



UNIVERSIDAD AMERICANA DE ACAPULCO

EXCELENCIA PARA EL DESARROLLO

FACULTAD DE DERECHO
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE: 8852-09

“BREVE ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL
RESPECTO DE ALGUNOS DEFECTOS, VICIOS Y
VIOLACIONES EN EL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO DEL DERECHO PROCESAL DEL
TRABAJO EN MÉXICO”.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A:
WENDY MARTÍNEZ HERNÁNDEZ

DIRECTOR DE TESIS
DR. JESÚS MARTÍNEZ GARNELO

ACAPULCO, GUERRERO.

2005

m343106



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.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

*"BREVE ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL
RESPECTO DE ALGUNOS DEFECTOS, VICIOS Y
VIOLACIONES EN EL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO DEL DERECHO PROCESAL DEL
TRABAJO EN MÉXICO".*

AGRADECIMIENTOS.

A Dios,

por darme Fe y Esperanza
para la realización y culminación
de mi trabajo.

A mis padres y hermanos,

por ser lo mas bello que tengo
como familia.

A la Universidad Americana de Acapulco,

por darme la oportunidad de formar parte
de la Excelencia para el Desarrollo.

A la Facultad de Derecho,

por formarme profesionalmente.

A mi Director de Tesis,

Dr. Jesús Martínez Garnelo,
por haberme apoyado incondicionalmente
en el desarrollo de mi tesis.

A mi maestro Rodrigo Juárez Ortiz,

por apoyarme académicamente
en el desarrollo de mi tesis.

A mis maestros,

por la dedicación, entusiasmo
y puntualidad que demostraron en
la impartición de cátedras.

DEDICATORIA.

A mis padres,
Ramón y Epifania,
en homenaje por el
gran esfuerzo que
mostraron para que
me formara profesionalmente.

A mis hermanos,
Ramón y Ernestina,
por ser ejemplo de lucha
y dedicación.

Especialmente a mi abuelita,
Ernestina Bello Chavelas,
quien siempre me dió todo su amor
y su alegría, descanse en paz!

INDICE

"BREVE ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL RESPECTO DE ALGUNOS DEFECTOS, VICIOS Y VIOLACIONES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO".

INTRODUCCIÓN.....XII

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

A).-Datos históricos del trabajo en la época prehispánica.....	1
1).- Horizonte prehistórico.....	2
2).- Horizonte arcaico.....	2
3).- Horizonte preclásico.....	2
4).- Horizonte clásico.....	2
5).- Horizonte postclásico.....	3
6).-Horizonte histórico.....	3
a).- Imperio azteca.....	3
b).- Imperio maya.....	5
B).- Surgimiento de las Leyes de Indias y sistemas de trabajo en la época virreinal.....	9
1).- Las Leyes de Indias.....	9
2).- La encomienda.....	10

3).- El repartimiento.....	12
4).- El trabajo por jornal o "peonaje".....	13
5).- Los obrajes.....	14
6).- El taller y los gremios.....	15
C).- Origen y evolución del Derecho del Trabajo en México.....	17
1).- Declaración de Derechos Sociales.....	17
2).- Federalización de la Legislación del Trabajo.....	20
3).- Ley Federal del Trabajo (18 de agosto de 1931).....	21
4).- La Nueva Ley Federal del Trabajo (1º de mayo de 1970)..	22
5).- Reformas procesales del Derecho Laboral en 1980.....	25
1.- Publicación y vigencia de las reformas.....	25
2.- Principales reformas.....	27
D).- Propuestas de reforma a la legislación laboral (partidos políticos y sector obrero - empresarial) 1987-2004).....	27
1).- Proyecto de reforma de la legislación laboral en 1987...27	
a).- Compromiso Salinista.....	28
b).- Propuesta de Coparmex y Concanaco.....	31
c).- Propuestas laborales del sector privado para el sexenio 1994-2000.....	33
d).- Propuesta del PAN.....	35
e).- Propuesta del PRD.....	38
2).- Proyecto de reforma del Derecho Procesal del Trabajo, por el sector obrero y empresarial.....	41

CAPITULO II.- ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

A).- Conceptualización del Derecho Procesal.....	49
B).- Concepto del Derecho Procesal del Trabajo y su autonomía.....	52
C).- Conflictos de Trabajo.....	54
D).-Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	58
1).- Presentación de la demanda.....	59
2).- Admisión de la demanda.....	59
3).- Audiencia inicial.....	61
a).- Etapa conciliatoria o de avenimiento.....	63
b).- Etapa de demanda y excepciones.....	64
c).- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.....	66
d).- Cierre de instrucción.....	69
e).- Proyecto de resolución y diligencias para mejor proveer.....	70
f).- Audiencia de discusión y votación del proyecto.....	71
g).- Laudo.....	72

**CAPITULO III.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.
(ANÁLISIS DE SUS DEFECTOS, VICIOS Y VIOLACIONES CON UN
ENFOQUE DOCTRINARIO Y LEGAL).**

A).- Defectos, vicios y violaciones en la presentación y admisión de la demanda.....	76
1).- Omisión por la Junta del análisis previo a la admisión de demanda.....	76
2).- Prestaciones improcedentes en el juicio laboral.....	79
a).-Reparto de utilidades.....	79
b).-Cuotas obrero-patronales (Instituto Mexicano del Seguro Social).....	83
c).-Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).....	84
B).- El emplazamiento ficticio en el Derecho Procesal Laboral.....	86
1).- Emplazamiento ilegal.....	89
2).-Emplazamiento legal.....	92
C).- Defectos, vicios y violaciones en la audiencia inicial.....	97
1).- Etapa conciliatoria.....	98
a).- De la incomparecencia de los apoderados de las partes, en la audiencia de conciliación.....	98
b).-Diferimiento constante ante la ausencia del trabajador.....	100
2).- Etapa de demanda y excepciones.....	101
a).- Incidente de falta de personalidad.....	103
b).- Reservas de la Junta para dictar sus acuerdos.....	105
c).- Carga de la prueba.....	109
d).- La reinstalación (estrategia de las partes).....	112

e).- La reinstalación en la fuente de trabajo.....	115
f).- El círculo vicioso de la reinstalación.....	116
3).- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.....	117
a).- La documental y la elaboración de documentos apócrifos.....	117
b).- La testimonial y el exhorto.....	121
c).- Incidente de nulidad de actuaciones, ante la defectuosa citación de testigos.....	124
d).- De la exhibición de certificados médicos.....	125

CAPITULO IV.- ALGUNAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN A LOS DEFECTOS, VICIOS Y VIOLACIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO.

A).- En el análisis previo de la demanda.....	137
B).- De las formas de emplazar a juicio.....	138
C).- En la audiencia inicial.....	139
1).- De la personalidad y comparecencia de los abogados en la conciliación.....	140
2).- Presencia del trabajador en la audiencia inicial.....	140
D).- De la indemnización constitucional como acción principal.....	142
E).- Respecto de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas....	143
1).- Pruebas documentales inadmisibles.....	143
2).- Prueba testimonial y exhorto.....	144
3).-Exhibición de cédula profesional en la expedición de certificados médicos.....	146
F).-La urgente necesidad de preparar, especializar y organizar a los miembros de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.....	146
1).-Estudio comparativo sobre el procedimiento ordinario laboral, instalaciones y personal que labora en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en Quintana Roo y Guerrero.....	148
a).- Cancún, Quintana Roo.....	149
b).- Estado de Guerrero.....	155
2).- Necesidad de nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo, capacitación y profesionalización, mobiliario accesible y mejores salarios.....	170

CONCLUSIONES.....	174
BIBLIOGRAFÍA.....	178

INTRODUCCIÓN.

Por su origen, por su esencia y por sus fines, el derecho del trabajo es un derecho polémico, tal y como lo corroboro con los conflictos de trabajo que se viven todos los días, los cuales se dirimen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean federales o locales.

Un juicio ordinario derivado de un conflicto individual de trabajo, lo considero muy complejo, debido a que su desarrollo es muy irregular y no cumple con lo establecido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, donde claramente detalla que el procedimiento laboral deberá ser económico, concentrado y sencillo y sin embargo no lo es.

Todo ello se ve reflejado en la secuela del juicio, ya que se hacen notorias las conductas que emplean tanto las partes como las mismas Juntas, lo cual atribuyo primeramente por la falta de reformas a nuestra legislación laboral, principalmente en la parte adjetiva y por otro lado la conducta de las Juntas, que se debe a la falta de salarios justos, preparación intelectual para el desempeño de sus funciones, unas instalaciones dignas y sobre todo un mobiliario y equipo modernos y no obsoletos, es por ello, que me estoy permitiéndolo a nombre de los trabajadores y de aquellos abogados postulantes con deseos de que el sistema laboral mejore, a investigar y realizar un “Breve análisis doctrinario y legal respecto de algunos defectos, vicios y violaciones en el procedimiento ordinario del Derecho Procesal del Trabajo en México”, constante de cuatro capítulos, con la finalidad de mostrar

todos y cada uno de los defectos, vicios y violaciones en que se incurre, tal y como a continuación se detalla:

En el primer capítulo, analizaré los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo en México, dividiendo los rubros de acuerdo a la importancia que ameritan; primeramente y tomando en cuenta de que en la época prehispánica no podía hablarse propiamente de un Derecho del Trabajo, realizaré una breve referencia de lo que fue el trabajo y sus principales actividades económicas en todos y cada uno de los horizontes culturales de los cuales se compone dicha época, tales como el prehistórico, arcaico, preclásico, clásico, postclásico e histórico, este último trata brevemente de lo que fue el imperio azteca y el imperio maya.

En otro subtema trataré específicamente sobre la creación de la Leyes de Indias, pese a que fue el primer ordenamiento del trabajo en la época virreinal, aún no se hablaba del Derecho del Trabajo, aunque surgieron algunos sistemas de trabajo en esa época, como son la encomienda, el repartimiento, el trabajo por jornal o "peonaje", los obrajes y el taller y los gremios, los cuales fueron de gran relevancia, en los antecedentes de la legislación laboral.

Por cuanto al rubro referente al origen y evolución del Derecho del Trabajo en México, aquí ya se habla de un Derecho del Trabajo por el nacimiento del artículo 123 Constitucional, mismo que aconteció en 1917, con la Declaración de Derechos Sociales, el cual será objeto de estudio al igual que la federalización de la Legislación del Trabajo y la

creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, misma que deja de tener vigencia para crearse la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, que no sufrió reforma alguna sino hasta 1980, con el procedimiento laboral.

Para finalizar con el primer capítulo trataré sobre algunas propuestas de reforma a la legislación laboral, en el sexenio del Lic. Carlos Salinas de Gortari, en donde participaron algunos partidos políticos, obviamente el PRI, PAN y PRD, así como los sectores obrero-empresarial y por cuanto al proceso del trabajo, algunas propuestas de reformas de los sectores obrero y empresarial, mismas que explicaré ampliamente en este capítulo.

En el segundo capítulo, en forma ordenada y sistematizada explicaré algunos aspectos generales referentes al procedimiento ordinario laboral como conceptualizaciones de derecho procesal en general y procesal del trabajo, no pasando desapercibida su autonomía y los conflictos de trabajo que pueden suscitarse ante una diferencia laboral entre patrón y trabajador, ya que depende de la naturaleza de esos conflictos que el actor interponga su demanda de carácter local o federal, para posteriormente seguir todo un procedimiento ordinario que le permita obtener una resolución, por tal motivo considero necesario conocer todas y cada una de las etapas que lo conforman.

En el tercer capítulo, realizaré un estudio con un enfoque doctrinario y legal, respecto de los defectos, vicios y violaciones que se suscitan en el procedimiento ordinario laboral.

En la admisión de demanda.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje, no debe admitir la demanda con prestaciones que deben ser exigibles ante la Junta Federal, sino una vez agotado el recurso de inconformidad correspondiente, por el adeudo que en un momento dado pudiera haberse generado, tal y como acontece con el reparto de utilidades, cuotas obrero patronales del Instituto Mexicano del Seguro Social y aportaciones al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, para ello me permitiré proponer que se haga una prevención al trabajador para que en un término de tres días subsane su demanda únicamente por cuanto a las prestaciones que son materia de un recurso previo, para posteriormente promover ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cuanto al emplazamiento laboral, lo califico en algunos casos como ficticio, en virtud de que actualmente los actores ya sea en forma individual o conjuntamente con el Actuario que para ese efecto ha sido comisionado, realizan una conducta indebida, en perjuicio del patrón.

Cabe decir que en la audiencia inicial se hacen mas notorios los defectos, vicios y violaciones procesales, por estar conformada por tres etapas como son la conciliatoria, de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa de Conciliación trataré sobre la incomparecencia de los apoderados de las partes y los diferimientos constantes por ausencia del trabajador.

En la etapa de demanda y excepciones, sobre el incidente de falta de personalidad, para suspender el trámite del juicio, las reservas de la Junta para dictar sus interlocutorias; otro vicio es la carga de la prueba en donde ofrecen el trabajo de “buena fe”, para que el actor pruebe que efectivamente fue despedido injustificadamente de su trabajo.

Asimismo tocaré algunos aspectos sobre la figura de la reinstalación, ya que se ha convertido en un vicio difícil de frenar, porque los patrones reinstalan con la finalidad de deslindarse de toda responsabilidad, aduciendo que jamás lo despidieron, para que al momento de ser reinstalado el actor vuelva a demandar de nueva cuenta y ser despedido una y otra vez, provocando con ello confusión en el trámite de cada juicio aun estando acumulados.

Por cuanto a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, haré una reflexión acerca de la indebida elaboración de documentos apócrifos que realizan los patrones para obtener un laudo a favor, así como el desahogo de la prueba testimonial y la testimonial por exhorto, en donde proponen testigos falsos para evitar ser localizados y nunca se lleve al cabo dicha audiencia, lo que provocan con ello retardar mas el juicio.

La nulidad de actuaciones deriva de la mala citación de testigos que pudiera realizar el Actuario, ya que acontece que inmediatamente se percata que son falsos y para evitar buscar los domicilios aduce que se encontró imposibilitado para citarlos, que no los localizó y en base a

ello la contraparte puede promover esa nulidad ante la supuesta defectuosa citación de testigos, lo que retarda mas el juicio.

De la exhibición de certificados médicos también haré algunas observaciones, en virtud de que las audiencias se difieren constantemente sin tener límite alguno y para finalizar haré notar algunas irregularidades que acontecen al momento de dictarse un laudo, en virtud de que la Junta no realiza el estudio y análisis del juicio por el exceso de trabajo, por lo que se dispone a dictarlo contrariamente a lo establecido en la Ley, la cual claramente describe que la resolución debe ser clara, precisa y congruente, no obstante que se interponen amparos directos sobre esa resolución y el Colegiado ordena que se dicte como debe ser con lo que repiten una y otra vez convirtiéndose en un vicio por parte de la Junta.

En el cuarto capítulo, propongo algunas alternativas de solución a los defectos, vicios y violaciones del Derecho Procesal del Trabajo en México:

Obligatoriedad del análisis de la demanda por parte de la Junta Local y su prevención respecto de algunas prestaciones que no sean competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; las formas de emplazar a juicio y en cada una de las etapas que conforman el juicio laboral, obviamente que también mencionaré aspectos referentes al laudo que se dicta en el conflicto laboral y para demostrar la problemática a la que hago referencia, citaré algunas notas periodísticas donde presidentes de las Juntas tanto la de Acapulco,

como la de Chilpancingo dan su propio punto de vista sobre el sistema laboral, no obstante ello y para reforzar mi exposición presentaré algunas entrevistas realizadas a los abogados especialistas en esta materia, en las ciudades de Cancún, Quintana Roo y Acapulco, Guerrero, y para finalizar con este capítulo hago una reflexión acerca de los salarios, del personal que labora en la Junta Local y del mobiliario obsoleto con el que cuenta para el desempeño de su trabajo, así como las instalaciones inadecuadas e insuficientes para ser un lugar digno.

Como puede observarse, el contenido de los cuatro capítulos va encaminado a un solo objetivo y es precisamente mostrar la decadencia que está sufriendo el sistema de administración de justicia laboral, acontecimientos que se han venido generando por mas de 30 años, por lo cual considero urgente reformar a la Ley Federal del Trabajo, porque día a día empeoran mas las relaciones jurídicas entre actor, demandado y Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por tanto hago mía la invitación que realizó el ex presidente de México, Carlos Salinas de Gortari, en la reunión del 6 de noviembre de 1987, que sostuvo con los dirigentes del Congreso del Trabajo, en donde les propuso iniciar la reforma de la legislación laboral, aduciendo lo siguiente:

“Invito formalmente al Congreso del Trabajo para integrar un grupo que, junto con todos los factores de la producción, dialogue y prepare el marco de las nuevas relaciones laborales del Siglo XXI”

¡Por favor hagamos un análisis cuidadoso de lo que está pasando actualmente y modernicemos juntos el marco de protección de los derechos de los trabajadores y patrones!

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

A).- DATOS HISTÓRICOS DEL TRABAJO EN LA ÉPOCA PREHISPÁNICA.

Antes de comenzar con el análisis de esta investigación, quiero hacer una breve observación, muchos autores denominan esta época como un “Derecho precolonial”, refiriéndose obviamente a la época que corresponde antes de la Colonial, pero hablando con propiedad, manifiesto que no existió un Derecho precolonial o prehispánico, si como acontece, en la época prehispánica tenían un gobierno teocrático, en donde los súbditos recibían órdenes de los reyes-sacerdotes, que después pasa a manos de los militares, en donde tampoco existió el Derecho al igual que en el imperio azteca, ni el maya.

Igualmente aconteció en la época virreinal, en donde si bien surge el primer ordenamiento del trabajo, con las denominadas Leyes de Indias, cabe decir que jamás se cumplieron, por tanto, se puede hablar de un Derecho laboral, a partir de 1917, cuando se crea el artículo 123 Constitucional, tal y como lo explicaré mas adelante.

Comenzaré a exponer brevemente las características laborales de cada uno de los horizontes culturales, que vinieron a conformar la

época prehispánica desde 12,000 años A.C. aproximadamente a 1517 D.C:

1).- Horizonte prehistórico (12,000 A.C., a 5000 A.C), el hombre primitivo se dedicaba a la caza y recolección de frutos. Era nómada.

2).- Horizonte arcaico (5,000 A.C. a 1800 A.C.), encontraron a los grupos que iniciaron la agricultura y la cerámica. Ello trae como consecuencia un arraigo; con el sedentarismo, surge el trueque al desarrollarse el comercio e intercambiar los excedentes de las cosechas obtenidas. Surge la división del trabajo.

3).- Horizonte preclásico (1800 A.C. a 100 A.C., aproximadamente), se dedicaban a la caza, pesca, recolección y agricultura. En esta etapa la influencia cultural de los olmecas floreció en toda Mesoamérica, entre los olmecas, quienes se desempeñaban como dirigentes eran los sacerdotes, estos imponían su voluntad sobre campesinos y artesanos.

4).- Horizonte clásico (100 A.C. a 850 D.C.), se dedicaban a la caza, pesca y recolección de nopales. Surge la producción comercial, se da el perfeccionamiento de los sistemas del trabajo. En esta época los reyes-sacerdotes tenían considerable autoridad sobre sus súbditos, lo que se comprueba con la construcción de las gigantescas pirámides que requerían de miles de obreros que trabajaron durante muchos años, sin embargo no consideraban esta servidumbre como impuesta o tiránica ya que los edificios se destinaban al culto de los dioses que

en alguna medida los beneficiaban en sus tareas cotidianas. Se inició la decadencia de Teotihuacan pasando el poder de los sacerdotes a los militares.

5).- Horizonte postclásico (850 a 1250 D.C, aproximadamente), las sociedades teocráticas se militarizan y se da la aparición de la metalurgia.

6).- Horizonte histórico (1250 aproximadamente a 1517), las sociedades militaristas forman verdaderos Estados, que luego se desintegran, bajo la penetración de las armas españolas. Es la época de los llamados imperio azteca y nuevo imperio maya.

a).- Imperio azteca.-

Aztecas o mexicas, pueblo que dominó el centro y sur de México, en Mesoamérica, desde el siglo XIV hasta el siglo XVI y que es famoso por haber establecido un vasto imperio altamente organizado, destruido por los conquistadores españoles y sus aliados mexicanos.

Algunas versiones señalan que el nombre de "azteca" proviene de un lugar mítico situado posiblemente al norte de la actual república mexicana, llamado Aztlán; más tarde se autodenominaron mexicas.

Su origen se da tras la caída de la civilización tolteca que había florecido principalmente en Tula entre los siglos X y XI, oleadas de inmigraciones inundaron la meseta central de México, alrededor del lago de Texcoco. Debido a su tardía aparición en el lugar, los aztecas-

mexicas se vieron obligados a ocupar la zona pantanosa situada al oeste del lago. Estaban rodeados por enemigos poderosos que les exigían tributos y la única tierra seca que ocupaban eran los islotes del lago de Texcoco, rodeados de ciénagas.

El hecho de que, desde una base tan poco esperanzadora, los aztecas fueran capaces de consolidar un imperio poderoso en sólo dos siglos, se debió en parte a su creencia en una leyenda, según la cual fundarían una gran civilización en una zona pantanosa en la que vieran un nopal (cactus) sobre una roca y sobre él un águila devorando una serpiente. Los sacerdotes afirmaron haber visto todo eso al llegar a esta zona; como reflejo de la continuidad de esa tradición, hoy en día esa imagen representa el símbolo del escudo oficial de México que aparece, entre otros, en los billetes y monedas.

Al aumentar en número, los aztecas establecieron organizaciones civiles y militares superiores. En 1325 fundaron la ciudad de Tenochtitlan, ubicada donde se encuentra la actual ciudad de México, Distrito Federal, capital del país. La sociedad azteca estaba dividida en tres clases: *esclavos*, *plebeyos* y *nobles*. (1).

Aunque los hijos de los pobres podían ser vendidos como esclavos, solía hacerse por un periodo determinado.

(1)<http://www.geocities.com/Athens/Parthenon/3234/azteca.htm>, página de internet.

Los esclavos podían comprar su libertad y los que lograban escapar de sus amos y llegar hasta el palacio real sin que los atraparan obtenían la libertad inmediatamente. A los plebeyos o macehualtin se les otorgaba la propiedad vitalicia de un terreno en el que construían su casa.

Sin embargo, a las castas más bajas de los plebeyos (tlalmaitl), no se les permitía tener propiedades y eran campesinos en tierras arrendadas. La nobleza estaba compuesta por los nobles de nacimiento, los sacerdotes y los que se habían ganado el derecho a serlo (especialmente los guerreros).

b).- Imperio maya.-

El imperio maya, se extendió hacia el norte, hacia la península de Yucatán, aunque es incorrecto llamarlo imperio, ya que este no fue por conquista como los aztecas.

“Los mayas fueron un pueblo homogéneo, celoso de sus tradiciones y de sus costumbres. El origen del pueblo maya es incierto, ya que nadie sabe en realidad, de donde venían y a donde fueron”(2)

La cultura maya se desarrolló en el territorio que hoy comprende los países de Honduras, Belice y el norte de Guatemala, así como los Estados mexicanos de Chiapas, Tabasco, Campeche, Yucatán y Quintana Roo.

(2)<http://www.mexview.com/cultura/mayas.html>), página de internet.

La organización del imperio maya, se conformó por un conjunto de ciudades- Estados que dominaban varias aldeas. En la ciudad el jefe era el Halach-uinic.- "hombre verdadero", que elegía los jefes de las aldeas y era sucedido por su hijo o hermano mayor.

La economía del imperio maya, estaba basada en la agricultura, consistente en el cultivo de maíz, cacao, tomate, algodón y frijoles, existía asimismo un comercio incipiente traficando con plumas ornamentales y piedras preciosas.

“La sociedad maya estaba estratificada en tres grupos: los privilegiados, que era una casta integrada por funcionarios, sacerdotes y guerreros, los no privilegiados, casta integrada por campesinos, artesanos y comerciantes y esclavos, grupo integrado por los prisioneros de guerra”(3)

Se cree que los mayas crearon redes de canales que les permitían optimizar el uso de sus recursos hidráulicos mejorando en consecuencia los cultivos (maíz, frijol, calabaza, chile, tomate, cacao, chayote, tubérculos, henequén y tabaco).“El uso del henequén les permitió hacer diversas prendas como sacos, bolsas, canastos e incluso suelas de sandalias”.(4)

Se ignoran las causas por lo que se derrumbó el imperio maya.

(3)http://www.cancunalltours.com/spanish/historia_de_los_mayas.htm, página de internet.

(4)ibidem.

Existen diversas hipótesis que pretenden explicar la razón por la cual las ciudades fueron abandonadas hacia el siglo IX, dirigiéndose sus pobladores tal vez a las tierras altas de Chiapas y Guatemala o a las bajas de Yucatán. Una crisis política, un descenso brusco en la producción de alimentos o quizás invasiones bélicas de extranjeros pudieron incidir en la desaparición del imperio maya.

El jurista Néstor de Buen Lozano, en su obra *Derecho del Trabajo I*, cita al maestro Lucio Mendieta y Núñez, en donde hace una reflexión acerca de esta época, aduciendo textualmente lo siguiente: “No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial”⁽⁵⁾.

En realidad como sostiene Mendieta y Nuñez, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario ni de las relaciones de trabajo, entre obreros y patrones, no obstante la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse relaciones con artesanos y obreros libres, si como acontece existían diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos.

Las diferentes artes u oficios a las que hago alusión eran las de oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc.

(5) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo I, 7ª. Edición, Porrúa, México, 1989, pág. 283.

Cabe decir que estas artes u oficios las realizaban como aprendices y solo quedaban autorizados para ejercer un solo oficio o un arte que hubiera aprendido, obviamente después de aprobar el examen correspondiente.

Comenta el maestro Néstor de Buen “hay muy poco que decir en torno a la posible forma de regulación de las condiciones de trabajo existentes hasta antes del arribo de los conquistadores, solo que en forma paralela con la esclavitud había artesanos y obreros libres tal y como lo revela Hernán Cortés en su segunda carta de relación que dirige al rey de España, Carlos V”.

“En esa carta se narraba lo que encontró a su llegada a tenochtitlan: Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales”.(6)

De lo anterior se desprende que esos artesanos y obreros libres debieron haber generado numerosas relaciones con quienes los contrataban; sin embargo, no se conserva con claridad algún indicio que conduzca a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a la prestación de servicios que se daban en aquella etapa de vida indígena.

