhelo de los trabajadores: una impartición de justicia pronta y eficaz.

BIBLIOGRAFIA.

Libros:

Bailón Valdovinos, Rosalio, *Legislación Laboral*, Editorial Limusa, México, 1992.

Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Edición, Editorial Trillas, México, 1991.

Borrell Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 4ª Edición, Editorial Sista, México, 1994.

Cervantes Campos, Pedro, *Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral*, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1981.

Dávalos, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991.

Dávalos, José, *Derecho del Trabajo I*, 3ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992.

Dávalos, José, *Tópicos Laborales*, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992.

De Buen L., Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994.

De Buen L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, T. I, 7ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.

De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I, 11ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

De Pina, Rafael, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, Ediciones Botas, México, 1952.

Guerrero, Euquerio, *Manual del Derecho del Trabajo*, 17ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990.

Guzmán Guerrero, José, *Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico*, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1981.

Porras y López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, 4ª Edición, Editorial Textos Universitarios, México, 1977.

Remolina Roqueñí, Felipe, *Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México*, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1976.

Ross Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª Edición, Editorial Cárdenas, México, 1991.

Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Edición, Editorial Trillas, México, 1991.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 5ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 5ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.

Legislación:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 126ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1998.

Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1970.

H. Congreso de la Unión, *Exposición de Motivos de la Reforma Laboral de 1980*, Cámara de Diputados, Diciembre 21 de 1979, Año I, T. I., No. 53.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Mc Graw Hill, México, 1996.

Otras fuentes:

Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XVII, Editorial Bibliográfica Argentina S. R. L., Argentina, 1963.

Garrote, José Alberto, *Diccionario Jurídico*, T. III, Editorial Abeledo - Perrot, Argentina, 1987.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 3ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.

Mascareña, Carlos E., *Nueva Enciclopedia Jurídica*, T. IX, Editorial Francisco Seix, S.A., Barcelona, 1992.

Raluy Poudevida, Antonio, *Diccionario de la Lengua Española*, 8ª Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1975.