(6) Ibidem. De Buen Lozano, Néstor, pág.284.

B).- SURGIMIENTO DE LAS LEYES DE INDIAS Y SISTEMAS DE TRABAJO EN LA ÉPOCA VIRREINAL.

1).- Las Leyes de Indias.

De los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época virreinal sobresalen las Leyes de Indias que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes por parte de los encomenderos de las tierras conquistadas.

Genaro V. Vázquez señala en su obra *Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias*, que entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaban por su importancia las siguientes:

Jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas y el otorgamiento de atención y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.

Pese a todo “no existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son mas bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias,

concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada”(7).

El escaso cumplimiento de las leyes se debió a la falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas leyes; ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para investigar sus violaciones; confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos; ignorancia de la ley en las provincias mas distantes; pretender que leyes elaboradas en la península fueran a tener efectiva aplicación en la Nueva España.

Las Leyes de Indias constituían derecho vigente, mas no positivo, entendida la positividad como “un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente”(8), ello sumado a la falta de coercibilidad de esta legislación, propició inicialmente la esclavitud de los indios, en grado menor, y posteriormente la de los negros africanos, en gran escala.

2).- La Encomienda.

Ante tal panorama paralelamente apareció la institución de la Encomienda, que pretendió ser un sistema de protección a los indígenas.

(7) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Porrúa. 9ª. , edición, México 1984, p.39.

(8) GARCÍA MAYNEZ, Eduardo: Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, 29ª edición. México, 1978,p.38.

La Encomienda se estableció debido a diversos factores “en primer término, la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin estipendio alguno. Además, los indígenas ignorantes de la significación y utilidad de la moneda, por lo menos en los primeros tiempos de la colonia, no se hubieran prestado a trabajar a cambio de un salario.

“Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito y por lo tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales. Así fue establecida la encomienda, ya existente por entonces en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica”(9).

La Encomienda se instauró por mercedes reales en favor de los conquistadores y sus descendientes, y pretendían poblar la totalidad de las tierras conquistadas.

Este sistema consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana.

(9)CUÉ CÁNOVAS, Agustín, Historia Social y Económica de México,1521-1854, Trillas, 3ª edición. México, 1976,p.60.

Si bien la encomienda originalmente tuvo fines proteccionistas, luego degeneró en un sistema de explotación, el cual a través de diversas cédulas reales se fue tornando mas y mas injusto, y peor aún, se llegó a darle una aplicación alejada de lo ordenado por la Corona española, en detrimento de los indios.

3).- El repartimiento.

La encomienda fue perdiendo paulatinamente su eficacia, a cambio de lo cual fueron surgiendo nuevos sistemas de trabajo como el Repartimiento o cuatequil, que se estableció a finales del siglo XVI y el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo.

El servicio que se prestaba por repartimiento era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente y nunca atentar contra el adecuado desarrollo de la vida de los pueblos, circunstancia que debía constatar el funcionario denominado juez repartidor.

El sistema de repartimiento se prestó a un sinnúmero de abusos e injusticias. Una vez que el juez repartidor señalaba a las autoridades de un pueblo el número de indígenas que deberían enviar a los lugares donde se necesitaba su mano de obra, era una obligación para los indígenas hacerlo, pues de lo contrario se hacían merecedores a severas multas.

Ante tales injusticias, en 1601, una cédula real prohibió el Repartimiento; en 1609 se restableció con ciertas reformas. En 1631 fue abolido definitivamente, quedando solo la obligación de los pueblos de indios de aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo en las minas.

4).- El trabajo por jornal o “peonaje”.

“Paralelamente a la disminución de la eficiencia del servicio obligatorio, aumentaba la del trabajo de los que se ofrecían como gañanes (trabajadores libres) para las labores agrícolas, ganaderas y mineras”(10).

Los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios, lo cual les era más atractivo que el trabajo en los pueblos y caminos, porque además de un salario regular, parte de él se les pagaba en maíz, teniendo con ello, al menos, garantizado el sustento.

Este sistema creció rápidamente al obligarse al trabajador a arraigarse por motivo de deudas. Así los llamados peones acasillados quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

(10) LIRA, Andrés y Muro Luis: El Siglo de la Integración, en: Historia General de México, T.I. El Colegio de México, 3ª edición, México, 1981, p.428.

“El peonaje representó el sustituto histórico de la encomienda como sistema de trabajo”(11), pese a todos los defectos que se le pudieran encontrar, cumplió con finalidades que la encomienda no pudo realizar y fue mas benigno que otros trabajos como el de los obrajes y talleres.

5).- Los obrajes.

Pese a que se dijo cuando nacieron los obrajes, que eran el inicio, en América, de un gran desarrollo manufacturero ya que de alguna manera son el antecedente de la fábrica actual, su realidad fue muy distinta, pues se les hizo victimas de prohibiciones y limitaciones tales, que en funcionamiento y rendimiento resultaron precarios.

Se hallaban en gran desventaja con otra institución de producción manufacturera, como fueron los talleres de artesanos, los que gozaban de infinidad de privilegios al amparo de los gremios. La deplorable situación de los obrajes se plasma con lujo de detalle en la desgarradora descripción que Alejandro de Humboldt hace de las condiciones que imperaban a principios del siglo XIX en esos centros de explotación.

“Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino mas aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores”(12).

(11) CUÉ CANOVAS, Agustín:Op.Cit.p.65

(12)Citado por Genaro V. Vázquez: Doctrina y Realidades en la Legislación para los Indios, México, 1940,p.10

Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajador a jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados.

“Cada taller parece mas bien una cárcel: las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura”⁽¹³⁾

Los obreros no lograron un desarrollo importante por el carácter de la economía de la Nueva España, con una clara tendencia a producir solamente manufacturas susceptibles de consumirse dentro de un perímetro cercano a los centros de producción, por la insuficiencia del capital industrial y la reiterada negativa de la Iglesia, principal prestamista, a conceder créditos y por la política proteccionista del gobierno hacia los gremios.

6).- El taller y los gremios.

El taller artesano se hallaba bajo las inflexibles directrices del sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos. Los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo.

⁽¹³⁾CUÉ CANOVAS, Agustín: Op.cit,p.84

Las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismos a su conveniencia y luego eran aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin mayores cambios.

En los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz. Con una mentalidad feudal, en vez de aprovechar la destreza manual de los indígenas, se restringía la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje y celebración de exámenes para aspirar al grado superior.

“El acceso a la maestría constituyó también un verdadero y odioso privilegio, reservado tan sólo a los que demostraban su limpieza de sangre y ser cristianos viejos”(14).

Con esas limitaciones surgió una pequeña burguesía industrial representada por los maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizan la producción de los oficiales y aprendices, que eran mestizos, indios y negros.

No fue sino hasta el languidecer de la época virreinal cuando desaparecieron los gremios; la Ley de 8 de junio de 1813, autorizaba a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que mas le agradara y a establecer fábricas sin que para ello requirieran de licencia alguna, ni de afiliarse a determinado gremio.

(14)Idem.,p.87

C).- ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1).- Declaración de Derechos Sociales.-

Históricamente los Derechos del Hombre se encuentran reflejados en dos declaraciones importantes, tales como la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano y la Declaración de Derechos Sociales, el cual este último será objeto de estudio, por ser fuente principal de la creación del artículo 123 Constitucional.

A finales del año de 1916 se llevó a cabo en el Congreso un debate denominado del trabajo, dividiéndose en ese tiempo en jacobinos y moderados, los primeros eran Francisco J. Mujica, Heriberto Jara, Luis J. Monzón, entre otros, y los segundos José Natividad Macías, Alfonso Gravioto, Félix F. Palavicini y Luis Manuel Rojas, designado este último como presidente del Congreso.

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó al pueblo, para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente, para poder determinar el futuro de la Constitución y no fue sino hasta el 1º de diciembre de ese mismo año, cuando se reunió la Junta inaugural, no obstante ello, el proyecto lo presentó hasta el 6 de diciembre, resultando su proyecto decepcionante y poco novedoso.

Los motivos que tuvo la Asamblea para no aceptar dicho proyecto, fue que se limitó solamente a cambiar la redacción de los artículos de 1857, haciéndolos más explícitos, pero sin tocar el

contenido de los mismos, el Proyecto, agregó al artículo 5º, un párrafo limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, asimismo las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º, en beneficio de los trabajadores.

La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º, incluyó solo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y del descanso semanal, pero hay quienes proponían dentro del debate del trabajo, libertad para el trabajador, así como también tener un título especial del trabajo.

De lo anterior quiero corroborar mi dicho, mostrando un esquema elaborado en base al debate que llevaron a cabo los jacobinos y moderados, en donde muestro sus diversas propuestas para la creación del artículo 123 Constitucional.

DEBATE DEL TRABAJO

PARTICIPANTES

PROPUESTAS

FERNANDO LIZARDI

La jornada máxima de trabajo, no excederá de ocho horas.

HERIBERTO JARA

Libertad para los trabajadores.

HÉCTOR VICTORIA

Legislar sobre descanso semanal,

jornada máxima, salario mínimo, descanso e higienización de talleres y creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

ZAVALA

Un año obligatorio para el contrato.

FROYLÁN C. MANJARREZ

Retirar del artículo 5º, cuestiones obreras y dedicar un título especial en la Constitución para los trabajadores.

PASTRANA JAIMES

Salario justo, para el trabajador, no solo en su beneficio sino también para familia.

JOSÉ NATIVIDAD MACIAS

Título especial en la Constitución, libertad del trabajador y mejores condiciones de vida.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, formaron una comisión redactora del proyecto de un nuevo título del trabajo, que fue tomado como base el proyecto de Macías. Posteriormente se turnó al Congreso en donde no se hicieron modificaciones y finalmente el 23 de enero de 1917, el artículo 123, fue aprobado por unanimidad de votos de los diputados presentes.

Así fue como se creó el artículo 123 Constitucional, todo lo cual dió origen mas tarde a la federalización de la legislación del trabajo, tal y como lo expongo enseguida:

2).-Federalización de la Legislación del Trabajo.-

A partir de 1917, se observó en todo el país el despertar obrero, traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas y la celebración de contratos colectivos.

Aunado a esto, el artículo 27 Constitucional, concedía a la nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o mas Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929, se modificaron el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución y se adoptó la resolución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia que formó parte de la misma reforma.

De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

3).- Ley Federal del Trabajo (18 de Agosto de 1931).

Con la finalidad de presentar un proyecto de un Código Federal del Trabajo, el 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación convoca a una asamblea obrero patronal, la cual tuvo lugar en la ciudad de México. Quiero hacer notar que previamente, el gobierno tenía el plan de reformar los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales.

Estas reformas eran indispensables para federalizar la expedición de la Ley Federal del Trabajo, por tanto, años después de que se otorgaran facultades, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados, para legislar en materia de trabajo, el Presidente Portes Gil, en una sesión extraordinaria, el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X, del artículo 73 y a la vez presentó para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo.

Así pues el 6 de septiembre de 1929, se publica la reforma Constitucional aludida y el Presidente Portes Gil, inmediatamente envía al Poder Legislativo el proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por grandes juristas, tales como: Enrique Delhumeau, Praxédis Balboa y Alfredo Iñárritu, sin embargo fue rechazado debido a la gran antipatía que sentían por el presidente, es decir, encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única y por consignar la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de

arbitraje semiobligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XX, de la Declaración de Derechos Sociales.

El Lic. Eduardo Suárez, fue quien elaboró dicho proyecto y es así como deja de ser Código para ser ya una Ley Federal del Trabajo, cuyo proyecto fue debatido y previo a las modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, su publicación aconteció en el Diario Oficial de la Federación diez días después, entrando en vigor el mismo día de su publicación.

4).- La Nueva Ley Federal del Trabajo. (1º de Mayo de 1970).

El presidente López Mateos, tenía la inquietud de elaborar una Ley de Trabajo, en 1960 nombra una comisión redactora, integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social (Salomón González Blanco) y con presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal (Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano), encargada para la elaboración del proyecto de la ley, en efecto fue redactada pero no se presentó como tal, ya que solo sirvió de base a las reformas Constitucionales y reglamentarias de 1962.

Años mas tarde en 1967, Díaz Ordaz, designa una comisión, con los mismos integrantes y con el maestro Alfonso López Aparicio y no fue sino hasta en el año de 1968, que el Presidente fue informado de la culminación de este anteproyecto y enseguida remitieron dicho proyecto

a los sectores interesados para que asimismo expusieran sus puntos de vista, absteniéndose la clase patronal de realizar cualquier comentario.

Cada sector formó una comisión para opinar sobre el nuevo proyecto, a tal grado de que *pidieron que solo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931; los que sí estuvieron de acuerdo con este proyecto fue el sector de los patrones*, ya que su actitud fue una respetuosa sumisión a lo que veían como una orden presidencial, sin embargo hubo modificaciones en las cuestiones de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Formulado de nuevo el proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las Cámaras, se presentaron nuevamente los sectores, la clase patronal realizó un estudio que dividía en tres partes: aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictos administrativos y económicos y aspectos aceptables, de estos dos últimos se hizo referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y en especial de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación; asimismo este sector intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje.

Es así como entra en vigor la Nueva Ley del 1º de Mayo de 1970, dividida actualmente en dieciséis títulos tales como:

Título primero.	→	Principios generales.
Título segundo.	→	Relaciones individuales de trabajo.
Título tercero.	→	Condiciones de trabajo.
Título cuarto.	→	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
Título quinto.	→	Trabajo de las mujeres.
Título quinto bis.	→	Trabajo de los menores.
Título sexto.	→	Trabajos especiales.
Título séptimo.	→	Relaciones colectivas de trabajo.
Título octavo.	→	Huelgas.
Título noveno.	→	Riesgos de trabajo.
Título décimo.	→	Prescripción.
Título once.	→	Autoridades del trabajo y servicios sociales.
Título doce.	→	Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Título trece.	→	Representantes de los trabajadores y de los patrones.
Título catorce.	→	<i>Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.</i>
Título quince.	→	Procedimientos de ejecución.
Título dieciséis.	→	Responsabilidades y Sanciones.

Desde la expedición de esta Ley han transcurrido mas de 30 años, por tal motivo no me parece correcto seguir llamándole *Nueva Ley Federal del Trabajo*, puesto que ha dejado de serlo y lo que es mas, en muchos aspectos es ya caduca, ya que hay otras que tienen verdadera vigencia a través de un tiempo mayor, pero hay que tomar en

cuenta que las relaciones laborales, son demasiado susceptibles a los movimientos sociales, a los cambios tecnológicos y a los vaivenes económicos.

5).-Reformas Procesales del Derecho Laboral en 1980.

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

1.- Publicación y vigencia de las reformas.-

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1º. de mayo del mismo año. Desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la ley de 1931 y 1970 no se reflejó por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El maestro José Dávalos en su obra el Derecho del Trabajo I, afirma que “El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los

trabajadores. Entre mas se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenia el patrón”(15)

Desde mi particular punto de vista y de acuerdo a la aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto al proceso laboral, comparto la opinión del maestro Dávalos, y a que en la actualidad, el problema mas grave que se vive en el Derecho Laboral, es precisamente el atraso procesal, que surge debido a la interposición de estos incidentes, no importa la reducción de estos incidentes, mientras existan siempre será objeto de un atraso procesal y será siempre en beneficio de los patrones.

Siguiendo con sus manifestaciones, afirma que en las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Mas adelante analizaremos lo que dice el maestro Dávalos sobre esta coherencia, porque lo que se vive en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, no se si se deba a que resulta necesario reformar la Ley tanto en la parte sustantiva como en la parte adjetiva o bien capacitar al personal que lo integra, porque son tantos los errores o los vicios que se cometen que hacen que provoquen este atraso procesal.

(15) DÁVALOS José, Derecho del Trabajo, 4ª. Edición actualizada, Porrúa, México, 1992, pág.73.

2.- Principales reformas.-

“Las reformas fueron por cuanto a los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de la resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores”, (16), según adujo el maestro José Dávalos, en su obra ya citada.

D).- PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEGISLACIÓN LABORAL (PARTIDOS POLÍTICOS Y SECTOR OBRERO - EMPRESARIAL 1987-2004).

1).- Proyecto de reforma de la legislación laboral en 1987.

La idea de la reforma de la legislación laboral se planteó abiertamente desde el inicio de la campaña electoral de Carlos Salinas de Gortari en 1987, en ese entonces Presidente de la República, Ernesto Zedillo Ponce de León, presentó la iniciativa de ley correspondiente durante el segundo semestre de ese año.

En ese trabajo, se hizo el recorrido de esos once años durante los cuales se discutió y definió lo que a la postre sería la propuesta de reforma neoliberal de la legislación laboral.

(16) DÁVALOS, José, Op. Cit. pág.74.

a).- Compromiso Salinista.-

En la reunión del 6 de noviembre de 1987, que sostuvo Carlos Salinas de Gortari con los dirigentes del Congreso del Trabajo, les propuso iniciar la reforma de la legislación laboral, les dijo sin más:

“Invito formalmente al Congreso del Trabajo para integrar un grupo que, junto con todos los factores de la producción, dialogue y prepare el marco de las nuevas relaciones laborales para el Siglo XXI.

Hagamos un análisis cuidadoso del andamiaje jurídico en materia de vivienda, seguridad social, protección al salario y legislación laboral. Propongo que modernicemos juntos el marco de protección de los derechos de la clase trabajadora”(17).

“Un mes más tarde, el 4 de diciembre, en sus oficinas del sur de la ciudad de México, ya como candidato del Partido Revolucionario Institucional a la Presidencia de la República, instaló el comité de estudios para la legislación laboral”(18).

Algunos días después, el 22 de diciembre, se reunió con el sector obrero en la fábrica Celanese Mexicana. Ahí ratificó su compromiso de reformar la legislación laboral e informó la manera como se llevaría a cabo, tal y como textualmente lo dijo:

(17)SALINAS DE GORTARI, Carlos, Discurso de Precampaña, 4 de octubre-6 de noviembre de 1987. Partido Revolucionario Institucional, México, diciembre de 1987, p.235.

(18)Presidencia de la República. Unidad de la Crónica Presidencial, Crónica del gobierno de Carlos Salinas de Gortari. Antecedentes. Campaña Electoral y elecciones federales 1987,1988, Fondo de Cultura Económica, México, 1992, p. 285.

“En materia de legislación laboral quisiera señalarles, compañeros trabajadores del Estado de México, que durante la gira de proselitismo que realicé para alcanzar la candidatura del PRI a la Presidencia de la República, contraí con el movimiento obrero organizado, pilar fundamental de mi partido junto con los sectores campesino y popular, el compromiso de proceder a un diálogo abierto y comprometido sobre la legislación laboral para preparar las relaciones obrero-patronales de acuerdo con el nuevo siglo XXI que tenemos ya ante nosotros.

“Establecí, en el seno del Partido, un grupo de diálogo y análisis sistemático entre las diferentes centrales obreras y los diversos factores de la producción para que juntos, por la vía de la concertación, determinemos cuál es la legislación laboral que con una visión de largo plazo reconozca realidades y establezca procedimientos que permitan dar pasos adelante en la situación de los trabajadores de México. Haremos realidad el diálogo para establecer la legislación laboral del siglo XXI” (19).

Durante 1988 y en plena campaña por la Presidencia de la República, el Instituto de Estudios Políticos Económicos y Sociales del PRI hizo diversas reuniones para discutir el tema de la reforma de la legislación laboral. El 1º de diciembre de 1988, en su toma de posesión, Carlos Salinas de Gortari ratificó el compromiso contraído. La legislación laboral, sostuvo, se reformaría.

(19) SALINAS DE GORTARI, Carlos, Discurso de Campaña, Tomo III, del 12 al 23 de diciembre de 1987, Partido Revolucionario Institucional, México, marzo de 1988, pp.141 y 142.

Bajo el mando del Secretario del Trabajo y Previsión Social, se integró, entonces, una comisión conformada por nueve representantes propietarios del sector obrero y otros tantos del empresarial.

Coordinada por el Secretario Técnico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (ST Y PS), José Campillo Sáinz, la comisión inició sus trabajos, cuidándose de que se conocieran sus discusiones y los resultados de éstas.

La propuesta de un grupo de abogados democráticos por la forma cupular como se estaba ventilando la reforma de la legislación laboral, acompañada de la exigencia de que la Cámara de Diputados abriera espacios de deliberación, hizo que la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LIV Legislatura, acordara dar entrada a dicha petición, y que se llevaran a cabo durante el mes de agosto de 1989, las audiencias respectivas, en las que cincuenta y cinco ponentes, la gran mayoría abogados, expusieron sus puntos de vista, básicamente discrepantes entre sí.

El efecto fue inmediato. “La Secretaría del Trabajo dio carpetazo a la idea de reforma. La comisión tripartita dejó de reunirse” (20).

(20) Vid. Néstor de Buen. La Reforma de la Ley Federal del Trabajo, ¿mito o exigencia?, en el Grupo Parlamentario del PRD. Cámara de Diputados LV Legislatura, Foro Legislación Laboral: situación actual y perspectivas. Memoria, edición del área de Comunicación Social/Grupo Parlamentario del PRD, México, enero de 1993, pp. 369 y 370.

b).- Propuesta de Coparmex y Concanaco.-

En el marco del compromiso salinista, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO), manifestaron que para promover la productividad, se requerían adecuaciones a la legislación laboral, tales como:

- La establecida en la Ley Federal del Trabajo, que sostenía de manera indiscriminada que, en los juicios laborales, la carga de la prueba correspondía al empleador.
- La que establecía que la falta de aviso de despido al trabajador conllevaba necesariamente el que se considerara siempre como injustificado.
- La de un rígido esquema legal para la capacitación.
- La que establecía un procedimiento específico para realizar la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo denominado “conflictos colectivos de naturaleza económica”.
- La de la reglamentación de los procedimientos de huelga.
- La de una reglamentación de demandas de titularidad.
- La que establecía la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para corregir demandas y emplazamientos.

Las propuestas de adecuación a la Ley Federal del Trabajo eran precisas:

⇒ “Que las partes puedan rescindir en cualquier tiempo la relación laboral por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad y que los laudos se deben dictar a verdad sabida y buena fe guardada, apreciándolos hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas (21).

⇒ “La no intervención del gobierno en la capacitación de las empresas (22).

⇒ “Permitir que los empleadores contaran con la flexibilidad en la administración de personal y de las condiciones de trabajo (23).

⇒ “Limitar la huelga al puro acto de la suspensión del trabajo por parte de quienes libremente deseen hacerlo, previa las formalidades legales que deberán tener primero recuento oportuno antes de ser inferido el daño a la empresa. (24).

⇒ “Tratándose de demandas de titularidad deberá exigirse, para evitar perturbaciones innecesarias a la paz laboral, que el sindicato demandante acompañe un poder catalizador de los empleados que laboran en la empresa codemandada y sólo se admita el recuento cuando de su administración con las demás pruebas se desprenda una razonable probabilidad a favor del sindicato demandante (25).

(21)COPARMEX/ CONCANACO, Propuesta del sector privado, México, mayo de 1988, p.1.

(22)Ibidem. p.114.

(23)Ibidem. p.113.

(24)Ibidem. p.114.

(25)Ibidem. p.114.

⇒ “Una revisión a fondo de las disposiciones procesales de la ley, para simplificarlas (26).

Más que adecuaciones, las propuestas patronales apuntaban a los temas estratégicos de una reforma neoliberal de la legislación laboral, al servicio de la productividad capitalista.

c).- Propuestas laborales del sector privado para el sexenio 1994-2000.

En sus propuestas para el sexenio 1994-2000, las cúpulas empresariales de COPARMEX, CONCANACO y CANACINTRA, expusieron sus demandas en materia laboral esperando que el nuevo presidente de la República las llevara a la práctica.

Parte fundamental de la propuesta patronal era la reforma de la Ley Federal del Trabajo. Insistiéndose en que aún cuando en algunos aspectos es de las más avanzadas del mundo, ofrece desventajas importantes frente al reto de la competitividad.

Para superar estas supuestas desventajas, la reforma laboral debería establecer-sostenían-diversas adecuaciones:

(26)Ibidem. p.115.

- Movilidad funcional y geográfica.
- Contratos temporales, por hora o jornada reducida.
- Racionalización de las causales de rescisión del contrato de trabajo.
 - Limitación en la responsabilidad en los juicios laborales por el pago de salarios caídos.
 - Pago salarial por hora.
 - Democratización de la huelga, esto es, que previo su estallamiento, se acreditara la voluntad mayoritaria de los trabajadores a través del voto secreto.
- La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Desaparición del Contrato Ley.
- Establecimiento de la capacitación sin relación laboral.
- Modificación del sistema de ascensos, sustituyendo la antigüedad por la capacidad o la escolaridad.
- Reducción de las prestaciones en las empresas públicas.
- Eliminación de las cláusulas de exclusión, de ingreso y separación.
- Libertad de los trabajadores de sindicalizarse o no sindicalizarse.

➤ Separación de lo sindical y lo político, estableciendo la libertad de afiliación política y la prohibición de que los miembros de una directiva sindical no ocupasen puestos públicos o cargos de elección popular mientras ejerciesen sus funciones (27).

d).- Propuesta del PAN.

El 12 de julio, la fracción parlamentaria del Partido Acción Nacional (PAN), se encargó, en efecto, de darle forma jurídica a las propuestas empresariales, al compromiso gubernamental con éstas, y a las recomendaciones de la OCDE, presentando en el Senado de la República una iniciativa de decreto que reformaba el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y una iniciativa de decreto que reformaba a la Ley Federal del Trabajo.

Productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia era los principios estructurales de la propuesta neoliberal a la Nueva Ley Federal del Trabajo impulsada por el PAN, proponiendo de conformidad con éstos:

- Que la productividad fuese de interés social (Art.5º) (28)

(27)Vid. Confederación de Trabajadores de México. Secretaría de Educación y Comunicación Social. El porqué rechazamos las propuestas laborales del sector privado para el sexenio 1994-2000, palabras pronunciadas por el Lic. Juan S. Millán L., Secretario de Educación y Comunicación Social de la CTM en la 116 Asamblea General Ordinaria del H. Consejo Nacional de la Confederación de Trabajadores de México, 19, 20 y 21 de marzo de 1994, 15 pp. Folleto.

(28)Laboral, Año III, No. 36, México, 1995, Senado de la República, grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo, p.23.

o Ampliación del porcentaje de trabajadores extranjeros en las empresas (Art.8º)(29).

o Supresión de la estabilidad en el empleo, al introducir en la relación laboral el período de prueba (Arts. 37 y 38) (30).

o Individualización de la prima de antigüedad, sacándola del salario para depositarla en una cuenta bancaria, bajo el control del INFONAVIT y la inspección del trabajo (Art.44 fracciones I,V y VII).(31).

o Despido del trabajador, sin responsabilidad para el patrón si el trabajador daña la imagen de la empresa (Art. 48 fracción III) (32).

o Sustitución de la reinstalación por el pago de la indemnización (Art.54) (33).

o Flexibilización de las condiciones de la fuerza de trabajo para el patrón, por razones de productividad o de mercado, las redujera a la baja (Arts. 56 y 57) (34).

o Flexibilización del horario, los días laborales, el lugar o los lugares de trabajo y las actividades del trabajador, en razón de la productividad o del mercado (Art.60) (35).

o A fin de mejorar la productividad, flexibilización del tiempo de trabajo, pudiendo ser la jornada de trabajo de nueve horas (Art.63) (36).

(29)Ibidem, p.23

(30)Ibidem, p.26 y 27.

(31)Ibidem, p.27 y 28. La prima de antigüedad no formará parte, tampoco, del salario integrado (Art.85) dejando de incidir en las indemnizaciones (Art.86)

(32)Ibidem, p.28

(33)Ibidem, p.29.

(34)Ibidem, p.29.

(35)Ibidem, p.29.

(36)Ibidem, p.29.

o Flexibilización del puesto, categoría y lugar de trabajo *de acuerdo a las necesidades de la empresa y atendiendo a la productividad.*(Arts.70,71 y 72)(37).

o Reducción de los días de descanso obligatorio, de 9 a 3 (Art.73) (38).

o Obligatoriedad del plan y los programas de productividad (Arts. 133, 135, 136 y 143) (39)

o Supresión de la antigüedad como principal factor de preferencia *para ascender de categoría o para realizar cualquier movimiento del puesto* (Art.1444) (40)

o Disolución del sindicato en el comité de empresa, mismo que tiene capacidad para celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo (Arts. 276 y 297).(41)

o Eliminación del Contrato Ley (Arts. 297 y 299) (42)

o Flexibilización de los Contratos Colectivos, a la baja (Art. 305) (43)

o Supresión del Reglamento Interior de Trabajo (Art. 305) (44)

o Flexibilización de las condiciones colectivas de trabajo, subordinándolas a las circunstancias económicas (Art.307) (45)

o Virtual cancelación del derecho de huelga (Arts. 323, 325, 329, 330 y 331) (46).

(37)Ibidem, pp.30 y 31.

(38)Ibidem, p.31.

(39)Ibidem, pp. 43 y 44.

(40)Ibidem, p.46

(41)Ibidem, pp. 58 y 68

(42)Ibidem, pp.60 y 61

(43)Ibidem, p.61

(44)Ibidem, p.61

(45)Ibidem, p.61

(46)Ibidem, p.63

o Cancelación de las representaciones tripartitas y entrega de la resolución de los conflictos entre trabajo, asalariado y capital, en las manos exclusivas del Estado. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje (47), son sustituidas por jueces de lo social de las entidades federativas y del Distrito Federal (Art. 478) (48).

e).- Propuesta del PRD.-

Apremiado por lograr un acuerdo político nacional para sentar las bases de una transición pacífica a la democracia, el Comité Ejecutivo Nacional del Partido de la Revolución Democrática (PRD) impulsó, por su parte, la elaboración de un anteproyecto de Reforma laboral. Esta propuesta flexibilizaba la jornada de trabajo diario, (49) con el efecto consiguiente de eliminar el pago de horas extras y de evitar la contratación de nuevo personal.

Flexibilizaba igualmente, la contratación a través del trabajo por tiempo discontinuo, indeterminado, y por periodo de prueba de un mes (50).

Hacia de la productividad el eje rector de todas las relaciones laborales y sociales, introduciendo un capítulo completo sobre la productividad, (51), que no existe en la Ley Federal vigente.

(47)Ibidem, p.64

(48)Ibidem, p.66

(49)Cfr, Propuesta, Semanario de Difusión y Comunicación del PRD, año 3, número 112, 4 de junio de 1998, Max Ortega. "Contexto de las reformas a la legislación del trabajo", pp. 9 y 41.

(50)Ibidem, p.33

(51)Ibidem, pp. 52-54

Sustituir a las actuales comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y comités nacionales de capacitación y adiestramiento por comisiones mixtas de productividad y capacitación y comités nacionales de productividad y capacitación.(52)

Formalizaba la movilidad para los trabajadores al servicio del Estado, del Distrito Federal, de los Estados y Municipios de la República.(53)

La negociación desaparecía al neocorporativizarse la relación del Estado con la organización de las trabajadoras y los trabajadores y depositarse en el Congreso la función exclusiva de fijar el salario burocrático, (54) los salarios mínimos generales y profesionales (55) y en el porcentaje de utilidades de las empresas que debería repartirse (56).

Para tal fin se eliminaba la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y a la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades (57) y se creaba el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

Ampliaba la jornada diaria de trabajo hasta diez horas y suprimía el horario definido, flexibilizándolo. (58)

(52)Ibidem, pp.72 y 73

(53)Ibidem, pp. 129-130

(54)Ibidem, p. 10

(55)Ibidem, p.47

(56)Ibidem, pp. 54 y 55

(57)Ibidem, pp. 10, 11, 249-253 y 259-264

(58) Ibidem, p. 9

Eliminaba una parte de la prestación para las mujeres trabajadoras, contenida en la fracción V del artículo 123 y la fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo vigente.(59). Suprimía el concepto de área geográfica en la fijación del salario mínimo.(60). Se suprimía el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo vigente. Se modificaba a favor de los patrones, la forma de pago de aguinaldo (61) En materia de habitación se reducían los beneficios de los depósitos a favor de los trabajadores (62).

Para el escalafón, el factor de la antigüedad se colocaba en el tercer lugar de los factores escalafonarios. Se suprimía el Contrato Ley.(63). Se suprimía lo laboral de la relación entre trabajo, asalariado y capital, eliminando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sustituyéndolas por jueces laborales del poder judicial estatal o del D.F. (64).

Para finalizar con este rubro manifiesto que las modificaciones al artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo, nacen de la necesidad de apuntalar las estructuras neoliberales impuestas al pueblo de México y apuntan en forma directa a provocar retrocesos en los derechos laborales a través de los principios de la productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia, los cuales por la vía de los hechos se han venido imponiendo en las relaciones laborales.(65)

(59) Ibidem, pp. 10 y 82

(60) Ibidem, pp. 10 y 47.

(61) Ibidem, p. 45

(62) Ibidem, pp. 67 y 68

(63) Ibidem, pp. 103 y 107

(64) Ibidem, pp. 13, 14 y 264-267.

(65) Cfr. Resolutivo general de la Asamblea Plenaria del Foro de los Trabajadores ante la LFT, 1º de mayo, número 2, 28 de abril de 1998, p.8

2).- Proyecto de Reforma del Derecho Procesal del Trabajo, por el sector obrero y empresarial.

Los sectores obrero y empresarial representados mayoritariamente en el Congreso del Trabajo y el Congreso Coordinador Empresarial, concluyeron el 26 de noviembre de 2002, los trabajos para la modernización y actualización de la Ley Federal del Trabajo en esta primera etapa.

El acuerdo es histórico, ya que es la primera vez que los sectores de la sociedad involucrados en un importante tema, proponen al Congreso de la Unión una reforma tan importante.

El acuerdo se dio en la mesa central de decisión con la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El proyecto respeta el marco constitucional del artículo 123 y los derechos de los trabajadores. El diálogo fue la columna vertebral para alcanzar el acuerdo.

El proyecto alcanzado, deja constancia de que con la disposición de las partes involucradas, se logran alcanzar objetivos superiores y poner a México por encima de los intereses de cada uno, preparando al país para la competitividad y poder subsistir en un mercado cada vez mas disputado y en una economía cada vez mas abierta.

Cumple con los objetivos que se fijaron los sectores de la producción al iniciar el diálogo, los cambios acordados ayudarán a

mantener el empleo formal y a incrementar el empleo que el país requiere para las jóvenes y mujeres que se incorporan año con año a la población económicamente activa.

También la propuesta adecua la legislación a la realidad que actualmente funciona en la empresa moderna en materia de contratación, jornada semanal, días de descanso, formas de pago y otros elementos de la relación de trabajo, todo ello sin alterar los derechos fundamentales de los trabajadores y propiciando una remuneración acorde a la productividad y al desempeño.

La mayoría de los cambios sugeridos, fomentarán la seguridad jurídica que requiere la inversión productiva, que genere empleos formales para el país.

La justicia laboral con la reforma propuesta se hace mas clara y expedita; se profesionaliza la actividad de los tribunales laborales y de las personas que concurren a los mismos a exigir la impartición de la justicia en esta materia; se privilegia en todos los procesos laborales la conciliación y se exige a todos los participantes en esta importante actividad del mundo laboral mayores responsabilidades, obligaciones y funciones específicas.

Sin duda la sociedad al analizar los cambios que se promueven, estará convencida de que esta propuesta de actualización de la legislación laboral coadyuvará al esfuerzo que requiere México para poder estar inserto en la competencia global que estamos enfrentando.

En toda la negociación los sectores que intervinieron consideraron que México debe competir con el mundo con capacidad de sus trabajadores que refiere uno de los mejores niveles de productividad y calidad y ello también se ha buscado con el proyecto que ahora se impulsa.

Además de cuidar y perfeccionar los derechos de los trabajadores, la reforma que se propone contempla y perfecciona las protecciones que la legislación debe otorgar a menores, mujeres y personas con capacidades diferentes.

A continuación realizaré un resumen de las principales reformas que propone el proyecto conjunto de los sectores obrero y empresarial, en el Derecho Procesal del Trabajo.

1.- Se establece que los terceros interesados en un juicio, podrán comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para manifestar lo que a su derecho convenga. La Junta, con suspensión del procedimiento y citación de las partes, dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, la que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a la fecha de su comparecencia, o citación del tercero, notificándole personalmente al mismo el acuerdo señalado con cinco días de anticipación. (Artículo 690 Ley Federal del Trabajo).

2.- Se exige la profesión de abogado para ejercer en la materia. Los abogados de empleadores o asesores legales de las partes sean o no apoderados de estas, deberán acreditar ser Licenciados en Derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Solo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna. (Art. 690 de la Ley Federal del Trabajo).

3.- Se corrigen aspectos del procedimiento para hacerlo mas expedito y evitar dilaciones innecesarias y se establecen sanciones drásticas para funcionarios y litigantes si lo obstaculizan.

4.- En materia de notificaciones en el procedimiento individual, se precisa que la parte actora deberá señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación al demandado o el local o lugares de trabajo, en donde se prestaron los servicios; la notificación se realizará de acuerdo a la norma de la notificación personal.

5.- Se precisa que cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del empleador o de la persona con la que labora o laboró el trabajador, será requerido por la Junta, para que indique el lugar de prestación de sus servicios, en donde se practicará la notificación personal. (Art. 739 y 740).

6.- Se establece que si alguna persona no puede, por estar imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la Junta para absolver posiciones o contestar su interrogatorio, y lo justifica a juicio de la misma, 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, podrá ordenar que el secretario, acompañado de los miembros de la Junta que lo deseen, se trasladen al lugar donde se encuentre el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse, se declarará confeso, o reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia. Que los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien lo expida, fecha de su expedición y la manifestación expresa de la existencia de un estado patológico que impida la comparecencia del citado. El certificado deberá ratificarse antes de la audiencia. Los expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, no necesitan ratificación (Art. 785 L.F.T.).

7.- En la prueba testimonial se aceptará que los deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretenda probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo, solo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretende probar y que el desahogo de esta prueba será indivisible salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan

conocimiento previo de las declaraciones desahogadas. (Art. 813 y varios).

8.- Para acreditar los hechos controvertidos, las partes pueden presentar como pruebas: cintas cinematográficas, fotografías, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y video, sistemas de informática, y en general aquellos medios aportados por los avances de la ciencia. En su caso el oferente de estos medios de prueba, deberá proporcionar a la Junta los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos y figuras, solo por el tiempo indispensable para ello, siempre que ésta no cuente con los elementos necesarios para tal efecto. (Artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo).

9.- En el procedimiento ordinario se perfeccionan los términos y se establece que la primera audiencia constará de dos etapas: de conciliación; y de demanda y excepciones.

Después de haber analizado este capítulo, llego a la conclusión de que antes de que surgiera el artículo 123 Constitucional en 1917, no existía el derecho laboral, en la época prehispánica no había datos que me llevaran a la conclusión de que existía un ordenamiento jurídico laboral que rigiera las relaciones entre obrero y patrón, en virtud de que tenían un gobierno teocrático, por tanto no era posible hablar de una igualdad, lo mismo aconteció en la época virreinal, la cual destaca por haber surgido el primer ordenamiento jurídico denominado Leyes de Indias, que aunque era considerado de gran importancia para los

aborigenes de las tierras conquistadas, desafortunadamente no se cumplió.

Por tanto la evolución del Derecho del Trabajo, la considero desde la creación del artículo 123 Constitucional, hasta la última reforma del Derecho Procesal del Trabajo realizada en 1980.

De aquella fecha a la actualidad, no ha sufrido reforma alguna nuestra mal denominada “Nueva Ley Federal del Trabajo”, no obstante varios intentos realizados primeramente en 1987, con la participación de quien fuera en ese entonces Presidente de la República Lic. Carlos Salinas de Gortari, conjuntamente con el Partido Revolucionario Institucional, asimismo, participaron otros partidos políticos y el sector obrero-empresarial.

Es necesario reformar la ley, en virtud de que se debe tomar en cuenta de que todos los días se presentan conflictos laborales y al no tener una legislación debidamente reformada, provoca que existan esas lagunas de ley, mismas que se van a ver reflejadas en la secuela de un juicio de esta naturaleza.

El Congreso de la Unión debe poner mas atención a esta rama del derecho, la cual considero si no la mas importante, una de ellas y analizar las propuestas que cada partido expone, para obtener una buena legislación laboral, ya que es triste que solo quede en simples propuestas, porque desde 1980 la ley no ha sufrido ninguna otra

reforma laboral, ya que de lo único que se ocupan es de los problemas políticos de otra índole.

CAPITULO II

ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

A).- CONCEPTUALIZACIÓN DEL DERECHO PROCESAL.

Este apartado, lo considero esencial en el desarrollo de mi investigación, en virtud de que estoy tratando sobre los defectos, vicios y violaciones del Derecho Procesal del Trabajo, por tanto, es necesario tocar aspectos generales, primeramente en torno a la conceptualización del Derecho Procesal en relación con el Proceso del Trabajo.

Por otra parte, es necesario conocer la clasificación de los conflictos de trabajo, para determinar su competencia, que bien puede ser federal o local, esto de acuerdo a la naturaleza del juicio y sobre todo conocer el procedimiento ordinario, cuyo trámite se realiza ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para comenzar con el análisis del concepto del Derecho Procesal del Trabajo, quiero puntualizar al Derecho Procesal, en forma general, tal y como lo precisa el maestro Ovalle Fabela en su obra Teoría General del Proceso, en donde conceptualiza en un sentido objetivo, aduciendo que “es el conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto al proceso jurisdiccional como a la integración y

competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo”.
(66)

Por su parte el Lic. Euquerio Guerrero en su obra “Manual de Derecho del Trabajo”, cita al maestro Hugo Alsina, quien da su propia definición del Derecho Procesal, aduciendo que “es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización de los tribunales, la competencia de los juzgadores y la actuación del juez y las partes en la substanciación del proceso”.(67)

Ambas definiciones coinciden en que son un conjunto de normas que están destinadas a la regulación de la actividad jurisdiccional del Estado, porque si bien **proceso** significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa, abarca tanto la actividad encaminada a la declaración de un derecho en un caso controvertido, como a los actos posteriores encauzados a la ejecución de la sentencia que dicte el juez, es decir, comprende tanto al aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y para obtener de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado en sentencia.

(66) OVALLE FABELA, José, Teoría General del Proceso, segunda edición, UNAM, México, pág. 40

(67) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, octava edición, Porrúa, México, 1976, p. 407.

Por tanto en una relación jurídica procesal es necesario que se cumplan los tres presupuestos procesales:

*La existencia de un órgano jurisdiccional.

*La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto, y,

*La petición que una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido y finalmente, se requiere que esta petición, aceptada por el juez, se haga saber a la parte contraria, mediante un acto formal: el emplazamiento.

En otro orden de ideas, quiero manifestar que si bien es cierto que el proceso es la serie de actos que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la procedencia jurisdiccional, debemos tomar en cuenta de que propiamente el proceso tiene un significado afín pero de ninguna manera será sinónimo de procedimiento, tal y como a continuación explico.

Diferencia entre proceso y procedimiento.-

La doctrina procesal contemporánea distingue entre proceso y procedimiento:

Proceso.-

- Es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional.
- Es abstracto.
- Es el continente.

Procedimiento.-

- Es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.
- Es concreto.
- Es el contenido.

B).- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y SU AUTONOMÍA.-

El Licenciado Armando Porras López, cita en su obra *Derecho Procesal del Trabajo* al maestro Trueba Urbina y define al Derecho Procesal del Trabajo como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales”(68)

Por su parte el autor Armando Porras y López, lo define como aquella “rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico”.(69)

La definición que tengo sobre el Derecho Procesal del Trabajo, la considero como aquella disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo.

(68)PORRAS LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, México, editorial José M. Cajica, JR., S.A. p. 15.

(69) Ibidem.p.15

Quiero hacer notar de que las normas sobre el proceso del trabajo que se contienen en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política y su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, son las que tienen un mayor ámbito material, espacial y personal de validez, ya que constituyen el Derecho Procesal del Trabajo ordinario.

Se señala la integración y competencia de los tribunales del trabajo y prevé los diversos procedimientos que se deben seguir ante los mismos ya que son normas aplicables fundamentalmente a los conflictos entre los empleadores privados y sus trabajadores; a los conflictos entre el capital y el trabajo.

Del comentario anterior quiero hacer un pequeño recordatorio del texto original del artículo 123 Constitucional de 1917, ya que establecía que competía a los órganos legislativos de las entidades federativas, expedir las leyes sobre el trabajo, conforme a las bases contenidas en el propio artículo 123. Sin embargo en 1928 se reformó este precepto Constitucional para transferir la competencia para legislar en esta materia, al Congreso de la Unión. Con base en esta reforma Constitucional se expidió, primero, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y después, la de 1970.

No obstante el carácter federal de la Ley del trabajo, su aplicación no corresponde exclusivamente a las autoridades federales, sino también a las autoridades de las entidades federativas. El propio artículo 123, apartado "A", fracción XXXI de la Constitución señala en

forma limitativa aquellas ramas industriales y de las empresas que no se encuentran previstas en la citada fracción XXXI, son de la competencia de las autoridades de las entidades federativas.

El señalamiento de las ramas industriales y empresas de la competencia de las autoridades federales, se encuentra contenido también en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Por mi parte quisiera hacer una apreciación por cuanto al concepto de Derecho Procesal del Trabajo, aduciendo que sería muy dudosa la utilidad del Derecho del Trabajo sin la existencia del Derecho Procesal que obliga a quien viola o desconoce una norma laboral, a su reparación mediante la actividad jurisdiccional.

Por cuanto a la autonomía del Derecho del Trabajo, es tener en cuenta la existencia de características y principios propios que van a ser aplicables en esta materia, todo lo cual parte de la esencia del proceso que es totalmente aplicable al Derecho Procesal del Trabajo por pertenecer a la ciencia jurídica.

C).- CONFLICTOS DE TRABAJO.-

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina **confluyere** que significa “combatir”, y por extensión, “**combate**”, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, derivado verbal de **coligere**, que significa chocar, rozar.

El conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conocen de los conflictos laborales los cuales son solucionados mediante la aplicación de las normas del Derecho Procesal del Trabajo.

Cabe decir que tanto el trabajador como el patrón, son objeto de diversas prevenciones de la ley, cuyo cumplimiento es indispensable para mantener una relación armónica entre ambos. Los derechos y las obligaciones de las dos partes son correlativos, o sea, que al establecer una obligación para el patrón en favor de sus trabajadores, éstos tiene el derecho de exigir su cumplimiento y a la inversa las obligaciones de los trabajadores en relación con su empleador crean éste último, otros tantos derechos. No podemos omitir, sin embargo, que por razones históricas de nuestro pueblo, el derecho laboral mexicano sea tuitivo para los trabajadores.

Por otra parte se comenta, que si todos los componentes de una sociedad laboral de una empresa, cumplieran sus deberes estrictamente, carecería de sentido hablar de tribunales de trabajo y de procedimientos o modos para lograr su intervención y la resolución de conflictos.

Desgraciadamente la condición humana hace que intencionalmente o no, una parte desconozca los derechos que sostiene la otra y nazcan así los conflictos obrero-patronales que alguien tiene que resolver y son precisamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes se encargan de dirimir estas diferencias.

Así pues, para determinar si estamos en presencia de un conflicto laboral debemos tomar en cuenta ciertas características, tal y como lo explico enseguida:

- ✓ Controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
- ✓ Que las controversias deriven fundamentalmente de la actividad laboral.
- ✓ Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- ✓ Son eminentemente humanos y dinámicos.
- ✓ De orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los conflictos colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.

En esta materia los conflictos de trabajo se clasifican atendiendo a diversos criterios y pueden ser divididos de la siguiente manera:

1.- Intereses en pugna.

- a).- Conflictos individuales.
- b).- Conflictos colectivos.

c).- Conflictos jurídicos (Individuales, artículo 57 de la Ley de la materia, colectivos)

2.- Sujetos.-

a).- Entre patrones y trabajadores. ejemplo: despidos.

b).- Entre patrones. Ejemplo: sustitución patronal.

c).-Entre trabajadores. Ejemplo: problema de escalafón o preferencia de derechos.

d).- Entre sindicatos. Ejemplo: Detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.

e).- Entre sindicatos y terceras personas. Ejemplo: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.

3.- Legal

a).- Por violación de una norma.

b).- Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.

c).- Por desequilibrio entre factores de la producción.

d).- Por incumplimiento de lo pactado.

e).- Por insometimiento al arbitraje.

Es importante conocer la clasificación de los conflictos laborales, para determinar la naturaleza de cada uno de los juicios, ya que difieren unos de otros, tales como los juicios suscitados por conflictos individuales y colectivos, en donde en primer término intervienen patrones y trabajadores y en segundo lugar los sindicatos como ya quedó precisado.

Considero importante hablar de este tema, en virtud de que en la vida cotidiana estamos expuestos a diversas clases de conflictos, ya sea como empleadores o como asalariados y el conocer cada uno de ellos nos ayuda a precisar con exactitud la naturaleza de cada juicio laboral, ya sea de huelga, especial o bien el tema que estoy tratando que es precisamente sobre el Derecho individual y su procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

D).- PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Entrando ya en materia de análisis, quiero hacer la aclaración de que me avocaré únicamente al desarrollo del procedimiento ordinario en conflictos de trabajo estrictamente individuales, que contempla la Ley Federal del Trabajo en los artículos 870 al 891, comentada por los autores Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, (70)

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado en la Ley una tramitación específica (artículo 870), 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, etc.

(70) TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, 75ª, edición, Porrúa, México 1995, pp. 870-891.

1).- Presentación de la demanda.-

La Ley ha establecido que todo procedimiento se iniciará con la simple presentación del escrito de demanda ante oficialía de partes, la cual la turnará al Pleno o a la Junta especial correspondientes, ese mismo día (artículo 871), interrumpiendo con ello el término de prescripción.

En el Derecho Procesal del Trabajo, no se exige forma determinada en la comparecencia y las promociones, dada la flexibilidad y sencillez del mismo, la demanda exclusivamente deberá formularse por escrito acompañando tantas copias como codemandados haya para correrles traslado, con 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 este escrito, se expresan los hechos en que se fundan las peticiones y pueden acompañarse las pruebas que sean pertinentes, pero no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad (artículo 872), que rige en el procedimiento laboral, a diferencia con el proceso civil que no señala este requisito.

2).- Admisión de la demanda.-

El Pleno o la Junta, dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido la demanda, dictará acuerdo de admisión y señalará fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá

efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, tal y como lo establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Tena Suck establece “que una vez dictado el acuerdo de admisión y señalar fecha para la audiencia inicial, deberá analizarse si la demanda se encuentra completa, clara y detallada, por tanto que al darse ese supuesto, operará la suplencia de la queja”.
(71).

(71) TENA SUCK y Morales Italo, Derecho Procesal del Trabajo, 3ª., edición, México, Trillas, 1989 (reimp. 1991),pág.155

En el acuerdo de admisión dice claramente que se ordenará *notificar a las partes, con diez días de anticipación, por lo menos,* mediante el acto formal denominado emplazamiento, para dar oportunidad a las partes no solamente para preparar la contestación a la demanda, sino también las pruebas que deberán rendir y desahogar.

En la práctica, al no realizar el emplazamiento dentro del término establecido por la Ley, notificando con diez días de anticipación a la audiencia inicial, la Junta *deberá señalar de nueva cuenta, fecha y hora para su verificativo,* por no estar en tiempo, todo lo cual causa perjuicios a los trabajadores que interponen su demanda laboral, ya que si bien señalan de nueva cuenta fecha y hora no es en un término de 10 días siguientes, sino en un promedio de 30 a 60 días posteriores, por la carga excesiva de trabajo que hay, sobre todo en el caso de Acapulco, en donde solo hay una sola Junta Local y un cúmulo de aproximadamente 2,100 expedientes en trámite actualmente.

Después de haber transcurrido los 10 días después de la notificación, se procede al desahogo de la audiencia inicial, consistente en la conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, tal y como lo explico enseguida:

3).- Audiencia inicial.

La primera audiencia consiste en tres etapas:

- Conciliación;
- Demanda y Excepciones y;

➤ Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

El autor Rafael Tena Suck, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, hace una referencia a los artículos 873 y 875 y aduce textualmente lo siguiente:

“Antes había dos audiencias por separado, conciliación, demanda y excepciones y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas, que retardaba aparentemente el procedimiento”(72)

De acuerdo al comentario que antecede, quiero hacer notar que en la actualidad ningún avance significativo ha causado la reforma de 1980, en donde se implementa la audiencia en sus tres etapas, sustituyendo la que solo constaba de dos etapas, es decir la de conciliación, demanda y excepciones y la segunda de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Desde mi punto de vista, no resulta notoria esa economía procesal, por la que se dio esta reforma, sino contrariamente surge un verdadero atraso procesal, porque en cada etapa surgen diferimientos constantes, evitando que los juicios se resuelvan en forma pronta y expedita.

(72) Ibidem, pág.155.

a).- Etapa conciliatoria o de avenimiento.-

En el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, se describe la forma en que se desarrolla esta audiencia, tal y como lo explico enseguida:

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

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

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

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

La fracción anterior jamás se cumple, debido a que la Junta en ningún momento señala fecha dentro de los 8 días siguientes, debido a la carga de trabajo mencionada, por eso es urgente la creación de otra Junta de Conciliación y Arbitraje, en este Puerto, para el desahogo de sus audiencias.

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

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

b).- Etapa de demanda y excepciones.-

Esta etapa se encuentra prevista en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, como a continuación lo preciso:

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

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

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

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán

que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

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

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

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

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

Esta audiencia se llevará a cabo a un cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado 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.

Desde mi punto de vista hay desigualdad por cuanto al Derecho que les asiste al trabajador y patrón, en la audiencia de demanda y excepciones, ya que la Ley protege al trabajador, como lo he manifestado con anterioridad.

c).- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.-

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará de acuerdo a lo establecido por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, tal y como a continuación se precisa:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, 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 preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

IV.- *Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.*

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admiten las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas tal y como lo establece el artículo 881 de la cita Ley.

Desahogo de pruebas en materia laboral.

❖ 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, esto de acuerdo al artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo.

❖ Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, la cual señalará y dictará todas las medidas que sean necesarias para su celebración, como son: girar oficios para recabar informes o copias, exhortos, exhibir persona a juicio que haya solicitado el oferente, sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesal, ya que las Juntas han seguido la práctica anterior de señalar diversas audiencias para el desahogo de pruebas, aunque con cierta concentración, porque la realidad no les permite acatarlo con exactitud, todo esto lo afirma el maestro Tena Suck.

Desde mi punto de vista y compartiendo la opinión del maestro Tena, creo que jamás se daría la situación de que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta,

como dice él, es imposible, ya que para el desahogo de una prueba, no se hace en la hora señalada, y en muchas ocasiones, ni en la fecha señalada, por la muy trillada justificación que presentan las Juntas, al manifestar que existe una gran carga de trabajo, ya que cabe decir que en muchas ocasiones, para el desahogo de una prueba señalan las 13:00 horas y no se lleva a cabo debido a que una hora antes, se levantó una acta de audiencia inicial que tarda aproximadamente como dos horas o más, entonces no sería posible desahogar todas las pruebas en una sola audiencia por obvias razones.

✳ 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 que fueron ofrecidas y se procurará ya que por disposición legal se deben recibir primero las del actor y después la del demandado. *Este período no deberá exceder de 30 días (artículo 883). Insisto en que la realidad supera a la norma, por lo que no se cumplen estos términos procesales.*

La audiencia de desahogo de pruebas, deberá desarrollarse conforme a lo siguiente:

- Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado, de preferencia aquellas señaladas para esa fecha.

- Cuando falte por desahogar prueba alguna, por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los

diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio o mecanismos para hacer comparecer a una persona a juicio.

De acuerdo al artículo 884 en su fracción II, de la Ley, todo lo cual deriva en lo anterior, manifiesto igualmente que no se cumple porque cuando no está preparada la audiencia, señalan fechas en periodos demasiados prolongados.

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 proporcione y en todo caso la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le aplique las sanciones correspondientes. Las partes pueden requerir oficios recordatorios.

- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos (en su artículo 770, la Ley de 1970, indicaba que la Junta concederá término a las partes de 48 horas para que presenten sus alegatos por escrito, resultando mas prudente que formularlos en la misma audiencia (artículo 884).

d).- Cierre de instrucción.-

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, 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 declarará la conclusión de la actividad procesal de las partes, para que el tribunal dicte el fallo respectivo y dentro de los 10 días siguientes, formulará el proyecto de resolución o dictamen en forma de laudo, que debe cumplir con los

mismos requisitos de un laudo, con excepción del extracto de los alegatos formulados, ya que estos son un resumen del juicio tendencioso de las partes, que puede o no ser tomado en consideración, dada su propia naturaleza.

e).- Proyecto de resolución y diligencias para mejor proveer.-

El artículo 885 de la ley Federal del Trabajo, describe que el proyecto de resolución deberá contener lo siguiente:

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

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

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

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

V.- Los puntos resolutivos.

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, tal y como lo anuncia el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de los cinco días hábiles al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se

practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará en su caso, día y hora, para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.- Inquisitivo, sin lugar a dudas, el procedimiento laboral-artículo 886). Es de destacar que la Ley de 1970, solo se refería al desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo; sin embargo, las diligencias para mejor proveer tienden a esclarecer y definir con exactitud la litis planteada, a efecto de obtener justicia pronta y expedita, y apegada a derecho.

f).- Audiencia de discusión y votación del proyecto.-

El artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

I.- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes:

II.- El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III.-Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones establece el artículo 889 de la cita ley, que se elevará a la categoría de laudo y se procederá a firmar de inmediato por los miembros de la Junta.

Para el caso de que se le hicieran modificaciones o adiciones a dicho proyecto, se va a ordenar al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado y el resultado se hará constar en el acta tal y como lo establece del artículo 890 de la Ley Federal del Trabajo.

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

g).- Laudo.-

Es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del Derecho.

La Junta tiene la obligación de dictar sus resoluciones precisamente en el acto en que concluya la diligencia respectiva (audiencia o diligencia), o dentro de las 48 horas siguientes a aquellas en las que reciba promociones por escrito de las partes, salvo disposición en contrario (artículo 838).

Aunado a lo anterior el laudo debe contar con el principio de congruencia, el cual es un requisito indispensable en las resoluciones, ya que de no contener este elemento, se pone en duda la legalidad del mismo. Por tanto, deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga a la Junta a observar las reglas más elementales de la lógica jurídica, tal y como lo establece el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo.

Por cuanto a la aclaración de los laudos, esta debe hacerse una vez notificado el laudo, las partes, optativamente podrán, dentro de los diez días siguientes solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto específico.

De todo lo expuesto se llega a la conclusión primeramente de que todos los autores que aportaron un concepto de Derecho Procesal en términos generales, sus posturas van encauzadas a un solo objetivo y es precisamente cumplir con presupuestos procesales, como la existencia de un órgano jurisdiccional, el que las partes tengan intereses jurídicamente válidos en el conflicto, la petición de una de las partes al juzgador, en el cual obviamente se pide su intervención en la solución de un caso controvertido y por último que dicha petición aceptada por el juez, se haga saber a la parte contraria, mediante un acto formal: el emplazamiento.

Por cuanto al procedimiento no debemos confundirnos con el proceso en virtud de que el primero es la forma real, concreta, material

del desenvolvimiento del proceso y el segundo es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional.

En lo que respecta al Derecho Procesal del Trabajo, concluyo que es una disciplina que estudia el conjunto de normas, que regulan el proceso, por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo.

La aplicabilidad de las normas contenidas en el artículo 123 Constitucional, correspondiente al apartado A, constituyen un Derecho Procesal del Trabajo ordinario que tienen un mayor ámbito material, espacial y personal de validez, mismas que se rigen por una ley reglamentaria y es precisamente la Ley Federal del Trabajo.

Derivado de lo anterior considero esencial la aplicación del Derecho Procesal del Trabajo, ya que de no existir sería muy dudosa la utilidad del Derecho del trabajo, porque hay que tomar en cuenta que todos los días surgen conflictos laborales cuya clasificación van de acuerdo a los intereses en pugna, a los sujetos o a su aspecto legal, los cuales son resueltos por la autoridad laboral como lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, por tanto, es necesario conocer la clasificación de estos, para determinar su competencia ya sea local o federal.

Finalmente un rubro esencial en esta investigación es sobre el procedimiento ordinario, en donde muestro todas y cada una de las etapas que lo conforman, mismas que se desahogan en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en donde se exteriorizan los defectos, vicios y

violaciones del procedimiento ordinario laboral, mismos que explicaré en el capítulo siguiente.

CAPITULO III.

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL. (ANÁLISIS DE SUS DEFECTOS, VICIOS Y VIOLACIONES, CON UN ENFOQUE DOCTRINARIO Y LEGAL).

A).- DEFECTOS, VICIOS Y VIOLACIONES EN LA PRESENTACIÓN Y ADMISIÓN DE LA DEMANDA.-

En materia laboral existen defectos de Ley convertidos en vicios, debido a las conductas ilícitas provocadas por las partes en juicio y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismas que producen violaciones al procedimiento laboral mexicano y consecuentemente una irregular administración de la justicia laboral; para mayor ilustración, a continuación explicaré en qué consiste cada uno de los defectos, vicios y violaciones en la admisión de la demanda, en el emplazamiento, en la audiencia inicial de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas:

1).- Omisión por la Junta del análisis previo a la admisión de demanda.-

Para comenzar con el análisis de este apartado, considero importante primeramente citar el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se encuentran contenidos los principios del Derecho Procesal del Trabajo:

“El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

Como puede verse el primer párrafo establece ocho principios, los cuales no todos se cumplen, sin embargo me quiero avocar al segundo párrafo en el introduce una figura que es precisamente la suplencia de la deficiencia de la demanda y es aquella que se refiere a aquellas acciones que derivan de los hechos de la demanda y de las otras acciones expresamente ejercidas y siempre que se traten de consecuencias que necesariamente se desprende de la propia demanda.

De lo anterior quiero hacer una reflexión acerca del artículo 873 de la Ley citada, en virtud de que en esta disposición claramente se observa que no habla de desechar la demanda en caso de que no reúna ciertos requisitos, si no siempre trata sobre su admisión.

Ello se debe a dos situaciones, primeramente que de acuerdo con el principio de flexibilidad y sencillez en el proceso, no se exige forma determinada en las comparecencias, los escritos, las promociones o alegaciones y la segunda por el principio de suplencia de la demanda.

Desde mi punto de vista algunas irregularidades que se suscitan en el procedimiento se las atribuyo principalmente a estos dos principios, por ser quienes facultan a las Juntas para admitir la demanda con errores que pueden trascender en perjuicio de cualquiera de las partes, ya que puede atrasar mas el trámite del juicio laboral.

Verbigracia, cuando una demanda lleva implícitas prestaciones que deben ser exigibles ante el INFONAVIT o ante la SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, las cuales debe agotarse previamente un recurso para determinar la cantidad liquida que deben exigir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para las Utilidades o bien algunas prestaciones del INFONAVIT, debe agotarse primeramente el recurso de inconformidad y en caso de ser adversa la resolución que emita este organismo, deberá hacerlo valer ante la Junta Federal, tal y como lo explico mas adelante.

Por tanto considero que la Junta debe realizar un previo análisis de la demanda, para evitar que reclamen prestaciones que no son exigibles ante la Junta Local y prevenirlo para que en el término de tres días a partir de la admisión de la demanda, subsane esta deficiencia, en

caso de no cumplir con la prevención, se le hará efectivo el apercibimiento de desecharse la demanda.

2).- Prestaciones improcedentes en el juicio laboral.

Retomando un poco el análisis que debe hacer la Junta por cuanto a la demanda, considero éste necesario, en virtud de que existen prestaciones que reclaman los actores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, tales como el reparto de utilidades, los pagos de las aportaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Afores, que resultan totalmente improcedentes, tal y como a continuación lo explico.

a).- Reparto de utilidades.- Esta es una prestación a la que tiene derecho el trabajador desde que se consagró en el artículo 123 de la Constitución General de la República en 1917, ya que se refirió en sus fracciones VI y IX al reparto de las utilidades, disponiendo en la primera que en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores, tendrán derecho a una *participación en las utilidades* que será regulada como lo indica la fracción IX y en esta última se asignó esa función a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecería en cada Estado.

En la actualidad, cuando el trabajador tiene un conflicto laboral, reclama junto con las demás prestaciones legales a que tiene derecho, el reparto de utilidades, asignándose una cantidad mayor a la que en

realidad le corresponde, o en muchas ocasiones en forma general reclama esta prestación sin precisar alguna cantidad líquida.

La reclamación que hace el trabajador ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, es totalmente improcedente, en virtud de que debe seguir un procedimiento previo para determinar la cantidad exacta y así en base a ello, hacerlo efectivo ante la Junta, tal y como lo prevé y sustenta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las tesis de jurisprudencia que a la letra dicen:

“UTILIDADES, PAGO DEL REPARTO DE. TRATÁNDOSE DEL PAGO DEL REPARTO DE UTILIDADES, las Juntas carecen de elementos para condenar al patrón a cubrirlo, cuando no se ha fincado un derecho específico a determinada cantidad, después de seguido el procedimiento que fija el capítulo VIII del título tercero de la Ley Federal del Trabajo (artículos 117 a 131) y en especial lo dispuesto por el artículo 125 de ese ordenamiento”(73)

(73) Jurisprudencia y Tesis Aisladas, junio 1917-marzo 2003, Semanario Judicial de la Federación, Ejecutoria: Informe 1976, 2ª. Parte, 4ª. Sala, p.43.- A.D.6358/75. Industrial Minera México, S.A. Planta de San Luis, 29 de abril de 1976.5 v.

“UTILIDADES. IMPROCEDENCIA DEL RECLAMO RELATIVO AL PAGO DE., misma que determina, que en el capítulo VII, del título tercero de la Ley Federal del Trabajo, particularmente los artículos 121 y 125, establecen determinados lineamientos que han de observarse previamente al pago de utilidades, y es así que mientras que el primero de los preceptos precisa las normas conforme a los cuales puede ejercitarse el derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración fiscal que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la segunda disposición contiene las bases para determinar la participación de cada trabajador en el reparto de utilidades, directrices, esas últimas que en esencia se hacen consistir en la elaboración, por parte de una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, o de un inspector del trabajo, de un proyecto que determine la participación de cada trabajador. *De esta manera si en el juicio laboral no existe constancia de que se haya efectuado el procedimiento encaminado a establecer la cantidad líquida y específica que corresponde al trabajador, ni obra dato alguno en cuanto a la existencia del monto reclamado en concepto de utilidades, la improcedencia de la acción es la irremediable consecuencia, pues no existen elementos para pronunciar condena a pago del patrón.”*(74)

(74) Ibidem, marzo de 1994. Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Amparo Directo 66/94.-Alma Idalia Ramírez 16 de febrero de 1994.-Unanimidad de votos.-ponente: Enrique Arizpe.- Secretario: José M. Quintanilla Vega.

“UTILIDADES. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS. PROCEDE LA CONDENA A SU PAGO DESPUÉS DE AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONTENIDO EN ÉL ARTICULO 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- De conformidad con el artículo 125 fracciones I y IV de la Ley Federal del Trabajo, para determinar la participación de utilidades de cada trabajador se exige la integración de una comisión de igual numero de representantes de estos y del patrón para la formulación de un proyecto que determine la participación de cada uno, el cual se fijará en lugar visible del inmueble de la empresa, en cuyas condiciones, un empleado podrá exigir el pago de ese concepto pero previamente debe agotar el procedimiento citado por que de no ser así, la autoridad está imposibilitada para establecer, ante la falta de elementos tendientes a fijar una cantidad determinada respecto a ese derecho.”(75)

De las tesis anteriores, resulta obvio que no es procedente la reclamación ante la Junta, sin embargo cuando un juicio se va en rebeldía, la Junta en el laudo que dicta en perjuicio del demandado al no haber contestado la demanda ni haber aportado pruebas, en forma generalizada condena al patrón de todas y cada una de las prestaciones señaladas en la demanda inicial en donde se encuentra incluido el reparto de utilidades, por lo que permite al actor incrementar su liquidación en base a la suma de todas las prestaciones a que supuestamente tiene derecho en donde se incluye el reparto de utilidades.

(75) Jurisprudencia y Tesis Aisladas, junio 1917-marzo 2003, Semanario Judicial de la Federación, Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Amparo directo 94/93.-Materiales Anáhuac, S.A.-24 de febrero de 1993.-Unanimidad de votos.- Ponente: Salvador Bravo Gómez.- Secretaria.- Elizabeth Serrato Guisa.

b).- Cuotas obrero-patronales (Instituto Mexicano del Seguro Social).- Los patrones al momento de contratar a un trabajador deben realizar las gestiones correspondientes para inscribirlos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el régimen obligatorio y amparar los riesgos como son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes, enfermedades generales, maternidad, invalidez, vejez, muerte, entre otras, por tal motivo realiza sus cuotas obrero patronales en cumplimiento a lo establecido en la misma Ley del Seguro Social.

Sin embargo quiero manifestar que las cuotas del Seguro Social, a cargo del patrón y en beneficio de sus trabajadores, no constituyen una prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, ya que el objeto es garantizar el derecho humano a la salud y bienestar de las personas que forman el núcleo familiar del asegurado. Por tanto las cuotas que cubre el patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social según el artículo 12 de la Ley que creó este organismo, ello implica que esta prestación, no tiene como fuente directa el trabajo que se preste, sino como lo señala el artículo 2º., de la propia Ley; su objeto es garantizar el derecho humano a la salud y bienestar de las personas que forman el núcleo familiar del asegurado. Por tanto las cuotas que cubre el patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social en beneficio de sus trabajadores no constituyen una prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, en los términos del artículo 84 de la Ley Laboral, todo lo que acabo de explicar es de acuerdo a la ejecutoria **“SEGURO SOCIAL, LAS CUOTAS A CARGO DEL PATRÓN Y EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES, NO CONSTITUYEN UNA**

PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO”⁽⁷⁶⁾

Por tanto que el asegurado antes de hacer su reclamación ante la Junta, debe agotar previamente el recurso de inconformidad a que se contraen los artículos 133 y 134 de la Ley del Seguro Social, a fin de que sea el Consejo Técnico del propio Instituto quien resuelva en definitiva, pues de no proceder así, no tan solo no existe el presupuesto necesario que produce la competencia de la Junta, sino que se carece de acción, tal y como lo establece la jurisprudencia “SEGURO SOCIAL. INCONFORMIDAD. RECURSO QUE SE DEBE AGOTAR ANTES DE ACUDIR ANTE LA JUNTA A DIRIMIR CONTROVERSIAS SURGIDAS ENTRE ASEGURADOS Y EL INSTITUTO”. ⁽⁷⁷⁾

c).- Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).-

Cuando el trabajador demanda sobre el pago de aportaciones del Infonavit ante la Junta, igualmente resulta improcedente en virtud de que el artículo 52 de la ley del Infonavit, describe que en caso de existir inconformidad de las empresas, de los trabajadores, o de sus beneficiarios *se podrá promover ante el propio instituto un recurso de inconformidad.*

(76) Jurisprudencia y Tesis Aisladas, junio 1917-marzo 2003, Semanario Judicial de la Federación, Ejecutoria: Informe 1984, 2ª. Parte, 4ª., Sala, tesis 79, pp.63 y 64.

(77) Jurisprudencia y Tesis Aisladas, junio 1917-marzo 2003, Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª. Parte, 4ª. Sala, tesis 238, pp.221 y 222.

El artículo 53 de la citada ley, es el fundamento legal en donde nos indica que en caso de existir controversia entre trabajadores y el instituto sobre los derechos de aquellos se resolverá por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje una vez agotado, en su caso, el recurso de inconformidad.

En la práctica siempre demandan estas prestaciones, procedan o no procedan, todo lo cual lo hacen con el afán de acrecentar mas la liquidación del trabajador, esto actuando con ventaja, pero la desventaja de todo esto es que retarda el juicio, ya que la contraparte se excepciona aduciendo que los llamará a juicio de acuerdo al artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo.

Los llaman a juicio por adquirir el carácter de “terceros interesados” ya que puedan resultar afectadas por la resolución que se pronuncie en ese juicio, aun cuando no es competente la Junta Local, en otro caso sería la Federal, agotando el recurso antes citado, tal y como se demuestra con las tesis de jurisprudencia que a continuación presento:

“INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO. LAS CUOTAS QUE SE CUBREN AL.- “no pueden considerarse como integrantes del salario de los trabajadores dichas cuotas, porque las cubre el patrón con el objeto de que aquellos estén en aptitud de obtener créditos para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e

higiénicas y para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos”. (78)

“INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. LA JUNTA ES INCOMPETENTE PARA RESOLVER SOBRE EL PAGO DE LAS APORTACIONES DEL TRABAJADOR, es correcta la determinación de la Junta al declararse incompetente para resolver lo relativo al pago de las aportaciones que haga el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, porque conforme al artículo 30 de la Ley de la materia, el trabajador tiene que hacer las gestiones pertinentes ante el referido instituto, para lograr la rendición de cuentas de las aportaciones que haya efectuado el patrón”. (79)

B).- EL EMPLAZAMIENTO FICTICIO EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

El emplazamiento según el Licenciado Armando Porras López, en su obra Derecho Procesal del Trabajo “es la fijación de un plazo que se establece por la Ley, para que una persona, previa notificación, se presente ante el tribunal para la práctica de alguna diligencia”(80)

(78) Jurisprudencia y Tesis Aisladas, junio 1917-marzo 2003, Semanario Judicial de la Federación, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Época, tomo III, Segunda parte-1, Enero a Junio-1989, pág. 407.

(79) Semanario Judicial de la Federación, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, séptima época, tomo 109-114, sexta parte, pág. 112.

(80) PORRAS Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Puebla, José M. Cajica, JR., S.A., p. 224.

Este se realiza a la parte demandada y se ordena cuando es admitida la demanda por la Junta, en donde mediante acuerdo se señala fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, tal y como lo prevé la disposición contenida en el artículo 873 de la ley que literalmente dice:

“...El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, *que deberá efectuarse dentro de los quince siguientes, al en que se haya recibido el escrito de demanda.* En el mismo acuerdo se ordenará *se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos,* entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia...”

De acuerdo al artículo antes citado se entiende que se va a notificar a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada

la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Ahora bien, solo quiero hacer notar el vicio en que incurren los Actuarios de la Junta, consiste en que la notificación que realizan no es dentro del tiempo establecido por la ley, sino en un plazo menor de diez días, todo lo cual trae como consecuencia que se difieran las audiencias por no estar debidamente preparadas, es decir, **no estar en tiempo, hechas las notificaciones**, por lo que de nueva cuenta dictan fecha y hora para que tenga verificativo.

Indudablemente existe la necesidad de que la Junta, cuente con la participación de mas Actuarios, ya que debido a la carga de trabajo es imposible notificar tantas demandas, lo que así sucede en Acapulco, Guerrero, ciudad, que tiene mayor afluencia de demandas interpuestas, por ser un importante centro de atracción turístico, y por ende existen muchísimas empresas de prestación de servicios turísticos, por tal motivo urge la creación de otra Junta Local o bien la de mas plazas de Actuarios para emplazar en tiempo y forma las demandas que diariamente ingresan ante este órgano laboral.

Todo emplazamiento que no se hace correctamente se considera ilegal, por tal motivo se promueve un alto índice de amparos por los defectuosos emplazamientos que hacen los Actuarios, mismos que se hacen notar, con la participación indebida de los demandantes quienes falsamente llegan a considerarse “trabajadores” cuando no lo

son por no haber prestado servicios de ninguna índole en una fuente de trabajo que pretenden emplazar, tal y como lo explico enseguida.

Desde mi punto de vista existen dos tipos de emplazamientos irregulares, el primero que lo autodenomino emplazamiento con dolo, es decir, aquel que se lleva a cabo, por una componenda entre el demandante y el Actuario, con el afán de que se vaya en rebeldía el juicio y el segundo en donde de manera unilateral los demandantes emplazan para obtener un beneficio indebido para sí, simulando un acto jurídico, a través de la investidura que representa el actuario de la Junta.

1).- Emplazamiento ilegal.-

Este es derivado de la mala intención que surge entre los “trabajadores” y “Actuarios”, al demandar los primeros en una fuente de trabajo donde jamás han prestado servicio alguno.

Han surgido casos en que el demandante elabora una demanda ficticia y en unión del Actuario, proceden a realizar un emplazamiento a una fuente de trabajo inexistente, notificándole a una tercera persona, quien es ajena, aduciendo que trabaja, habita o que tiene su domicilio en ese lugar.

De lo anterior quiero hacer la aclaración de que dicha fuente de trabajo en las que se constituyen los Actuarios, son lugares abandonados, en donde pueden asistir en forma esporádica ya sea porque los demandados se encuentran de viaje o lo que se estila

porque tienen diversas propiedades y no pueden habitarla en forma regular, me refiero a una casa habitación o bien a locales comerciales, los cuales han sido cerrados temporalmente.

Lo anterior conlleva una serie de irregularidades tal y como lo sustenta la Suprema Corte de Justicia en las tesis que a continuación presento:

“EMPLAZAMIENTO ILEGAL DEL PATRÓN.- Este emplazamiento, surge si el trabajador no precisa en su demanda laboral el nombre y el domicilio de su patrón, sino únicamente la actividad a que se dedicaba y la ubicación de la fuente de trabajo, por lo que si el Actuario realiza ese emplazamiento en esos términos, es decir, en ese lugar, con la persona que ahí se encuentre, sin cerciorarse de quien sea el propietario, responsable o beneficiario de la misma, a fin de dirigir el citatorio y en su caso el instructivo, a éste último, para que frente a él se siguiera el juicio, el emplazamiento realizado no cumple con los requisitos exigidos por el artículo 743, fracciones I y II, en relación con el 712, de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia es ilegal”. (81)

“EMPLAZAMIENTO, CERCIORAMIENTO DEFICIENTE DEL DOMICILIO DEL DEMANDADO. No es bastante el cercioramiento, si

(81) Semanario Judicial de la Federación, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava época, tomo III, Segunda parte -1, Enero a Junio de 1989, p. 322.

tal constatación la realiza apoyándose en que ese es el que proporcionó el actor y porque tiene a la vista la nomenclatura y número exterior visible puesto que, para ese fin, es necesario que, con los atributos propios de su autoridad, se asegure mediante otros datos que tenga a su alcance, de la efectividad de la designación del domicilio de que se trata, esto es, debe cerciorarse que a quien pretende llamar a juicio, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación; por tanto, si el emplazamiento adolece de los requisitos formales mencionados, resulta ilegal” (82)

De lo anterior, se deduce que los requisitos para un legal emplazamiento a juicio, deben ser primeramente que el actuario al verificarlo se cerciore, no sólo de que el domicilio en el que se constituye sea el del demandado, sino, además, que corrobore que la persona que deba ser llamada a juicio, efectivamente viva en él y se encuentre dentro de la población, de donde resulta que la omisión del notificador, de cerciorarse de todos y cada uno de esos datos, es suficiente para estimar ilegal el emplazamiento a juicio.

Evidentemente que cuando proceden de mala fe, tanto el demandante como el Actuario, hacen aparecer a una persona como encargada de esa fuente de trabajo, misma que comunica que el demandado trabaja, habita o que tiene su domicilio en la fuente de trabajo demandada.

(82) Semanario Judicial de la Federación, Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Amparo en revisión 34/94. Autotransportaciones Aeropuerto, S.A. de C.V. 26 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Omar Espinoza Hoyo.

Por tanto el Actuario asienta en el acta que los demandados han sido legalmente notificados y que deberán comparecer el día y hora señalados en que tendrá lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, apercibiéndolos mediante el auto de radicación que también se acompaña a la demanda, que de no comparecer se tendrán por ciertos los hechos y tendrán por perdido el derecho para aportar y desahogar pruebas que respalden su defensa, todo lo cual se traduciría en un laudo condenatorio en perjuicio de los demandados.

2).- Emplazamiento legal.-

Este tipo de emplazamiento surge cuando existe disponibilidad del Actuario de realizarlo de buena fe, en cumplimiento de sus funciones, aquí la conducta indebida será directamente por parte de los que están demandando e indirectamente por el Actuario.

Si bien el Actuario se conduce a realizar dicha notificación de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 741, 742 y 743 de la Ley Federal del Trabajo, resulta ser violatorio de garantías para aquellos que a sus espaldas se ventile cualquier juicio laboral, determinándose que si fueron notificados correctamente, es decir, que se entendieron con la persona idónea y que les corrieron traslado de la demanda y auto de radicación, apercibiéndolos que de no acudir en la fecha y hora establecida en el auto de radicación perderán el derecho de contestar y ofrecer pruebas que respalden su defensa.

Estas irregularidades las atribuyo a los artículos 712, 740 y 743, por ser proteccionistas del trabajador, como puede observarse el artículo 712, señala *que si el trabajador ignora el nombre del patrón, basta con que cite el domicilio o razón social de donde labora o laboró,* tal y como a continuación se detalla:

”Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón”

Artículo 740.- “Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 en lo conducente...”

Los preceptos antes citados tienen relación con el artículo 743, que a la letra dice:

“La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

I.- El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local, señalada en autos para hacer la notificación...”

De los artículos en cita, quiero hacer notar que como demandada, no me reporta ninguna seguridad jurídica, puesto que el “trabajador” puede citar cualquier domicilio aduciendo que efectivamente laboró para esa fuente de trabajo y que ignora el nombre del patrón, por tanto que resultan ser ambiguas dichas disposiciones, resulta impreciso, en virtud de que claramente describe que debe cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente la del centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Ahora bien para el caso que me ocupa, cabe decir que el Actuario se va a conducir de acuerdo a lo establecido en la Ley, realizando una notificación que considera él legal, debido a que cuenta con la investidura de un Actuario que se encuentra facultado para realizar estas notificaciones, sin percatarse de que los “trabajadores” se están conduciendo ilícitamente al pretender notificar a personas, con las que nunca ha existido una relación laboral.

Desde mi punto de vista me permito manifestar desde ahora, que los artículos 712, 740 y 743, deberían ser materia de reforma, para evitar estas irregularidades en torno a las notificaciones, ya que son ciento por ciento proteccionistas del “trabajador”.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó que el Actuario al momento de notificar una empresa deberá señalar que tuvo

a la vista el Registro Federal de Causantes tal y como se precisa enseguida:

“Emplazamiento.- Debe considerarse como correcto el que practica el Actuario, en donde además de precisar en su razón, el día, la hora y el lugar en el que se constituyó y de especificar cómo se cercioró de que ese era el domicilio de la empresa demandada, señaló que tuvo a la vista el Registro Federal de Causantes, de manera que no existió duda de que actuó en el domicilio correcto artículo 743”.(83)

Esta ejecutoria solo se limita al caso de cerciorarse de que, a quien demandan, corresponde al lugar donde pretenden emplazar.

La Junta de Conciliación debe desempeñar el papel también de investigadora, para evitar que surjan actos ilícitos, mismos que a lo largo del proceso le pueden deparar perjuicios a terceras personas que tienen su patrimonio de muchos años, mismos que pueden ser despojados en un solo instante, es decir, que al no comparecer a la audiencia inicial, lógico es que se les hace efectivo el percibimiento decretado en autos.

(83) Ejecutoria: Informe 1983, 3ª parte, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, tesis 15, pág. 185.

Los autores Tena Suck e Ítalo Morales, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, manifiestan que ante la falta de cualquiera de las formalidades que la Ley exige, invalida la notificación misma (nulidad de notificaciones), por lo que concluye diciendo que la validez jurídica de las actuaciones de la Junta, dependerán de la estricta legalidad de las notificaciones.

Aquí existe una laguna de Ley porque se refieren a las formalidades que ella misma exige, es decir, que si se hace el emplazamiento de acuerdo a lo establecido en la Ley, no será objeto de nulidad de actuaciones, porque la persona que realiza el emplazamiento se supone que es una persona con fe pública.

Por cuanto a lo que acabo de exponer, respecto a que el “trabajador” ventajosamente se hace pasar como tal y que *valiéndose de la buena fe del Actuario emplaza a una fuente de trabajo en la que jamás ha prestado sus servicios*, por lo que se entiende la notificación como legalmente realizada porque se aleccionó perfectamente a la persona quien dice ser la encargada de esa fuente de trabajo.

En conclusión, al emplazar a juicio al demandado, a través de la persona que para ese fin ha sido aleccionada, se tiene por enterado de que existe un juicio en contra de esa fuente de trabajo o de quien resulte responsable de la misma, por lo que se ordena contestar la demanda en un plazo de 10 días siguientes, de no ser así se le hace efectivo el apercibimiento decretado en el auto de radicación,

teniéndose por ciertos los hechos de la demanda y con ello aparejado un laudo condenatorio.

Obviamente que al no ser combatido el laudo dentro del plazo que de 15 días se dispone para ello, trae como consecuencia de que el laudo quede firme y con ello, el actor puede posteriormente hacer todos los trámites legales correspondientes, como lo es la aprobación de la planilla de liquidación y posteriormente la ejecución del laudo a través de un embargo y rematar los bienes para cobrar las cuantiosas prestaciones que falsamente aduce se le adeudan.

C).- DEFECTOS, VICIOS Y VIOLACIONES EN LA AUDIENCIA INICIAL.

La audiencia inicial en sus tres etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, desde mi punto de vista resultan ser las mas viciadas, debido a la naturaleza de esta audiencia, es decir, son tres etapas en una sola audiencia, como así lo establece el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.

Como una pequeña introducción quiero reiterar algo que en el capítulo anterior ya mencioné y me refiero al hecho de que *antes había dos audiencias por separado*, conciliación, demanda y excepciones y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas, que supuestamente por el hecho de estar así estructurada la audiencia inicial, retardaba aparentemente el procedimiento.

Para el análisis de los vicios y defectos o bien de la mala actuación de la Junta en estas etapas, es menester dividir cada una de ellas para un mejor entendimiento, tal y como a continuación lo expongo:

1).- Etapa Conciliatoria.-

a).- De la incomparecencia de los apoderados de las partes en la audiencia de conciliación.-

El artículo 876 referente al desarrollo de la etapa conciliatoria, menciona en la fracción I, *que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.*

Esta es una disposición que ni siquiera debería existir en la Ley, por ser contraria a derecho, ya que va en contra de los intereses del mismo trabajador, no es posible que el trabajador se presente a la audiencia de conciliación sin la presencia de alguien que lo asesore, por tanto comparto la opinión del maestro Trueba Urbina, al afirmar que *esta disposición incurre en fallas técnicas y es contrario a la realidad;* ya que es inconstitucional que se le impida a las partes estar asesoradas por su representante o abogado en el período conciliatorio y termina diciendo que esta medida es contraria a los intereses de los trabajadores.(84)

(84) TRUEBA Alberto y Trueba Jorge. Comentario al artículo 876 fracción I, Ley Federal del Trabajo comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía, 75ª Porrúa, S.A. 1995.México, p.409.

Me parece un defecto de Ley, debido a que cuando surge una diferencia laboral, entre patrón y trabajador, lo que menos existe es la disponibilidad para tener un acercamiento y llegar a un arreglo conciliatorio; en la práctica esta norma no se cumple, es decir, no se aplica debido a que el papel que juegan los apoderados al momento de conciliar, es fundamental para negociar el posible arreglo, ya que ambas partes, realizan los cálculos aritméticos de las prestaciones que supuestamente se le adeudan al trabajador, por tanto quienes tienen los conocimientos de cómo realizar una liquidación son precisamente los abogados.

Aunado a lo anterior, quiero hacer mención de que también debe ser obligatorio acreditar la personalidad en la etapa conciliatoria, ya que para entablar pláticas y hacer uso de la voz, es necesario que se apersona un abogado como apoderado del mismo. Si bien en la parte doctrinal y legal, coinciden en que *la conciliación* es la etapa fundamental para llegar a un arreglo y evitar un engorroso juicio laboral, me parece incongruente que exista esta figura como una etapa independiente, si en el presente caso, las partes al no estar asistidas de sus apoderados, jamás podrán llegar a un arreglo conciliatorio y lo único que resulta es un diferimiento o bien pasar a la otra etapa para fijarse la litis y seguir el procedimiento respectivo.

La Conciliación debe preferirse, aun al mismo laudo para la solución de los conflictos de trabajo, pues mientras el laudo produce consecuencias profundamente enojosas para las partes, la conciliación, a semejanza de la transacción produce efectos menos molestos; por

ello, la sabiduría popular ha dicho: “Mas vale una mala transacción que un buen pleito”.

El procedimiento de Conciliación da, a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

Por lo expuesto, manifiesto que es necesario que comparezcan a la etapa conciliatoria, tanto las partes, como sus respectivos abogados y acreditar estos últimos su personalidad, para lograr avenir a las partes, en base a las proposiciones justas que realice cada abogado conforme a Ley Federal del Trabajo.

b).- Diferimiento constante ante la ausencia del trabajador.-

El artículo 876 fracción IV, que a la letra dice: “Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley”

Analizando este precepto legal, me percaté de que existe la libertad jurídica de las partes de poder diferir la audiencia de mutuo acuerdo, pero se debe tomar en cuenta de que se incurre en atraso

procesal debido a que los intervalos de tiempo que emplea la Junta al señalar una nueva audiencia son de 30 a 60 días según la agenda de trabajo.

Por tal motivo como reforma a este defecto de la Ley propongo que se suspenda la audiencia únicamente cuando se realice un convenio por haber llegado a un arreglo conciliatorio y no por pláticas, en donde se establezca una fecha cierta y determinada para dar cumplimiento al pago de las prestaciones generadas y no cubiertas.

En este mismo orden de ideas, quiero exponer que existe una laguna de Ley por cuanto a que *debe ser personalísimo el acto de ratificación de la demanda*, es decir, que si no asiste el actor a la audiencia de demanda y excepciones, automáticamente deberá mandarse al archivo el expediente como asunto total y definitivamente concluido, teniéndosele al actor por desistido de la acción en contra de la demandada, en virtud de que existen muchos casos en que los trabajadores emigran a otro país o bien que dejan en forma indefinida el trámite del juicio, dejando el juicio en manos de su apoderado, evitando con ello un arreglo conciliatorio y el indeterminado número de diferimientos.

2).- Etapa de demanda y excepciones.

Una vez que se ha agotado la etapa de conciliación y no han llegado a ningún arreglo conciliatorio, procede pasar a la siguiente etapa que es la de demanda y excepciones.

En esta etapa se debe contestar la demanda interpuesta por la parte actora, por tal motivo es requisito esencial que previamente se acredite la personalidad en los términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad, mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello...."

Cuando la parte demandada en forma directa o a través de apoderado, ha exhibido todos y cada de los documentos con los que pretende acreditar la personalidad, inmediatamente después contesta la demanda.

Al terminar de contestar la demanda se le concede el uso de la voz a la parte actora y comienza a objetar los documentos con los que

se pretenden acreditar dicha personalidad, interponiendo un incidente de falta de personalidad.

a).- Incidente de falta de personalidad.-

Este se encuentra contemplado en el artículo 761, el cual establece:

”...Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley”

Dichos incidentes se clasifican en: incidente de previo y especial pronunciamiento e incidentes en general.

El incidente de falta de personalidad es de previo y especial pronunciamiento, por tanto también lo relaciono con el artículo 762 fracción III, que a la letra dice:

”...Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

“I.-Nulidad;

“II.-Competencia;

“III.- Personalidad;

“IV.- Acumulación; y

“V.- Excusas.

Se ha convertido en un vicio el hecho de objetar la personalidad, aun cuando los documentos que se exhiben no adolecen de deficiencia alguna, sin embargo lo hacen para **suspender el procedimiento** y se realice el estudio de los documentos que la demandada está exhibiendo. En muchas ocasiones se aportan los documentos idóneos, de los cuales se llega al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, sin embargo, es costumbre de los abogados postulantes promover el incidente de falta de personalidad aunque dichos documentos prueben el nexo que existe entre la empresa y la fuente de trabajo demandada o bien con persona física, por lo que atrasan mas el procedimiento con la perversa intención de dejar a los demandados sin representación alguna y consecuentemente sin derecho a contestar la demanda y a ofrecer y desahogar pruebas, dejándolas en total estado de indefensión, ya que si bien objetan la personalidad, la Junta se reserva para dictar la interlocutoria.

Dicha reserva se lleva de 30 a 60 días o quizás mas tiempo, por tanto en ocasiones es necesario promover amparo indirecto, ante la negativa de la Junta de dictar resolución de interlocutoria, por el incidente de falta de personalidad interpuesto por el trabajador.

Podría decirse que aun cuando el mismo trabajador lo interpone en su beneficio, resulta ser contrario a sus intereses, en virtud de que tiene que esperar mucho tiempo para que dicten su resolución. Sin embargo este retraso también lo puede beneficiar en caso de ganar el juicio, pues se acumulan a su favor los llamados salarios caídos.

b).- Reservas de la Junta para dictar sus acuerdos.-

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje, suele reservarse de manera muy frecuente, todo lo cual provoca que los juicios se vayan rezagando con más rapidez.

Desafortunadamente, esto se ha convertido ya en un vicio por parte de los secretarios de acuerdos, principalmente en los incidentes, de falta de personalidad tal y como ya lo expliqué y el de acumulación, así como el acuerdo de admisión de pruebas que aunque no corresponde a la etapa que estoy tratando, es menester que haga mención de ello.

Cuando la demandada pretende acreditar su personalidad, de acuerdo a lo que dispone el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, la parte actora realiza sus respectivas objeciones, en virtud de que aduce malintencionadamente que los documentos que se exhiben cuentan con deficiencias muy notorias, por lo que inmediatamente promueve un incidente de falta de personalidad.

Al culminar la audiencia de demanda y excepciones, la Junta emite un acuerdo, el cual hace constar que comparecieron a la audiencia, se tienen por hechas las manifestaciones y por interpuesto el incidente de falta de personalidad o el de acumulación, según sea el caso, todo lo cual concluye diciendo que se reserva para entrar al estudio y fondo del incidente planteado en ese asunto.

El artículo 763 de la Ley, claramente expone que cuando se trate de nulidad, competencias 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.

Los secretarios no resuelven de manera pronta los incidentes planteados, por lo que se vulneran los artículos 735, 837 fracción II y 838 de la Ley Federal del Trabajo, que en esencia establecen que las resoluciones deben dictarse en el acto que concluye la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes y que cuando la realización de una actuación procesal no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Al reservarse la Junta sobre la resolución de la interlocutoria, obvio resulta que causa un perjuicio para ambas partes, en virtud de que queda paralizado el trámite, todo lo cual procede la interposición de un amparo indirecto ante el Juez de Distrito por negativa de la Junta.

De la acumulación.-

El incidente de acumulación es de previo y especial pronunciamiento, por lo que suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelve, aquí existen dos situaciones, primeramente la suspensión de la audiencia por falta de personalidad y la segunda por la de acumulación, por lo que estamos ante la incertidumbre del tiempo en que dichos incidentes deberán ser resueltos.

Del auto admisorio de pruebas.

En el capítulo que antecede, expliqué brevemente en qué consistía la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el vicio en que incurre la Junta en esta etapa consiste en que se reserva para dictar su acuerdo en donde debe señalar todas y cada una de las fechas, para el desahogo de las pruebas, por lo que viola el artículo 880 en su fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, puesto que no cumple con lo establecido en este artículo, tal y como se detalla enseguida:

“La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes...fracción IV, “concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche”.

La Junta solo se limita a dictar un acuerdo que textualmente dice “LA JUNTA ACUERDA: Se tiene a las partes por ofreciendo pruebas de la manera que ha quedado escrito, agregándose al expediente todas y cada una de las documentales exhibidas y en relación a la admisión de las mismas esta Junta se reserva por considerarlo necesario.-Notificados los comparecientes firman al margen para constancia y alcance, los CC. Miembros que integran este Tribunal por ante el Secretario que autoriza y da fe.”

Es evidente que la Junta, no emite su acuerdo al instante, debido a la carga de trabajo que tiene o en muchas ocasiones la

actitud que adoptan es de pereza al dictar un acuerdo que no puede llevarse ni diez minutos, todo ello trae como consecuencia que el asunto que se está ventilando se demore mucho, por cuanto a su trámite, es decir, se paraliza el procedimiento, por tanto viola las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo tales como 735, 837 fracción II y 838 y consecuentemente los artículos 14 y 16 Constitucionales.

Cuando la Junta no dicta su acuerdo dentro del término establecido por la Ley, se convierte en una negativa, ya que no solo transcurren días, sino hasta meses, por lo que la parte mas interesada en este caso el trabajador, tiene que promover un amparo indirecto ante una autoridad de mayor jerarquía, por la negativa en la que incurre, ya que de no ser así se paraliza el juicio en forma indefinida, porque como puede verse no hay actividad procesal desde la fecha de la audiencia en donde se aportaron las pruebas.

La Junta debe resolver si se admiten o se desechan las pruebas aportadas y así poder reanudar el procedimiento, reitero, su resolución debe dictarla de inmediato al concluir la audiencia, o bien dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes y en el ultimo de los casos, dentro de los tres días hábiles siguientes, al celebrarse la audiencia en mención, por tanto que al no pronunciarse se retarda en perjuicio del actor el principio de que la justicia debe ser pronta.

c).- La carga de la prueba.

El estudio de la carga de la prueba es fundamental en este rubro, porque representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la Junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.

En esta materia quien debe probar es el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, sin embargo hay una excepción a la regla y la establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, donde aduce que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

El patrón no siempre tiene documentación por cuanto al control de personal, expedientes personales, recibos de pago u otro documento que lo respalde para protegerse de alguna demanda que pudiera sobrevenir en su contra, no obstante de que es obligación del patrón resguardar los documentos tal y como lo dispone el artículo que acabo de citar, el patrón muchas veces omite su elaboración y trae como consecuencias que en juicio se quede en completo estado de indefensión y la única alternativa que le queda es precisamente **ofrecerle la reinstalación de su empleo.**

Ahora bien, al momento de ofrecerle su trabajo en los mismos términos y condiciones como lo venía desarrollando, lo hace con la intención de no tener la carga de la prueba y aduce que dicho ofrecimiento es de buena fe, ya que de no ser así tendría que probar ciertos aspectos como son los siguientes:

- Fecha de ingreso del trabajador
- Antigüedad del Trabajador
- Faltas de asistencia del trabajador
- Causas de rescisión del Trabajo
- Terminación de la relación o contrato de trabajo, para obra o tiempo determinado.
- Constancia de haber dado por escrito al trabajador de la notificación de la fecha y causa de su despido.
- El contrato de trabajo.
- Duración de la jornada de trabajo.
- Pago de días de descanso y obligatorios.
- Disfrute y pago de vacaciones
- Pago de las primas dominicales, vacaciones y antigüedad.
- Monto y pago del salario.
- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.
- Aguinaldo.

Dice el maestro Rafael Tena Suck, que de los casos de aplicación que acabo de citar, el patrón siempre tendrá la carga de la prueba y que en caso de la negativa de la relación laboral en quien recae la carga de la prueba es precisamente al trabajador.

Si el patrón ofrece el puesto de buena fe, sin modificarle al trabajador sus condiciones de trabajo, o en todo caso justifique las condiciones controvertidas, operará la “reversión de la carga de la prueba” y será el trabajador el que tenga que acreditar el despido que aduce”.

De lo anterior se desprende que los demandados emplean la reinstalación, como una alternativa por no poder aportar pruebas y así desvirtuar lo que afirma el actor, *pero aquí es donde se genera el vicio*, porque si bien es cierto que existe la presunción de que el actor ha sido despedido injustificadamente de su empleo, no es conveniente reinstalarlo, porque ya surgieron diferencias y por tanto ya no es posible que exista esa armonía en su trabajo, sin embargo lo ofrecen de buena fe, cuando no es así, aun cuando hay que admitir que existen casos en los que el empleador en efecto no despidió al trabajador y este solo utiliza este medio como un “modus operandi”

Por lo anterior quiero permitirme proponer la **desaparición de la Reinstalación**, como una solución al procedimiento laboral y dejar subsistente única y exclusivamente la figura de la indemnización constitucional.

En caso de que el trabajador pidiera su reinstalación no deberá operar esta figura en virtud de que genera perjuicios para ambas partes, por las razones que mas adelante explico.

d).- La Reinstalación (estrategia de las partes).-

La reinstalación es una figura que está contemplada en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el cual describe que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

De lo anterior se denota que la reinstalación es una de las acciones principales que puede hacer valer el trabajador ante la presencia de un despido injustificado, un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso laboral con el fin de obtener, respecto de otra persona, una decisión que se traduce generalmente en condena sobre relaciones jurídicas.

De acuerdo a las clasificaciones de las acciones, la reinstalación se encuentra ubicada dentro de las acciones de condena, que tiene por objeto obtener en contra del demandado, una sentencia por virtud de la cual se constriñe a cumplir una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc.

La reinstalación la considero como una estrategia de ambas partes para actuar preeminentemente, ante una situación en donde

saben que en cualquier momento alguna de estas, podrá *desistir* y *buscar un arreglo conciliatorio*, conforme a los intereses de cada uno de ellos.

Estrategia del actor.- El actor emplea esta estrategia, para obtener en la secuela del juicio, la acumulación de otros juicios y así dar trámite a cada uno de ellos, para presionar a la contraparte y llegar a un arreglo conciliatorio o bien para obtener un enriquecimiento indebido en el caso de que alguno de los juicios se fuera en rebeldía.

El trabajador siempre busca su bienestar, aunque supuestamente no tenga los recursos económicos necesarios para el trámite de un juicio laboral, busca la forma de salir exitoso en el juicio, muchas veces quien lleva ventaja, es decir, quien puede ganar el juicio es precisamente el trabajador, porque sabe que quien tiene la carga de la prueba es el patrón, que en muchas ocasiones carece de documentación que le pueda servir como prueba para defenderse en juicio, tales como tarjetas de control de asistencia, nóminas, listas de raya, recibos de pago de salarios o un contrato individual del trabajo, entre otros.

Si bien es verdad que el espíritu de la Ley, se basa en la protección del mas “débil”, es decir del trabajador, en la actualidad quien debería ser considerado como tal es *el patrón*, por carecer muchas veces de elementos necesarios para obtener una buena defensa.

Son muy elevadas las liquidaciones que realiza el trabajador, cuando en muchas ocasiones no tiene derecho a diversas prestaciones que cita en su demanda por una escasa antigüedad o simplemente por su categoría, por ejemplo un comisionista en donde por la naturaleza del trabajo que desempeña, no procede el reclamo de diversas prestaciones, a las que erróneamente aduce tener derecho.

Estrategia del patrón.- El patrón también puede obtener beneficios al revertir la carga de la prueba, tal y como acontece en la audiencia de demanda y excepciones ya que el patrón de “buena fe”, ofrece al trabajador su empleo para que lo desempeñe en los mismos términos y condiciones legales como lo venía desarrollando, pero no lo hace con el ánimo de que retorne definitivamente, sino de revertir la carga de la prueba al actor y desvirtuar el despido que se le imputa, porque en muchas ocasiones el patrón como ya lo expliqué carece de pruebas.

Ahora bien, si el patrón de manera cautelosa, le reconoce al actor su antigüedad, salario y categoría, no podrá aportar prueba alguna sobre su reconocimiento, porque no son hechos que se controvertan, porque ya han sido confesados.

El patrón al no tener documentación que desvirtúe el despido corre el riesgo de que la Junta le dicte en su perjuicio un laudo condenatorio, por tal motivo con la figura de la reinstalación lo único que obtiene a su favor es hacer tiempo para llegar a un arreglo conciliatorio, ya que se acumulan los juicios y el proceso puede tardar no solo meses

sino años en el desahogo de pruebas de cada juicio, lo que trae como consecuencia que retrase el proceso.

e).- La reinstalación en la fuente de trabajo.-

Al contestar la demanda y ofrecer el trabajo en la etapa de demanda y excepciones, la Junta emitirá el acuerdo correspondiente a la reinstalación en donde señalarán fecha y hora, para que tenga verificativo dicha diligencia, previa aceptación del trabajador, debiendo quedar notificados para que asistan a la fuente de trabajo donde el actor vino desempeñando sus actividades, con la misma antigüedad, categoría y salario.

Cuando el Actuario y ambas partes se dan cita a la fuente de trabajo, donde se va a llevar a cabo la reinstalación del empleo, el actuario se sirve a levantar el acta de reinstalación en donde le requerirá a la parte demandada, en este caso al patrón, si es o no conforme es reinstalar al trabajador, por tanto el patrón manifiesta que si y aduce que lo reinstala en los mismos términos y condiciones como lo venía desarrollando.

Acto seguido manifiesta el trabajador que sí acepta y en ese mismo instante solicita formalmente se le de posesión material de su puesto, de acuerdo a lo ordenado en los autos del expediente en que se actúa, el Actuario hace constar que acudió a la fuente de trabajo, cerciorándose de que corresponde a la fuente de trabajo demandada y que ambas partes aceptaron la reinstalación, dándosele al trabajador

posesión material de su puesto y concluye dando fe de la diligencia firmando ambas partes el acta de reinstalación.

f).- El círculo vicioso de la reinstalación.-

El vicio del cual hago alusión se da precisamente aquí en este hecho, ya que no obstante de que ha quedado formalmente reinstalado el trabajador, se retira de la fuente de trabajo, para posteriormente demandar de nueva cuenta y atribuir un nuevo despido el cual jamás ocurre sino que por su propia voluntad se separa de su empleo.

Todo esto trae como consecuencia una nueva demanda por el supuesto despido ocurrido después de la reinstalación, en donde falsamente aduce el trabajador fue injustificado, así pues se genera un nuevo juicio en donde reclama las mismas prestaciones al mismo patrón.

Para el nuevo juicio se sigue el mismo procedimiento ordinario y cuando la demandada proceda a dar contestación a este nuevo juicio podrá promover un incidente de acumulación de procesos tal y como lo prevé el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo.

Desde mi punto de vista muy particular, la figura de la reinstalación no tiene razón de ser, en virtud de que supuestamente se ofrece el trabajo de “buena fé”, pero en realidad no es así, ya que se considera una estrategia por ambas partes, primeramente el demandado para arrojar la carga de la prueba al actor y el actor para promover un nuevo juicio.

El actor se reinstalará en su momento, abandonará su trabajo manifestando falsamente que fue despedido, presentará de nueva cuenta otra demanda por el nuevo despido, contestará la demanda en el segundo juicio y el demandado ofrecerá nuevamente el trabajo y así sucesivamente y este vicio seguirá repitiéndose hasta que alguna de las partes, no pueda seguir con el juicio por las diversas irregularidades que tiene el proceso o bien el mas común, por falta de recursos económicos, en donde el trabajador tenga que buscar un arreglo económico y dar por terminado el juicio principal junto con los acumulados.

3).- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En esta etapa surgen irregularidades muy palpables, como es la elaboración de documentos apócrifos para no ser condenados al pago de diversas prestaciones, ofrecimiento de testigos falsos, testimonial por exhorto, incidente de nulidad de actuaciones ante la falta de notificación a testigos, la expedición de certificados médicos y la reserva en el auto admisorio de pruebas, quiero hacer la aclaración de que este ultimo ya quedó explicado anteriormente.

a).- La documental y la elaboración de documentos apócrifos.

El artículo 804 describe que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir los contratos individuales de trabajo que celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable, listas de raya o nómina de personal, recibos de pago de salarios, controles de

asistencia, comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, aguinaldo, prima vacacional.

Por tanto a los artículos 796 en relación con el 804 de la Ley, les doy una doble aplicabilidad, la primera por cuanto a que el patrón debe tener precaución de tener en orden, toda la documentación con sus firmas respectivas, para acreditar antigüedad, categoría, salario y sobre todo la jornada legal con la que venía laborando el trabajador, ya que de no ser así, cuando se presente algún caso de que sea demandado en un juicio laboral por despido injustificado, no podrá aportar y desahogar pruebas que respalden su defensa.

Quiero hacer un breve paréntesis en este hecho, porque me preocupa que existan personas que actúen con ventaja, al hacerse sabedores de que el patrón no maneja ningún tipo de control de asistencia y quieren exigir un pago de prestaciones que en ningún momento se han generado porque no se surten los elementos de subordinación, dirección y dependencia económica, que son característicos de toda relación laboral, sin embargo hay que reconocer que esta circunstancia se convierte en vicio porque quienes lo llevan a cabo puede considerarse *como su modus vivendi*.

Igual sucede con aquellas personas que teniendo escasos dos días de haber ingresado a laborar para una empresa, se separan voluntariamente de su empleo, aduciendo que fueron despedidos injustificadamente y manifestando que tenían una antigüedad considerable, una jornada extraordinaria hasta de tres horas diarias y

hasta un sueldo triplicado, todo lo cual se puede desvirtuar, siempre y cuando los patrones cumplan con la disposición que establece que deben conservar su documentación.

Por cuanto a la elaboración de documentos apócrifos sucede tanto con las personas físicas como con las personas morales, verbigracia, empresas fuertes en donde sistemáticamente tienen un control de libretas de asistencias, en donde solo proceden estampar sus firmas correspondiente a la semana en que se encuentran, esto es, que la empresa no asienta la jornada legal con el que se desempeñan, ni mucho menos las horas extras.

De lo anterior se desprende, que los demandados elaboran documentación apócrifa en donde hacen aparecer que el trabajador firmó su jornada de trabajo, es decir, su entrada y salida, sin aparecer horas extras, lo ajustan de acuerdo a ocho horas diarias de trabajo que es la jornada legal establecida por la Ley.

Igualmente sucede con los contratos de trabajo, en donde dejan abierto un espacio por cuanto a la fecha, para poder asegurarse de que el trabajador no cuente con una mayor antigüedad.

No quiero dejar de mencionar que cuando ingresa un trabajador a la empresa el patrón hace firmar hojas en blanco, aduciendo que es para modificar sus datos personales, cuando en realidad es para hacer una renuncia en donde conste que no se le adeuda prestación alguna,

que no tuvo riesgo de trabajo y sobre todo que jamás laboró horas extras.

Como puede verse existe duplicidad de vicios, ya que se alteran los documentos que tienen en la fuente de trabajo y los efectos legales que se producen son en perjuicio del trabajador como es el caso de la renuncia en donde por ley, pierde derecho para exigir el pago de sus prestaciones y consecuentemente la reinstalación de su empleo.

No obstante de que el trabajador supuestamente ha renunciado a su empleo, tal y como lo hacen aparecer, esta es la principal causa de que muchos trabajadores opten por demandar a la fuente de trabajo para la cual prestaron sus servicios, aunque no tengan derecho a las prestaciones por haber renunciado, la Junta recibe su demanda le da trámite y se prepara la primera audiencia como cualquier juicio ordinario, obvio que resulta improcedente por la forma de cómo dio por terminada la relación laboral, es decir, “renunció a su empleo”.

Quiero hacer una observación, este tipo de juicios que surgen por una renuncia, son los que se arreglan de manera muy rápida, debido a que el hecho de haber una firma, queda el juicio sujeto a una prueba pericial caligráfica grafoscópica para determinar si efectivamente proviene del puño y letra del actor, por tanto que *el patrón opta por darle al trabajador por concepto de gratificación la cantidad que pudiera emplear para el desahogo de esta probanza como es la pericial.*

b).- La testimonial y el exhorto.

Esta prueba es la mas viciada, figura contemplada en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 813 al 820, menciona los lineamientos a seguir en el desahogo de una prueba testimonial.

El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidos en la relación procesal. Son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos.

Las partes no pueden ser testigos. El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria y a la buena fe de los que rindan su testimonio, quien comparece como tal debe hacer del conocimiento del tribunal el hecho controvertido, con sus circunstancias de modo, tiempo y lugar, de dicho acontecimiento.

El maestro Tena Suck, clasifica a los testigos en contestes, aleccionados y sospechosos.

- *“Testigos contestes.*-Son aquellos que coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.
- *Testigos aleccionados.*- Como tales deben considerarse las declaraciones iguales o uniformes de lo que se desprende que fueron aleccionados.
- *Testigos sospechosos.*- Sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron preparados para declarar”. (85)

(85) TENA Suck, Op.cit.pág 119.

De la clasificación anterior se corrobora sobre la existencia de testigos que pueden ser aleccionados o que pueden resultar sospechosos; por la falsedad en que incurren las partes en ofrecerlos para que declaren de acuerdo a sus intereses.

La finalidad de las partes es proponer nombres y domicilios falsos, primeramente los actores con el fin de aleccionarlos y los demandados para imposibilitar al Actuario de la Junta, para localizarlos.

Los testigos siempre estarán aleccionados de acuerdo a los intereses de cada parte, en el caso del trabajador cuando se separa voluntariamente de su trabajo, sin mediar un despido, afirma en su demanda que fue despedido injustificadamente de su trabajo y que aconteció ante la presencia de diversas personas.

Por tanto para acreditar su dicho ofrece testigos inventados, que ninguna relación pueden tener con los acontecimientos, para posteriormente aleccionarlos como si hubiesen estado presentes en el despido que pretende hacer valer el trabajador.

Por cuanto a la parte demandada resulta ser diferente el ofrecimiento de la prueba testimonial, ya que es lógico pensar que el patrón ofrecerá como testigos a sus mismos trabajadores y los aleccionará para que declaren favorablemente.

También se da el caso de que ofrecen testigos y domicilios falsos para que al momento de que el Actuario proceda a su búsqueda, no los localice y asiente que se vió imposibilitado para ello y nunca se lleve a cabo dicha diligencia.

Todo esto conlleva a una serie de irregularidades en donde las partes hacen partícipe a la Junta de manera indirecta, porque los Actuarios proceden a la búsqueda de los testigos y al no encontrarlos, se avocan solamente a asentar en el acta que no fueron localizados y que se encontró imposibilitado.

La parte demandada no conforme con haber ofrecido esta testimonial, promueve incidente de nulidad, en contra de las actas levantas por el actuario, en virtud de que asienta que se vió imposibilitado para localizar a los testigos, cuyos efectos legales es la suspensión del juicio hasta en tanto no se resuelve, por ser este incidente de previo y especial pronunciamiento.

Por cuanto a la prueba testimonial con exhorto, cuyo fundamento legal se encuentra en el artículo 776, en relación con el artículo 813 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, en donde claramente describe que es admisible la prueba testimonial, siempre y cuando el testigo radique fuera del lugar de residencia de la Junta, debiendo acompañar el oferente de la prueba, interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo y de no hacerlo, se declarará desierta dicha probanza.

Por tanto, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

Esta prueba con exhorto conceptualmente hablando, es la comunicación de un tribunal, que se dirige a otro de distinto lugar, pero de igual categoría y jerarquía, sin embargo esta prueba por su naturaleza, le permite a la parte demandada cometer irregularidades en el procedimiento, ya que es ofrecida en la misma forma que una testimonial simple.

Se ofrece con testigos y domicilios falsos, para prolongar su trámite y como solución a su pronto desahogo es precisamente que la parte actora se traslade al lugar donde deba desahogarse la prueba, para agilizar su trámite, porque de no ser así quedaría paralizado el juicio en forma indefinida.

c).- Incidente de nulidad de actuaciones, ante la defectuosa citación de testigos.

Antes de desahogar la prueba testimonial, el testigo debe ser citado, en el domicilio que se proporcionó en el escrito de ofrecimiento de pruebas, sin embargo hay que recordar que las partes ofrecen los testigos con nombres y domicilios falsos, lo cual se percatan los mismos Actuarios y evitan constituirse en el domicilio que para tal efecto se ha señalado, este vicio se traduce en que los Actuarios sin constituirse en el domicilio para realizar la citación correspondiente,

asientan en el acta que se constituyeron en ese domicilio y que no encontraron la numeración que se señaló.

Por el exceso de trabajo los Actuarios solo se limitan a levantar un acta, sin haberse constituido físicamente en el domicilio señalado para ese fin, por lo que al analizar el demandado la razón levantada por el Actuario, procede a promover nulidad de actuaciones, solicitando se deje sin efecto las actas levantadas y se ordene nuevamente la citación de testigos, con esto se comprueba que el demandado está actuando de mala fe, para retardar el juicio.

d).- De la exhibición de certificados médicos.-

Este es otro de los vicios mas frecuentes, en el juicio laboral, ya que las partes al verse imposibilitados para presentar alguna persona en a udiencia o en cualquier otra diligencia, tales como la confesional para hechos propios o bien en una pericial, entre otras, es muy frecuente que las personas que tengan que comparecer en alguna audiencia se enfermen, ya sea antes de desahogarse en una confesional o lo que es mas frecuente al rendir su dictamen los peritos, cuando esto acontece, la parte interesada exhibe un certificado médico bajo el sustento legal del artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente 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”.

Este es un vicio constante que se da entre las partes, al exhibir este documento elaborado falsamente con la finalidad de que se suspenda la audiencia y se señale de nueva cuenta fecha y hora para su verificativo.

La Junta al momento de exhibirse este certificado, lo analiza y le da entrada de inmediato, aunque estén concientes de que es un documento apócrifo, es decir, falso, elaborado de mala fe para que la audiencia se suspenda, el vicio es precisamente cuando dan entrada a este documento, aun sin ser verdadero.

La Suprema Corte en su tesis denominada **“AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS. SU DIFERIMIENTO POR HABERSE EXHIBIDO CERTIFICADO MÉDICO BAJO PROTESTA SIN RATIFICAR, NO IMPLICA VIOLACIÓN PROCESAL**, señala que es correcta la actuación de la Junta al ser admitido dicho certificado, tal y como se lo detallo enseguida:

“En términos del artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, fue correcta la actuación de la Junta responsable cuando consideró que el

certificado médico exhibido bajo protesta de decir verdad por el apoderado del trabajador, justificaba la incomparecencia del absolvente sin necesidad de dilatar el procedimiento con la ratificación de esa constancia; por ello, acertadamente difirió la audiencia para la recepción de la confesión del demandante, pues no puede decirse que injustificadamente dejó de asistir para que pudiera declarársele fictamente confeso. Además de que el precepto en comento no prevé la circunstancia de que cuando el médico no ratifique el documento, la Junta deba declarar la confesión ficta del absolvente, y aunque en el caso que se analiza la autoridad laboral fijó nueva fecha para la celebración de la audiencia, lo hizo únicamente con el ánimo de allegarse los elementos de prueba necesarios para resolver el conflicto planteado, pues era optativo seguir el procedimiento que establece el artículo 785 aludido, o sea, la de provocar a través de la ratificación, que la Junta se trasladase al lugar en que se encontraba el absolvente para el desahogo de la diligencia, pero lo cierto es que, sin necesidad de esa medida, la responsable procuró desahogar la mencionada confesión, lo cual de ninguna manera puede ser violatorio de garantías”.(86)

En lo personal pienso que sí es violatorio de garantías, ya que le dan trámite a un certificado médico prefabricado, el cual se ha hecho costumbre dentro de la Junta de Conciliación, exhibirlo, para retardar el juicio, evitando que comparezca la persona que tenga que llevar a cabo una diligencia.

(86) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, Novena Época, tomo III, Marzo de 1996, tesis XXI. 1º. 15 L, p. 896.

Por tanto, propongo reformarse el artículo 785 y adicionar que el médico que expida un certificado, deberá hacerlo acompañando copia de la cédula profesional y de no ser así deberá la Junta desecharlo, sin excepción alguna.

Después de que se han desahogado las pruebas existe un término legal para los alegatos y una vez formulados se procede a dictar laudo, en el cual pueden derivar infinidad de defectos muy visibles, como puede ser el caso de que el nombre del actor o actores sean equivocados pero que el número sea el correcto.

Como puede observarse me refiero aquellos defectos que no son trascendentes, no modifican el fondo del asunto y para tal efecto tienen las partes el término de tres días, para hacer la aclaración respectiva.

Por otro lado y entrando en materia de vicios y defectos, quiero hacer hincapié de que como es la fase final del juicio y la Junta no entra al análisis del asunto, dictan sus resoluciones contrariamente a lo establecido en la Ley, por lo que causa un perjuicio a las partes y obliga a promover un amparo directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito, dentro del término establecido por la Ley de amparo.

De todo lo expuesto, se desprende todo un análisis minucioso sobre defectos, vicios y violaciones con un enfoque doctrinario y legal, dentro del procedimiento ordinario laboral, desde la presentación de la demanda hasta el laudo que se dicta en un juicio.

Primeramente por cuanto a la presentación de la demanda se da una serie de irregularidades, en virtud de que la Junta no determina si acepta o desecha la demanda, todo ello se debe a la existencia de los principios de derecho procesal del trabajo, en los cuales se determina que debe existir flexibilidad y sencillez en el proceso y suplencia de la deficiencia de la demanda.

Al existir dichos principios procesales obvio resulta que la Junta no realiza un análisis minucioso de la demanda, todo lo cual debería realizarse para evitar irregularidades, como son las reclamaciones de aquellas prestaciones que resultan improcedentes tales como el reparto de utilidades o bien aquellas que no son consideradas como prestaciones como son las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), sin agotar previamente un procedimiento para determinar en qué cantidad y en base a ello, hacerlo efectivo ante la Junta, para el caso del reparto de utilidades, por tanto que no se cumple con lo establecido en la tesis jurisprudencial denominada “UTILIDADES, PAGO DEL REPARTO DE. TRATÁNDOSE DEL PAGO DE REPARTO DE UTILIDADES” “UTILIDADES. IMPROCEDENCIA DEL RECLAMO RELATIVO AL PAGO DE” y “UTILIDADES. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS. PROCEDE LA CONDENA A SU PAGO DESPUÉS DE AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”, por tanto concluyo que debe seguirse el

procedimiento establecido en los artículos del 117 a 131 de la citada Ley.

Las prestaciones exigidas por el actor sobre cuotas-patronales respecto al Instituto Mexicano del Seguro Social, resultan improcedentes por no constituir propiamente una prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, ya que es muy clara ley laboral en su artículo 84, así como también en la ejecutoria denominada “SEGURO SOCIAL, LAS CUOTAS A CARGO DEL PATRÓN Y EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES, NO CONSTITUYEN UNA PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO” y la jurisprudencia “SEGURO SOCIAL. INCONFORMIDAD. RECURSO QUE SE DEBE AGOTAR ANTES DE ACUDIR ANTE LA JUNTA A DIRIMIR CONTROVERSIAS SURGIDAS ENTRE ASEGURADOS Y EL INSTITUTO” .

Lo mismo acontece con las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores ya que es el mismo artículo 52 de la ley de este organismo que establece claramente que debe promoverse ante el propio Instituto un recurso de inconformidad, por tanto no deben ser exigibles en una demanda interpuesta en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, como finalmente lo establece la jurisprudencia denominada “INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. LA JUNTA ES INCOMPETENTE PARA RESOLVER SOBRE EL PAGO DE LAS APORTACIONES DEL TRABAJADOR” por las razones expuestas.

El perjuicio que se ocasiona al interponer estas “prestaciones”, son para aumentar la liquidación y provocar se difieran las audiencias constantemente.

El emplazamiento es un vicio imparable que usualmente ocurre en la Junta, clasificados de mi parte como legal e ilegal, el primero, porque quien lo realiza tiene fe pública, no se duda de su investidura, realiza el emplazamiento de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo quienes cometen esas conductas indebidas son los demandantes, mientras que el segundo si existe un complot por parte de Actuario y del demandante, tal y como ya lo expliqué en este capítulo.

Estas deficiencias derivan del hecho de que la Ley es proteccionista por parte del trabajador, si como acontece el mismo artículo 712 en relación con el 740, detalla que si el trabajador ignora el nombre del patrón, basta con que se cite el domicilio o razón social de donde labora o laboró, por tanto, a este hecho atribuyo la mala conducta que se tiene tanto del actor como del Actuario.

En la etapa de conciliación existe un defecto de Ley, es decir se debe prever la asistencia de los apoderados, sin embargo la Ley limita su asistencia, por lo que resulta ser contrario a los intereses de los trabajadores, por ello el mismo Trueba Urbina emitió un comentario respecto a esta fracción, misma que se encuentra enseguida de este precepto en la Ley Federal del Trabajo, en donde aduce que se incurre

en fallas técnicas y que es contrario a la realidad y que considera que es inconstitucional que se impida este derecho a las partes.

Siguiendo con la etapa de conciliación, hago notar que es en esta primera etapa, donde se presta para ocasionar diferimientos constantes con el pretexto de arreglarse, violando así el artículo 876 fracción IV, donde claramente dice que con el objeto de conciliarse, por una sola vez, se suspenderá la audiencia, sin embargo no es así en la práctica, esto se ha vuelto un vicio.

Por otro lado quiero manifestar que ante la ausencia del trabajador, surgen diferimientos constantes, ya que puede ratificarla personalmente o a través del apoderado, siempre y cuando le haya otorgado poder para comparecer a su nombre, lo cual se hace en la demanda inicial, por lo que considero totalmente un defecto, en virtud de que debe ser personalísimo, el hecho de ratificar la demanda, ya que ante la ausencia del trabajador que puede ser temporal o definitiva, provoca estos acontecimientos, ya que es muy común que los trabajadores que no tienen estudios se desesperen y emigren a otro país con la esperanza de encontrar mejores condiciones de vida, por lo que se ausentan por un periodo de tiempo muy largo y puede provocar rezago de expediente, ante la Junta, evitando no ser resuelto el juicio a la brevedad posible.

Las reservas de la Junta para dictar sus interlocutorias es un vicio cometido por la Junta a favor de los patronos, en virtud de que se promueve con el fin de atrasar el proceso, ya que si la naturaleza del

incidente es de previo y especial pronunciamiento, debe suspenderse la audiencia para entrar al estudio y fondo de dicho incidente y no resuelven dentro de los términos establecidos, violando los artículos 763, 735,837 fracción II y 838 de la Ley Federal del Trabajo.

Quiero aclarar que no solo en incidentes se reserva tal y como ya lo expliqué en este capítulo sino en el auto admisorio de pruebas, violándose los artículos anteriores, es decir, aquellos que cité estableciendo los términos previsto en la ley para dictar sus acuerdos y resoluciones.

La reinstalación del empleo fue la fuente principal de mi preocupación en el desarrollo de este trabajo de investigación, concluyo que es un círculo vicioso que si no se pone fin a esta figura los juicios tendrán un trámite muy retardado, provocando miles de confusiones, por la acumulación de tantos juicios al reinstalar, despedir y volver a reinstalar sucesivamente, por tanto, como la parte patronal la considera una estrategia al pretender arrojarle la carga de la prueba al trabajador, propongo la desaparición de esta figura, quedando subsistente la figura de la indemnización constitucional.

Por cuanto a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, también está muy viciada, debido a la naturaleza de las pruebas como son la testimonial y testimonial por exhorto, en donde la parte patronal para atrasar el proceso ofrece testigos falsos, poniendo exhorto a los lugares de mayor distancia para retardar su diligenciación, esto se debe a que en muchas ocasiones, los patrones no cuentan con un control de

asistencia o listas de raya, con lo cual puedan aportar como pruebas y tener un laudo favorable, lo que resulta como alternativa, ofrecerlos en forma falsa para que el actuario jamás los encuentre en el domicilio que se ha citado para ese efecto, aunado a ello, la interposición de un incidente de nulidad de actuaciones ante la defectuosa citación de testigos, con la finalidad de obtener otra suspensión de la audiencia.

Y en último rubro tenemos la exhibición de certificados médicos en el juicio laboral, cuando se tiene que desahogar una confesional para hechos propios o en una pericial, con estos certificados se pueden diferir las audiencias una y otra vez, por lo que causa perjuicios a la contraria, debe frenarse este vicio, por tal motivo, propongo que se exhiba copia certificada de la cédula profesional del médico que lo expide.

Por cuanto al laudo, cabe decir que la Junta manifiesta la incapacidad intelectual de los proyectistas y que aunado a ello interviene el factor carga de trabajo, por lo que es precisamente en el laudo donde se interponen infinidad de amparos debido a que dictan sus resoluciones contrario a lo que fue el desarrollo del juicio, es decir, no analizan correctamente y dictan a su antojo y capricho, por lo que no se cumple con lo establecido por los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales en esencia establecen que los laudos deben dictarse en forma clara, precisa y congruente, apreciando los hechos en conciencia y a verdad sabida.

Lo anterior puede ser subsanado en el término de tres días, siempre y cuando sean errores que no afecten el sentido del juicio, pero cuando son muy notorios y causan perjuicios, es necesario combatir el laudo a través de un juicio de amparo directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito.

CAPITULO IV

ALGUNAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN A LOS DEFECTOS, VICIOS Y VIOLACIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Las alternativas de solución se hacen con la finalidad de mejorar el Derecho Procesal del Trabajo en México, debido a la violación que se realiza en forma constante al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

El Proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. *Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.*

Es obvio que no se cumple con lo establecido por dicha disposición tal y como lo expuse en el capítulo que antecede, por tal motivo y para darle solución a esos defectos, vicios y violaciones, es menester realizar reformas a la Ley Federal del Trabajo, para la reestructuración del procedimiento laboral, incluyendo la organización del personal de la Junta Local de Conciliación, para obtener resultados jurídicos eficaces a la mayor brevedad posible y dar por terminado el problema que se ha venido ventilando durante años que son precisamente los vicios en que incurrir tanto las partes como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Claramente se puede observar que el procedimiento ordinario en conflictos individuales, la concentración en una sola audiencia de las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas no ha originado beneficios en el proceso, no hace expedito el procedimiento laboral y ello implica dejar en estado de indefensión a las partes, por lo que les presento las siguientes propuestas con la finalidad de mejorar la administración de justicia laboral.

A).- EN EL ANÁLISIS PREVIO DE LA DEMANDA.-

Mi propuesta versa en que antes de ser admitida la demanda interpuesta por el trabajador, deberá realizarse un estudio a fondo de esa demanda, para evitar que ingresen a la Junta Local, aquellas que contengan reclamaciones, como el reparto de utilidades y los pagos de aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que resultan ser totalmente improcedentes, debido a que debe agotarse previamente un procedimiento, tal y como lo marca la misma Ley.

Presentada la demanda por oficialía de partes, la Junta Local, dentro de las 24 horas siguientes y para no dejar en estado de indefensión al actor, dictará un acuerdo previniéndolo, para que en un término de tres días presente otro escrito rectificando única y exclusivamente de aquellas prestaciones que no sean competencia de la Junta Local, de no cumplir con la prevención, la Junta podrá desechar la demanda y tenerla por no interpuesta.

B).- DE LAS FORMAS DE EMPLAZAR A JUICIO.-

Una alternativa de solución al emplazamiento que pretende realizar el demandante que se autodenomina "trabajador", en una fuente de trabajo es la siguiente:

Cuando la fuente de trabajo es una empresa, es decir, cuando es una persona moral legalmente constituida, será necesario que antes de emplazar a juicio, el Actuario solicite al patrón o representante legal, exhiba las nóminas del personal que labora en la empresa, para cerciorarse de que la persona que está demandando verdaderamente prestó servicios en esa fuente de trabajo.

Para el caso de que no se encontrara en nómina dicho trabajador, podrá este último exhibirle al actuario el alta que ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, haya causado o bien cualquier documento fehaciente que acredite que si prestó servicios para el patrón.

Cuando se pretenda emplazar a juicio en alguna negociación, como son los locales comerciales, el Actuario, deberá describir y asentar en el acta, que tuvo a la vista el alta de Hacienda o Licencia de Funcionamiento Municipal vigente, describiendo los datos del negocio, con el fin de acreditar que efectivamente está operando dicha negociación.

Al momento de emplazar a juicio a una persona física, deberá solicitar copia de la credencial de elector con quien se entienda la diligencia y anexarlo al expediente.

Cuando se diera el caso de que una negociación cerrara por vacaciones como sucede en algunos Restaurantes, en los que se anuncian como "Nos fuimos de vacaciones", la notificación deberá realizarse de la misma forma, a excepción de que deberá realizarse en el periodo en que estén operando, cabe decir que en este tipo de emplazamientos existe perjuicio para el patrón porque tiene que pagar salarios caídos.

C).- EN LA AUDIENCIA INICIAL.

Con la reforma de 1980, en donde la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, que consistía en solo dos etapas se convierte en una audiencia de tres etapas, conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, lo cual puedo afirmar no se lograron buenos resultados, si como acontece, resultó ser contraproducente implementar este sistema dada la naturaleza en que está constituida dicha audiencia, ya que se presta a la obtención de diversas irregularidades, tal y como ya las expliqué anteriormente.

Para el caso de que subsistiera el sistema que teníamos antes de la reforma de 1980, se aminorarían en un grado mayor dichas irregularidades, primeramente no se permitiría a las partes diferir la audiencia inicial, a excepción de dos casos importantes, el primero

sería por llegar a un arreglo conciliatorio, siempre y cuando se realice convenio sobre el pago de las prestaciones en una fecha futura y determinada y el segundo por suscitarse una ampliación de demanda, que tendrá que contestarse en un lapso de tres días hábiles siguientes.

1).- De la personalidad y comparecencia de los abogados en la conciliación.

El artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo debe ser reformado, debiendo quedar de la siguiente manera: “Las partes comparecerán personalmente a la Junta, con abogados patronos, asesores o apoderados, debiendo acreditar su personalidad en esta etapa”.

La propuesta de esta reforma es precisamente, porque resulta lógico pensar que cuando existe un conflicto de trabajo, las partes no están en la mejor disposición para llegar a un arreglo conciliatorio, aunque el auxiliar se encuentre presente, lo mas viable es que se presenten ante la Junta con sus abogados quienes podrán conciliar cuantificando las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, lo cual será requisito sine qua non, acreditar previamente la personalidad jurídica con la que se ostentan, todo ello, en base a lo establecido en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

2).- Presencia del trabajador en la audiencia inicial.-

Será necesaria la presencia del trabajador en la audiencia inicial, porque si tomamos en cuenta de que no asiste en la primera etapa se le tiene por inconforme con todo arreglo conciliatorio, lo cual

aprovechan esa situación, para diferirla y no llevarla a cabo, fundando su petición de acuerdo al artículo 876 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando un trabajador le otorga poder a su abogado, es con la finalidad de que comparezca a las audiencias en su representación, desafortunadamente muchos son los trabajadores que al ser víctimas de un despido injustificado, emigran a otro país para buscar nuevas formas de sobrevivir y tener una vida digna, por tanto que al no presentarse provoca que la audiencia se difiera constantemente.

De lo anterior se deriva un vicio, primeramente por la falta de comunicación y la segunda, es el aspecto económico, el cual uno deriva del otro, la comunicación es esencial, ya que al no localizar al trabajador no puede existir un arreglo de ninguna índole, por lo que los apoderados optan por diferir constantemente las audiencias y el económico, resulta obvio pensar que los abogados no aportarán gastos que se eroguen con motivo del juicio, si como acontece, los trabajadores, no mantienen ningún tipo de comunicación, con quienes los representan, por tanto, dejan paralizado el juicio al no promover actuación alguna ante la Junta.

Mi propuesta en este apartado consiste primeramente en que podrá diferirse la audiencia en los dos únicos casos que estoy planteando, en forma contraria la Junta se limitaría a mandar al archivo el expediente en que se actúa, teniendo al actor automáticamente por desistido de su demanda.

En conclusión a este apartado, es necesaria la presencia del trabajador en la etapa conciliatoria, para que existan mas posibilidades de un arreglo conciliatorio **y en la etapa de demanda y excepciones ratificar personalmente su demanda** para evitar el constante diferimiento de audiencias y evitar el rezago de expedientes laborales.

D).- DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL COMO ACCIÓN PRINCIPAL.

Mi propuesta consiste en eliminar la figura de la reinstalación del empleo, por ser un vicio que no se ha podido regular, propongo que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo sea reformado debiendo quedar de la siguiente manera: “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le indemnice con el importe de tres meses de salario”.

Como puede verse la reinstalación del empleo no deberá operar salvo en casos de rescisión, en donde el patrón no compruebe la causal, debiendo cubrirse el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Igualmente deberá reformarse el artículo 49 de la Ley en cita y demás subsecuentes que traten de la reinstalación del empleo como acción principal en una demanda laboral.

En conclusión a este apartado, quiero manifestar que no podrá ofrecerse el trabajo, por que de lo expuesto se entiende que al

ofrecerlo es de mala fe, porque se hace con la finalidad de arrojarle la carga probatoria al trabajador y despedirlo constantemente cada vez que se le reinstale para acumular juicios y así evitar que tenga una resolución favorable a la mayor brevedad posible, por tanto deberá operar únicamente la indemnización constitucional salvo la excepción antes citada.

E).- RESPECTO DE LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.-

Esta etapa deberá desarrollarse en una sola audiencia, debiendo aportar las partes sus respectivas pruebas y objetarlas y de ninguna manera operará la reserva de la Junta para dictar auto admisorio de pruebas, no habrá excepción alguna para que la Junta suspenda la audiencia por reservarse.

1).- Pruebas documentales inadmisibles.

Las documentales como contrato individual de trabajo, recibos de pago de salarios o tarjetas de asistencia, entre otras, destinadas a ofrecerlas como pruebas, son alteradas por los demandados, ya que el objetivo es salir exitoso en el juicio, mi propuesta versa en que no será admitida la prueba documental que se encuentre alterada, es decir, con borrones, tachaduras, rayones, enmendaduras o con diversa tinta.

Estos documentos deberán contener además los siguientes requisitos:

1.- Expedirse por duplicado (original patrón y copia auténtica al carbón el trabajador).

2.- Nombre del patrón (denominación o razón social), nombre del trabajador, período de labores, categoría, salario, sin estos requisitos no podrán ser admitidas como prueba.

3.- Requisito esencial las firmas de ambas partes, patrón y trabajador y estampar sus huellas. Para el caso de que sea una empresa, deberá contener la firma y huella del gerente de recursos humanos.

No será admitida aquella documental privada consistente en una renuncia, en donde acredite que está dando por terminada en forma voluntaria la relación laboral, si no se presenta en forma manuscrita, es decir, del propio puño y letra del trabajador, debidamente firmada y huella estampada y ratificada ante la Junta competente; en caso de que el trabajador no supiera leer, podrá por comparecencia directa, acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien será asesorado por el titular de la secretaria general o bien por el Procurador de la Defensa del Trabajo, a fin de que se le cubra al trabajador lo justo.

2).- Prueba testimonial y exhorto.-

La prueba testimonial y el exhorto, aunque son pruebas esenciales en un juicio, es una de las mas viciadas en el procedimiento laboral, ya que en la práctica puede verse que son muchos los incidentes de tachas que se promueven por estar aleccionados o bien

por ofrecer testigos con nombres y domicilios falsos, lo cual resulta imposible localizarlos.

Mi propuesta es que si el Actuario, asienta en el acta que se vió imposibilitado para citar a las personas que se ofrecieron como testigos, por ser estos falsos, en la audiencia se desechará dicha probanza. Sin embargo en caso de que la parte que lo ofreció se sienta afectada, porque el Actuario, no se dio a la tarea de buscarlos por pereza o por tener mucho trabajo, tendrá un término de 3 días hábiles, para solicitar a la Junta le dicte de nueva cuenta fecha y hora para el verificativo de la audiencia en donde se compromete a presentarlos directamente, todo lo cual deberá exhibir junto con su petición, copia simple de las identificaciones oficiales de cada testigo, comprobando de alguna manera que el domicilio si correspondía al que se aportó en el ofrecimiento de esta prueba.

Para el caso de que asistieran y no fueran falsos, se entenderá que el Actuario no se constituyó en el domicilio, por lo que tendrá que pagar una multa de hasta 50 veces el salario mínimo.

Lo mismo acontecerá con la testimonial por exhorto, pero aquí diferirá en el término para presentarlos directamente, contarán con un término de 10 días hábiles, con una multa de 100 veces el salario mínimo.

Esta es la prueba mas utilizada para retardar el juicio, si como acontece, por vía exhorto puede tardar mas el trámite y provocar la

paralización indefinida del juicio, además quiero hacer notar que las posibilidades de un trabajador con las del patrón no son las mismas, por lo que el trabajador al querer desahogar una testimonial por exhorto, a la brevedad posible implicaría un gasto extra e iría en detrimento de la escasa economía del trabajador.

3).- Exhibición de cédula profesional en la expedición de certificados médicos.

En la exhibición de certificados médicos deberá acompañarse en copia certificada por el notario, la cédula profesional del doctor que lo expide, sin este requisito, no podrá ser admitido. No bastará con la simple exhibición del certificado, si como acontece, vemos que elaboran estos documentos y son totalmente falsos, aportando el nombre y domicilio del doctor que supuestamente los expide.

Por tanto, desde ahora, propongo que si una de las partes, presentara certificado médico por segunda ocasión, el Actuario podrá constituirse en el domicilio de esa persona para cerciorarse de que efectivamente se encuentra imposibilitado físicamente y podrá llevar a cabo la diligencia en su domicilio.

F).- LA URGENTE NECESIDAD DE PREPARAR, ESPECIALIZAR Y ORGANIZAR A LOS MIEMBROS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Para el desempeño de cualquier trabajo o actividad es fundamental preparar, especializar y organizar al personal que labora en cualquier empresa o centro de trabajo, para brindar un buen trato a

quienes les prestan servicios, derivado de ello, podrán obtener mejores prestaciones y un mejor salario.

Lo mismo debería acontecer dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es evidente que se exige con urgencia esa preparación, especialización y organización interna, en virtud de que al carecer de estos elementos lo único que se obtiene es una constante deficiencia reflejada en cada una de las actividades que tienen encomendadas, al momento de llevarse a cabo un juicio laboral, tanto en el aspecto administrativo, es decir, desde simples trámites hasta las emisiones de resoluciones de Secretarios de Acuerdos y auxiliares que laboran en ella.

La capacitación, preparación y organización debe estar a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin embargo no opera en nuestro sistema, hay quienes no cuentan ni siquiera con un título o cédula profesional que respalden sus conocimientos jurídicos, para poder laborar dentro de la Junta, solo son simples aprendices que cometen errores en forma consecutiva, con lo cual atrasan mas el procedimiento laboral.

Para ingresar a la Junta deben abrirse convocatorias y hacer previos exámenes para obtener los cargos desde el Presidente de la Junta, Secretarios, Auxiliares y Actuarios y evitar que sus nombramientos se realicen por recomendaciones y relaciones de compadrazgo y amiguismo dentro de la política, ya que con ello se

propicia mas aún la corrupción y se corrompe aún mas la justicia laboral.

Debido a las experiencias que he vivido dentro de la Junta, me nació la inquietud de realizar una indagatoria que me llevara a la conclusión de cuáles son los factores que provocan el indebido manejo de la administración de la justicia laboral, ya sea analizando los factores desde el punto de vista intelectual y material.

Esta investigación la realicé en dos partes, primeramente entrevistando a los abogados laboristas del Estado de Guerrero, que me parece el Estado con mas afluencia de demandas, que consecuentemente considero el mas conflictivo por tener diversas actividades económicas ya que de acuerdo a estadísticas el número de demandas que ingresaron únicamente a la ciudad de Acapulco, fueron aproximadamente 2000 en el año 2003, y por otra parte Quintana Roo, ciudad que tiene mayor auge turístico, pero con un grado menor de afluencia de demandas laborales, debido a que tiene poco mas de 30 años de haberse creado y que desde mi particular punto de vista considero un desarrollo turístico que crece todos los días y del cual se debe prever a futuro una diversidad de conflictos laborales.

1).- Estudio comparativo sobre el procedimiento ordinario laboral, instalaciones y personal que labora en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en Quintana Roo y Guerrero.

a).- CANCÚN, QUINTANA ROO.-

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se encuentra en Chetumal, la cual funciona con 2 Juntas Especiales en la ciudad de Cancún.

Ubicación.- Las Juntas Especiales 1 y 2 se localizan en región No. 230, manzana 52, lote 16 y 17, Cancún, Quintana Roo.

JUNTA No. 1.-

Nombre del presidente: Lic. José Luis Navarro Zapata.

Representantes de los obreros: Señor Andrés Solís Acosta.

Representante de los patrones: Lic. Indira Graniell Torres.

JUNTA No. 2.-

Nombre del presidente: Lic. María Cristina Jauriga.

Representantes de los obreros: Eloy Puc Cauih

Representante de los patrones: Lic. María de la Luz Uribe Rodríguez.

Criterios personales sobre el procedimiento laboral en Cancún.-

Abogados especialistas en la rama del Derecho laboral en la ciudad de Cancún manifestaron sus inquietudes, respecto al procedimiento laboral:

Nombre: Francisco Escalante Canto.

Domicilio: Supermanzana 30, manzana 1, lote 4, Avenida las Playas No. 48, por Avenida Palenque, Cancún, Quintana Roo.

Ocupación: Abogado en la rama del derecho laboral, sin ejercer otra diversa.

Originario: Mérida, Yucatán.

Lugar donde radica: Cancún, Quintana Roo.

Años ejerciendo en el Derecho Laboral: 30 años.

1.- ¿Qué opina usted del procedimiento ordinario laboral?

Respuesta.- “El procedimiento debería ser mas rápido debido a que existen dos Juntas Especiales, no obstante ello, quienes lo hacen mas lento obviamente son los que representan a la parte patronal, existen muchas trabas para obtener un laudo a la mayor brevedad posible, por tanto lo considero muy lento, el cual podría afirmar sin temor a equivocarme de que existe tortuguismo en el derecho laboral, principalmente al momento de resolver ”

2.- ¿Considera usted necesario realizar reformas laborales a nuestro sistema? si o no ¿por qué?.

Respuesta.- “Definitivamente si, bueno porque es evidente que al no tener reformas existen lagunas de Ley, que provocan las deficiencias dentro del procedimiento, además es necesario que existan reformas protegiendo mas al patrón que en la actualidad es la clase más débil”.

3.- ¿Qué opina usted de las instalaciones y del personal de la Junta?

Respuesta.- “ Por lo que puedo observar las instalaciones están bien, tenemos varias secretarías, las audiencias se llevan a cabo a la hora señalada, sin embargo las resoluciones son un poco tardadas, tal vez por la falta de capacidad de los secretarios de acuerdos, por cuanto al mobiliario, falta modernizarse la Junta, ya que todavía utilizan máquinas de escribir mecánicas y no computadoras que sería lo ideal para este tipo de trabajo”.

Nombre: Mario Azael Arceo Fernández.

Domicilio: Avenida Palenque número 115, supermanzana 30, manzana 2, lote 1, Cancún, Quintana Roo.

Ocupación: Abogado laboralista.

Originario: Ciudad del Carmen, Campeche.

Lugar donde radica: Cancún, Quintana Roo.

Años ejerciendo en el Derecho Laboral: 26 años.

1.- ¿Qué opina usted del procedimiento ordinario laboral?

Respuesta.- “El procedimiento lo hacen muy lento, lo cual provoca una prolongación dentro del juicio, impidiéndose la celeridad, que debe tener todo juicio de esta naturaleza, esto se lo atribuyo tanto a las partes en contienda ya sea porque no hay disponibilidad de arreglo, falta de interés de algunos actores en seguir promoviendo, existen miles y miles de diferimientos evitando enfrentar el juicio y por cuanto a los patrones al no querer llegar a un arreglo conciliatorio, prolonga mas su procedimiento al promover diversidad de chicanas,

principalmente los exhortos que es lo que mas se estila aquí, ya que los mandan a la ciudad de México principalmente para que su desahogo tarde aun mas. En conclusión considero que quienes lo hacen deficiente, son tanto las partes como la misma Junta, lo cual indiscutiblemente que se ve reflejado en cada juicio laboral.

2.-¿Considera usted necesario realizar reformas laborales a nuestro sistema? si o no ¿por qué?.

Respuesta.- “Sí, ya que tengo conocimiento que la Ley Federal del Trabajo es la única que no se ha reformado desde hace mas de 20 años, todo ha quedado en simples propuestas, ojalá y pongan mas atención, existen muchas deficiencias en esta rama del derecho que es fundamental para el país ya que estamos hablando de los intereses de dos clases fundamentales la de los obreros y patronos”.

3.- ¿Qué opina usted de las instalaciones y del personal de la Junta?

Respuesta.- “Las instalaciones las considero regulares, aunque un poco aislado del centro, pero contamos con dos Juntas, por cuanto al equipo de trabajo, o sea el mobiliario, es muy deficiente, ya que las máquinas son muy viejitas y son mecánicas, hacen falta computadoras”

Nombre: Lucio R. Tejero Álvarez.

Domicilio: Calle 6, No. 641, supermanzana 8, Avenida Palenque entre Avenida Chichén y López Portillo, Cancún, Quintana Roo.

Ocupación: Abogado laboralista y civilista.

Originario: Tabasco, Villahermosa.

Lugar donde radica: Cancún, Quintana Roo.

Años ejerciendo en el Derecho Laboral: 21 años.

1.- ¿Qué opina usted del procedimiento ordinario laboral?

Respuesta.- “Solo quiero puntualizar que este sistema es de lo peor que tenemos”.

2.- ¿Considera usted necesario realizar reformas laborales a nuestro sistema? si o no ¿por qué?.

Respuesta.- “Sí, pero además de eso, capacitar al personal que en ella laboran, bueno la capacitación mínima, porque quienes deben ocupar los puestos de presidentes de la Junta, secretarios, auxiliares y actuarios de la Junta, deben tener conocimientos jurídicos en el área laboral y tener sobre todo un título profesional que los respalde, ya que muchos de ellos solo vienen a aprender.

“Lo que yo propongo es que se reduzca el juicio, principalmente en la audiencia inicial, la cual deberían ser solo dos etapas la primera de conciliación, demanda y excepciones y la otra la de ofrecimiento y admisión de pruebas, sería mas rápido el procedimiento.

“Aunque existen dos Juntas especiales, debemos tomar en cuenta que existe una gran afluencia de demandas, debido al rápido crecimiento que está sufriendo Cancún, y con ello el aumento de los conflictos entre trabajadores y patrones, que de no tomarse cartas en el asunto, podría ir en decadencia esta Junta”.

3.- ¿Qué opina usted de las instalaciones y del personal de la Junta?

Respuesta.- “En general está bien la Junta por cuanto a las instalaciones, pero el personal que tiene es incompetente” (87)

Así opinaron algunos laboristas de aquella ciudad, lo que es muy notorio que hayan coincidido respecto a que es urgente la necesidad de reformas a la Ley y un mejor mobiliario a la Junta.

Ahora bien, quiero mencionar que el día 15 de diciembre del 2003, en una nota del periódico denominado POR ESTO!, en la ciudad antes mencionada, publicó de Playa del Carmen, Municipio de esta ciudad, que existe Tortuguismo en Conciliación y Arbitraje, con lo cual quiero reforzar esta investigación, tal y como lo detallo textualmente:

“Crea incertidumbre entre los trabajadores, denuncia la CTC. (Confederación de Trabajadores y Campesinos).

“TORTUGUISMO EN CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

(87) Entrevista realizada a postulantes en la materia laboral, en la ciudad de Cancún, Quintana Roo, el día 16 de diciembre del 2003.

“Sus resoluciones y laudos condenatorios no se ejecutan con la celeridad y eficiencia que se requiere. “Dirigente de la organización obrera rinde su segundo informe de labores.

“Por Víctor Rodríguez.

“PLAYA DEL CARMEN, SOLIDARIDAD, 14 de diciembre.- Durante la IV, Asamblea General Ordinaria de la Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC), fue señalada la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje *como falta de celeridad, creando incertidumbre entre los obreros, sin que sus resoluciones y laudos condenatorios se ejecuten con la eficiencia que demandan los trabajadores...*”

“En cuanto a los derechos de los trabajadores se refiere, apuntó que presentaron demandas individuales de trabajo ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje (JECA), logrando hasta la fecha cuatro laudos condenatorios a su favor de los compañeros que fueron despedidos injustificadamente, así como que se encuentran en resolución seis denuncias mas y dos pendientes” (88)

Por cuanto a la ciudad de Chilpancingo, Guerrero, me avoqué a realizar la misma investigación respecto a lo que acontece en la Junta, tal y como lo explico enseguida:

b).- ESTADO DE GUERRERO.-

⇒ **Chilpancingo** - La Junta Local se encuentra ubicada en calle Ignacio Zaragoza, No. 52, Centro, de esa ciudad.

(88) Periódico POR ESTO! de QUINTANA ROO, Tortuguismo en Conciliación y Arbitraje, escrito por Víctor Rodríguez, 15 de diciembre del 2003.

A principios del año 2003, hasta finales de octubre de ese mismo año quien tenía la titularidad en la Junta, era el LIC. JESÚS APARICIO ROMERO, y a partir de noviembre tomó posesión de su puesto el LIC. ABAD GERARDO OROZCO ROJAS, quien es el actual presidente.

Los representantes de los trabajadores y patrones corresponde el cargo a los CC. LICS. GABRIEL L. GUERRERO GÓMEZ y CARLOS HERRERA DÍAZ, respectivamente.

De acuerdo al estudio realizado, llegué a la conclusión de que son muy pocos los juicios que ahí se ventilan, llegan al arreglo conciliatorio el 30% de 800 demandas que ingresaron en el 2003 y como en cualquier otro Estado, existen diversidad de situaciones que provocan una mala administración en la justicia laboral.

Lo que predomina mas en esta ciudad, son principalmente los diferimientos, ya que previo a una audiencia inicial en sus tres etapas, deben realizarse enésimos diferimientos, por lo que provoca que cada juicio se prolongue hasta un año para que pueda desahogarse la primera audiencia, el motivo; olvidan realizar las respectivas notificaciones a los demandados, tal vez sea, por falta de personal y muchas otras, por no realizarlas dentro del término que señala la Ley para tal efecto.

Por lo anterior, quiero hacer hincapié de que en esa Junta, existen carencias, como en cualquier otra del mismo Estado y porqué

no, hasta de la de Cancún, sin embargo el LIC. ABAD GERARDO OROZCO ROJAS, Presidente de la Junta de Chilpancingo, lo hizo notar en la entrevista realizada el 2 de diciembre de 2003, que le hizo el periódico Novedades, al cual manifestó que a pesar de haber obtenido 240 denuncias de enero a diciembre de 2003, se ha dado salida a ello.

Estas denuncias obviamente son realizadas debido a la mala actuación y las malas condiciones en que se encuentra la Junta, es decir, se deben a las carencias de tipo jurídicas económicas y de personal:

“Trabaja la JLCYA a pesar de las carencias.- El Presidente de la Junta señaló que se ha dado salida a las 240 denuncias que han recibido de enero hasta la fecha (1º de dic. 03).
“CHILPANCINGO, GRO.-1 de diciembre - El presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, (JLCyA), Abad Gerardo Orozco Rojas, refirió que *a pesar de las carencias jurídicas, económicas y de personal*, a las 240 denuncias que han recibido de enero hasta la fecha (1º. dic.03), se les ha dado salida pronta.

“Por ello ya hizo la petición por medio de un documento al Secretario de Finanzas y Administración de Gobierno del Estado, Rafael Acevedo Andrade, para que el próximo año se les remueva el mobiliario obsoleto.

“Asimismo, se incrementen las plazas de jurídicos y personal administrativo, ya que actualmente cuenta con una plantilla de 27 personas entre administrativos, jurídicos y de intendencia.

“Debido a que no manejan los recursos directamente, sino a través de la Secretaría de Finanzas, desde hace tres años, las instalaciones están en mal estado, porque no se han pintado las mismas.

“Creemos que las instalaciones no son las correctas porque además de ser pequeñas, no contamos con mobiliario nuevo ni podemos pintarlas, creo que un tribunal debe de dar una nueva imagen en la administración de justicia y sea creíble. Es lo que manifestó el Presidente de la Junta en Chilpancingo. (89)

El presidente de la Junta de Chilpancingo, en su entrevista indudablemente que se avocó a la propuesta de mas plazas de jurídicos y administrativos, pero hizo mayor hincapié en la propuesta del mobiliario, haciendo notar que el tribunal debe de dar buena imagen, opinión que comparto, ya que para que exista un buen ambiente de trabajo, deben existir una buenas instalaciones para el desarrollo de su trabajo, así como tener una presentación y funcionamiento dignos.

(89) Periódico Novedades de Acapulco, Trabaja la JLCyA a pesar de las carencias, 2 de diciembre de 2003.

⇒ **Zihuatanejo.**- La Junta se encuentra ubicada en Avenida Paseo del Palmar, esquina Los Cocos, centro en Zihuatanejo, Guerrero, su titular es la LIC. ELIZABETH RANGEL PIZA, la representación de los trabajadores la tiene el señor JORGE LUIS SOLORIO MARTÍNEZ y por cuanto a los patrones el señor ROMÁN LOBATO PALACIOS.

Esta Junta tiene las mismas deficiencias jurídicas en el procedimiento, reservas, diferimientos constantes, exhibición de certificados médicos para no comparecer a las audiencias, entre otras.

Las reservas y los diferimientos desde mi punto de vista no deberían acontecer en virtud de que es una ciudad en la que casi no demandan.

El número de demandas que ingresaron en el 2003, fueron escasas, me estoy refiriendo a poco menos de 800 demandas en un año, casi en igual número que en Chilpancingo, Guerrero, de las cuales el 40% llegan a un arreglo conciliatorio.

Las instalaciones son deficientes, tienen dos secretarías, sumados los juicios del 2003, mas otros que surjan en el 2004 y con dos secretarías se llega a la conclusión de que existe la necesidad de crear mas plazas, tener mas personal capacitado y un salario justo.

⇒ **Acapulco.**- La Junta se encuentra ubicada en J.R. Cabrillo, Esquina con Vasco Núñez de Balboa, edificio 22 de Agosto, primer piso, en este Puerto, el Presidente es el LIC. JESÚS APARICIO

ROMERO, quien desempeñaba el mismo puesto en el 2003, en la Junta Local de Chilpancingo, Guerrero.

La representación de los trabajadores y patrones, la tienen los CC. JOSÉ FLORES ESCALANTE y EDGAR ALEJANDRO LAREQUI GALEANA, respectivamente.

Antes de comenzar con el estudio de esta Junta, quiero hacer notar que lo que me inspiró a elegir este tema, fue la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de esta ciudad, ya que en el escaso tiempo que tengo como pasante de derecho, me pude percatar de la problemática que existe, al llevarse a cabo la secuela del juicio laboral, es decir, tal y como lo he venido mencionado reiteradamente existen defectos, vicios y violaciones, derivados de la misma Ley, provocados por las conductas ilícitas que tienen los miembros de la Junta en unión de las mismas partes.

Existen también problemas de carácter sindical, que aunque no es propiamente mi tema, si quiero hacer mención de que la Junta ha ido en decadencia, a tal grado de que toman la Junta, paran las labores, exigiendo sus demandas, piden la destitución de secretarios sindicales entre otras cuestiones, a tal grado de que han llegado a lesionar a personas inocentes, han provocado daños materiales y hasta de salud, ya que en una ocasión se manifestaron expandiendo gases lacrimógenos.

Con estos acontecimientos se provoca un atraso en las labores de la Junta, en virtud de que las audiencias previstas no pueden llevarse a cabo y por tanto tienen que señalar de nueva cuenta fecha y hora para su verificativo.

No obstante lo anterior, el presidente de la Junta en Acapulco, LIC. JESÚS APARICIO ROMERO, manifiesta lo contrario, en una entrevista realizada el 5 de noviembre de 2003, a escaso tiempo de haber tomado posesión como presidente, lo cual manifiesta, que existen “avances importantes en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje”, asimismo afirma que “un mes después de haber tomado posesión y estar al frente de la dependencia en su puesto como nuevo presidente, se ha mejorado en asuntos individuales como laborales.

Manifestó que los cambios consisten en la celeridad procesal a cada uno de los problemas, asuntos o quejas de la ciudadanía en forma legal y oportuna, lo cual se debe a la organización del personal jurídico, administrativo y de apoyo que labora en dicho organismo.

Asimismo comentó que se han establecido las mejores formas de trabajo, en bien del servicio, ya que han retomado toda la actividad que tiene encomendada, con el fin de brindar una buena imagen y seguridad a las partes interesadas en cada uno de los asuntos y casos que ahí se presentan, donde se ha exhortado a la conciliación como una fase para tratar de solucionar los conflictos con mayor rapidez.

Manifestó igualmente que entre las principales quejas interpuestas por la parte afectada se encuentran el despido injustificado y violación al contrato colectivo de trabajo, por tanto que al referirse al total de denuncias que hasta la fecha se han presentado dijo no tener cifras exactas, sin embargo éstas se han reducido significativamente”.
(90)

Las afirmaciones del presidente las considero totalmente incongruentes y falsas, si como acontece, es la peor de las Juntas en la República, por la falta de capacidad del personal, entre otras cosas, tal y como lo compruebo con algunas manifestaciones que los mismos abogados laboristas hicieron al respecto.

Criterios personales sobre el procedimiento laboral en Acapulco. -

Nombre: Ramón Martínez Bello.

Domicilio: Calle Ignacio de la Llave No. 2, despacho 28, edificio Oviedo, centro, Acapulco, Gro.

Ocupación: Abogado laborista.

Originario: Acapulco, Gro.

Lugar donde radica: misma ciudad.

Años ejerciendo en el Derecho Laboral: 27 años.

(90) Periódico Novedades Acapulco, “Hay avances importantes en la JLCA”, 5 de noviembre de 2003.

1.- ¿Qué opina usted del procedimiento ordinario laboral?

Respuesta.- “Que ha degenerado, no cumple su función para la que estaba destinado, se utiliza para cometer abusos, aunque cuando se ejerce estrictamente, sí es eficaz pero sí amerita reforzarse”.

2.-¿Considera usted necesario realizar reformas laborales a nuestro sistema? si o no ¿por qué?.

Respuesta.- “ Sí, porque debe adaptarse a los tiempos actuales y de acuerdo a las condiciones de las clases sociales, especial por cuanto a los sectores obrero-patronales, en la medida de nuestro desarrollo económico, frente al reto que nos impone la competencia de otros países, porque tenemos que ser mas productivos, para ello se requiere que trabajemos, pero motivados con espíritu de participación tanto del trabajador como del patrón de lo contrario atrasados, como siempre lo hemos estado”.

3.- ¿Qué opina usted de las instalaciones y del personal de la Junta?

Respuesta.- “ Las instalaciones resultan ser deficiente, porque el gobierno no le pone interés, no invierte en el mobiliario, porque no le reporta beneficios económicos, sino solo gastos, pocas veces le aplica gastos del presupuesto para renovar equipo, las instalaciones no son adecuadas, por el contrario es improvisado y así se trabaja durante muchos años, con incomodidad y con mobiliario y equipo en desuso, que contrastan con los tiempos modernos.

“El personal es pésimo, no todos, porque entre ellos hay calidad de trabajo, sin embargo, como no son retribuidos justamente en sus salarios decae y se vuelve pasivo, trabaja por el interés de las dádivas que recibe del público, aunque no es correcto, considero que tienen razón, porque de algún modo tienen que subsistir, en lo que no estoy de acuerdo es que se vuelve un vicio, constituyéndose en una forma de vida, que se convierte en un sistema de corrupción, que nos perjudica a todos y por eso no avanzamos, porque se afectan intereses de terceros, con los abusos en que incurren y ello obviamente daña a la sociedad, quien espera recibir justicia de buena fe y se siente engañada”

Nombre: Jorge Antonio Navarro Pérez Vargas.

Domicilio: Enrique el Navegante No. 110, despacho 203, Fraccionamiento Magallanes, Acapulco, Gro.

Ocupación: Abogado laboralista.

Originario: Arandas, Jalisco.

Lugar donde radica: Acapulco, Gro.

Años ejerciendo en el Derecho Laboral: 30 años.

1.- ¿Qué opina usted del procedimiento ordinario laboral?

Respuesta.- “El procedimiento ordinario en materia laboral, en teoría ágil y dinámico, que consta de tres etapas; de las cuales la conciliatoria es la columna vertebral fundamental e importante, tomando en cuenta de que se trata de avenir a las partes, buscando la conservación de la armonía de las relaciones obrero patronales; y además de gran trascendencia, ya que es una fase que está abierta

en cualquier momento dentro del procedimiento, con la oportunidad de que se logre llegar a un acuerdo. Es en síntesis factor de equilibrio.

Para ello, es básico que se atienda con un conciliador calificado. Por otro lado, se cuenta con la característica de la oralidad, en el que las partes hacen valer sus derechos en cada etapa procesal, además de la ausencia de formalidades en los escritos, comparecencias, promociones, etc. La etapa de demanda y excepciones, que es el aspecto contencioso, al ratificar el trabajador su demanda y al darse la contestación, se producen los efectos legales de crear la relación jurídico procesal, así como el establecimiento de los hechos que serán el objeto de la prueba. A consecuencia de esta segunda etapa, se advierte a quien corresponde la carga probatoria de las acciones o excepciones opuestas; y en esta medida, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes ofrecerán el material probatorio que les corresponda. Si se observara la aplicación de la Ley Laboral y respetando los términos, formas y sus normas, el procedimiento laboral, resulta práctico y eficiente, siempre y cuando sea procurado por personal capacitado y experimentado”

2.-¿Considera usted necesario realizar reformas laborales a nuestro sistema? si o no ¿por qué?.

Respuesta.- “Es de vital importancia, llevar a cabo reformas laborales, en atención a las lagunas y deficiencias observadas en las etapas procedimentales, toda vez que se mejoraría el procedimiento y se daría mas agilidad y seguridad jurídica a las partes”.

3.- ¿Qué opina usted de las instalaciones y del personal de la Junta?

Respuesta.- “El problema de las instalaciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, siempre ha sido el patito feo del gobierno estatal, en materia de administración de la procuración de justicia; ya que hasta la fecha, no se le ha dado la verdadera importancia, espacio y valor al Tribunal laboral, tomando en cuenta de que, es el Tribunal que mantiene el equilibrio de la clase trabajadora con la clase patronal y por ende, regulador de la paz social en la ciudad. Por lo tanto, las instalaciones siempre han sido pésimas, indignas y de baja calidad, inadecuadas para dar una eficiente atención al público. El gobierno está mas preocupado por cosas triviales e intrascendentes, cuando el tribunal laboral es el de mayor importancia en la administración de justicia.

“Ahora bien, la gran mayoría del personal jurídico de la Junta, carece de conocimientos y adolece de valores éticos y morales, lo que redundaría que sean de mala calidad, y con mucha pobreza jurídica; con mayor tendencia a componendas y a manejos sucios y turbios, y están mas preocupados por buscar sus intereses personales, que observar la Ley, lo que hace que incumplan profesionalmente sus funciones”.

Nombre: Luis Uruñuela Fey.

Domicilio: Calle Juan R. Escudero No. 1, despacho 3, edificio Fernández primer Piso, Centro, Acapulco, Gro.

Ocupación: Abogado Laboralista.

Originario: Tecate, Baja California.

Lugar donde radica: Acapulco, Gro.

Años ejerciendo en el Derecho Laboral: 25 años.

1.- ¿Qué opina usted del procedimiento ordinario laboral?

Respuesta.- “Se ha vuelto marrullero, lento y complicado”

2.-¿Considera usted necesario realizar reformas laborales a nuestro sistema? si o no ¿por qué?.

Respuesta.-“Sí, porque conforme a la Ley (art.685) el procedimiento laboral debera ser económico, concentrado y sencillo, no lo es”.

3.- ¿Qué opina usted de las instalaciones y del personal de la Junta?

Respuesta.-“Las instalaciones son pésimas y peligrosas, además resulta insuficiente el espacio para recibir tantas personas.

El personal, en términos generales muy esforzados, pero abrumados por la carga de trabajo.”

Nombre: Luis León Pérez Cortes.

Domicilio: Ignacio de la Llave No. 2, edificio Oviedo despacho 12, Acapulco, Gro.

Ocupación: Abogado laboralista.

Originario: Río Blanco, Veracruz.

Lugar donde radica: Acapulco, Gro.

Años ejerciendo en el Derecho Laboral: 20 años.

1.- ¿Qué opina usted del procedimiento ordinario laboral?

Respuesta.- “Es bueno, pero debe actualizarse al momento en que vivimos”.

2.-¿Considera usted necesario realizar reformas laborales a nuestro sistema? Si o no ¿Por qué?.

Respuesta.- “Si. Por las razones expuestas al contestar la pregunta número uno”.

3.- ¿Qué opina usted de las instalaciones y del personal de la Junta?

Respuesta.- “Las instalaciones son pésimas y el mobiliario es absoleto, por cuanto al personal mi opinión es que en general es bueno y conocedor de la tareas que se les encomienda por razones de su trabajo”.

Nombre: Ramón Martínez Hernández.

Domicilio: Calle Ignacio de la Llave número 2-28, centro.

Ocupación: Abogado Laboralista.

Originario: Acapulco, Gro.

Lugar donde radica: Acapulco, Gro.

Años ejerciendo en el Derecho Laboral: 5 años.

1.- ¿Qué opina usted del procedimiento ordinario laboral?

Respuesta.- “No se ve mejoría en la solución de conflictos laborales, porque cada día los trámites son mas engorrosos”.

2.-¿Considera usted necesario realizar reformas laborales a nuestro sistema? si o no ¿por qué?.

Respuesta.- “Sí, porque empiezan a darse una serie de irregularidades en el proceso, por el diferimiento de audiencias, son muchos los motivos entre ellos el desequilibrio que provocan a la Junta los sindicatos al querer manifestar sus inconformidades de manera salvaje, golpeando las puertas, rompiendo vidrios y agrediendo gente tirando gases lacrimógenos, quieren arreglar sus problemas tomando la Junta y evitando que labore normalmente”.

3.- ¿Qué opina usted de las instalaciones y del personal de la Junta?

Respuesta.- “Las instalaciones resultan un tanto incómodas, por el poco espacio que hay, realizan además cambio de domicilio muy frecuentemente, lo que provoca pérdidas de expedientes, atraso en las audiencias ya que tienen que notificar nuevo domicilio, entre otras cosas, otra cosa que incomoda es la presencia de los vendedores ambulantes, parece un circo y no un Tribunal y así no se puede trabajar.

“El personal no está suficientemente preparado, sin embargo para ellos no importa ese hecho, ya que el salario es muy bajo y trabajan por las dádivas que pudieran obtener, es decir, tienen otros intereses, menos la correcta impartición de justicia laboral”(91)

(91) Entrevista realizada a postulantes en materia laboral, en el mes de marzo de 2004, en la Ciudad de Acapulco, Guerrero.

Lo anterior lo expresaron abogados laboristas que viven diariamente las deficiencias en que incurre la Junta.

2).- Necesidad de nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo, capacitación y profesionalización, mobiliario accesible y mejores salarios.

Los vicios y defectos que surgen en un juicio laboral lo atribuyo no solamente a las carentes reformas a la Ley Federal del Trabajo, tanto en la parte sustantiva como adjetiva, sino también a las condiciones en que se encuentra la Junta para desempeñar su papel como un órgano laboral dedicado a dirimir los conflictos obrero-patronales y me refiero principalmente a la necesidad que existe de preparar, especializar y organizar a los miembros que la integran, salarios considerables y unas instalaciones dignas.

Al no existir reformas a la Ley Federal del Trabajo, no tener una capacitación y profesionalización constante, mejores salarios y unas instalaciones adecuadas para su desempeño, es seguro que vaya en decadencia, tal y como se puede observar actualmente con la Junta Local de Acapulco, Guerrero.

Existe una gran incapacidad intelectual por parte de los miembros que integran la Junta, esto se hace notar, ante la infinidad de Amparos que se promueven, para poder dejar sin efecto las resoluciones mal planteadas.

Lo anterior se manifiesta al limitarse únicamente a dictar sus resoluciones sin fundar, ni motivar, justificándose el personal de la Junta, en que existe una sola Junta Local de Conciliación y Arbitraje, lo que es muy notorio que tardan en resolver y no obstante ello lo hacen mal.

El Poder Ejecutivo Federal y Estatal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deben otorgar al personal que labora en la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, capacitación constante, es decir, profesionalizarlos a un nivel elevado, que les permita tener buenos sueldos, realizar convocatorias para gente preparada como son los presidentes de la Junta, que desafortunadamente no es así, ya que se nombran de acuerdo a las relaciones sociales que se manejen.

Ante la evidente incapacidad intelectual con que cuenta el personal de la Junta, es necesario pensar en la profesionalización que deben tener, capacitándolos por lo menos al ingresar al puesto que van a desempeñar, deben de conocer de las sanciones que pudieran obtener ante el mal manejo de su puesto, deben ser motivados con prestaciones superiores, pero todo ello de acuerdo a la capacidad intelectual que tengan, es por ello que el gobierno del Estado debe tomar en cuenta que mejoraría la situación de la Junta, si cuentan con mejores salarios.

Por ello es necesario proponer a la Secretaría de Finanzas del gobierno del Estado, un salario justo que vaya de acuerdo al grado de

preparación y capacidad intelectual ya que el salario motivaría mas a quienes colaboran en ese Tribunal laboral como lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Desde mi punto de vista debe existir un sistema como el que emplea el Poder Judicial de la Federación y me refiero el hacer carrera judicial, algo semejante sería muy necesario en nuestro sistema laboral, ya que motivan a todos los integrantes de la Junta a seguir preparándose a sabiendas de que van a obtener un mejor salario y así ofrecer un mayor rendimiento en su trabajo.

Ahora bien, de las demandas que ingresan diariamente a la Junta, por conflictos individuales, colectivos, entre otros, le dan trámite con mucha lentitud, el motivo es la falta de personal, por tanto el Gobierno Federal y Estatal debe prever esta situación y deben crear mas plazas para coadyuvar en las labores, tanto de mecanógrafos, secretarios y actuarios, para desahogar todo el trabajo que esté rezagado.

Cualquier persona que cuente con un trabajo digno debe igualmente tener un mobiliario digno, moderno, que vaya de acuerdo a los avances de la tecnología y no un mobiliario muy antiguo, como son las máquinas de escribir, cuando deberían otorgarles computadoras, ya que se lograría avanzar mas en el desahogo de las audiencias.

El salario es fundamental para cualquier ser humano, sin embargo para los que laboran en la Junta, considero que deben ser muy bien pagados para evitar la corrupción, que se ha desatado, ya que al suceder estos acontecimientos obvio resulta que van a surgir irregularidades en las resoluciones emitidas por la misma Junta, lo cual como ya lo manifesté se ve reflejado ante la interposición de Amparos por actos cometidos por este órgano laboral.

Al reunirse los elementos ya mencionados, se combatiría la corrupción, es decir, ya no recibirían dádivas por parte de gente que tiene interés en que su asunto salga favorable, al igual que estaríamos ante la presencia de un buen juicio laboral, en el cual se desarrollaría correctamente sin la presencia de “chicanas”, sería mas ágil, le darían mas celeridad al trámite en fin, sería un procedimiento con mayor veracidad y de gran seguridad jurídica para las partes que intervengan en él.

Para concluir con este rubro me permito manifestar que es necesario que se reforme la Ley en la parte adjetiva, por las razones expuestas, con las propuestas que estoy realizando; aminoraría las irregularidades que acontecen en la Junta, debemos terminar con la corrupción que se vive en este Tribunal, pero para ello es necesario un mejor salario, mejores condiciones de trabajo y sobre todo una mejor aplicación de la Ley.

CONCLUSIONES.

Después del análisis doctrinario y legal, respecto de algunos defectos, vicios y violaciones en el procedimiento ordinario del Derecho Procesal del Trabajo en México, concluyo:

PRIMERO.- Debe seguir el sistema anterior a la reforma de 1980, por cuanto a la audiencia inicial, es decir, primeramente la de conciliación, demanda y excepciones y por ultimo la de ofrecimiento de pruebas.

SEGUNDO.- Debe existir obligatoriedad por parte de la Junta, para analizar la demanda y en su caso prevenir al trabajador, para que no reclame prestaciones que no sean de su competencia, dejando a salvo su derecho para promover ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, una vez agotado el recurso previo que marca la Ley Federal del Trabajo, como es el caso de las prestaciones que se reclaman ante el INFONAVIT, SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, o bien del I.M.S.S.

TERCERO.- Deben aplicarse nuevas formas de emplazamiento tanto a las personas morales como a las personas físicas.

CUARTO.- En la audiencia de conciliación deberá ser obligatorio acreditar la personalidad; no podrá suspenderse la audiencia de conciliación por motivo de pláticas conciliatorias, asimismo deberá modificarse el artículo 876 fracción I, en donde deberán comparecer a

esta audiencia las partes asistidos de sus abogados, patrones, asesores o apoderados.

QUINTO.- Debe ser personalísimo el acto de ratificación de demanda, en la etapa de demanda y excepciones.

SEXTO.- Propongo un cambio en el sistema de control de asistencia, para evitar irregularidades en el ofrecimiento y desahogo de pruebas, es decir, los documentos que el patrón ofrezca para el desahogo de pruebas deberán contener firmas y huellas de ambas partes, háblese de recibo de pago de salarios, tarjetas de control de asistencia y contrato individual de trabajo, expidiéndose por duplicado (original para el patrón y copia autentica al carbón para el trabajador), en caso contrario no podrán ser admitidas las documentales.

SÉPTIMO.- Desechar la prueba testimonial cuando los Actuarios al notificar asienten en el acta que no fueron localizados y de sentirse afectados los oferentes de la prueba, podrán solicitar ante la Junta en un término de tres días hábiles se señale fecha y hora para presentarlos directamente, exhibiendo copia de las credenciales de elector u otra identificación oficial, que acredite que no son falsos.

Habrá multa de 50 veces el salario mínimo al Actuario que incurra en falsedad, por no querer citar a los testigos.

Igual acontecerá con el exhorto, con la excepción de que el término para dicha petición será de 10 días y la multa a los Actuarios será de 100 veces el salario mínimo.

OCTAVO.- La indemnización constitucional substituyendo a la reinstalación debe privilegiarse.

NOVENO.- En la exhibición de certificados médicos deberá acompañarse una copia certificada de la cédula profesional de quien lo expida y copia de la credencial de elector.

DÉCIMO.- Es necesaria la creación de otra Junta, con personal totalmente reformado, gente nueva, si es posible tener un sistema similar al del Poder Judicial, lo cual me atrevo a proponer *JUECES DE LO LABORAL*, es decir eliminar la figura tripartita para darle mayor agilidad al trámite de los juicios. Con ello se implica su inclusión en el Poder Judicial dejando al Ejecutivo.

DE ACUERDO A LO EXPUESTO EN ESTE TRABAJO ESPECÍFICAMENTE QUE:

1.- Se viola el PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN, ya que de acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación y no se cumple con ese objetivo, por lo expuesto en estos capítulos.

Se viola el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo: "...Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

2.- Se viola el *PRINCIPIO DE GRATUIDAD EN EL PROCESO*, el cual deriva del artículo 17 Constitucional que determina: "Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales"

3.- Se viola el *PRINCIPIO DE LEALTAD Y VERACIDAD DE LA PRUEBA*, en virtud de que las pruebas, no deben usarse jamás para ocultar y deformar la realidad.

¡Abogados de nuevas generaciones, luchemos juntos por mejorar nuestro sistema laboral!

BIBLIOGRAFÍA.

- Cué Cánovas, Agustín, Historia Social y Economía de México, 1521-1854, Trillas, 3ª edición, México, 1976.
- Dávalos José, Derecho del Trabajo, 4ª. edición actualizada, Porrúa, México, 1992.
- De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo I, 7ª edición, Porrúa, México, 1989.
- De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, 9ª edición, 1984.
- García Maynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, 29ª edición, México, 1978.
- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, octava edición, Porrúa, México, 1976
- Lira, Andrés y Muro Luis, El Siglo de la Integración, en: Historia General de México, T.I, El Colegio de México, 3ª edición, México, 1981.
- Ovalle Fabela, José, Teoría General del Proceso, segunda edición, UNAM, México, 1994.
- Porras López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, México, editorial José M. Cajica, JR., S.A.
- Tena Suck e Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, 3ª., edición, México, Trillas, 1989 (reimp. 1991).

OTRAS FUENTES DE INVESTIGACIÓN:

DICCIONARIOS:

- Diccionario Jurídico Mexicano, 6ª edición, 4 tms. Porrúa. México 1993.

- Diccionario Omeba, XXVI tomos, Edit. Driskill,S.A., Buenos Aires 1991.

DOCUMENTALES:

- Coparmex/ Concanaco, propuesta del sector privado, México, mayo de 1988.
- Entrevista realizada a postulantes en la materia laboral, en la ciudad de Cancún, Quintana Roo, el día 16 de diciembre del 2003.
- Entrevista realizada a postulantes en materia laboral, en el mes de marzo de 2004, en la ciudad de Acapulco, Guerrero.
- Folleto, Confederación de Trabajadores de México. Secretaría de Educación y Comunicación Social, El porqué rechazamos las propuestas laborales del sector privado para el sexenio 1994-2000, palabras pronunciadas por el Lic. Juan S. Millán L., Secretario de Educación y Comunicación Social de la CTM en la 116 Asamblea General Ordinaria del H. Consejo Nacional de la Confederación de Trabajadores de México, 19, 20 y 21 de marzo de 1994.
- Periódico Novedades Acapulco, “Hay avances importantes en la JLCA”, 5 de noviembre de 2003.
- Periódico Novedades de Acapulco, Trabaja la JLCyA a pesar de las carencias, 2 de diciembre del 2003.
- Periódico POR ESTO! de QUINTANA ROO, Tortuguismo en Conciliación y Arbitraje, escrito por Víctor Rodríguez, 15 de diciembre de 2003.
- Presidencia de la República. Unidad de la crónica presidencial, crónica del gobierno de Carlos Salinas de Gortari. Antecedentes.

Campaña electoral y elecciones federales 1987,1988, Fondo de Cultura Económica, México, 1992.

- Proyecto de reforma de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CT y SE. 26 de noviembre de 2002.
- Resumen de lo aprobado en el proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo. CT y SE. 26 de noviembre de 2002.
- Salinas de Gortari, Carlos, Discurso de precampaña, 4 de octubre-6 de noviembre de 1987. Partido Revolucionario Institucional, México, diciembre de 1987.
- Salinas de Gortari, Carlos, Discurso de campaña, Tomo III, del 12 al 23 de diciembre de 1987, Partido Revolucionario Institucional, México, marzo de 1988.
- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, Diciembre de 1999.

JURISPRUDENCIA

- 2 CD-Roms.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 2003, Jurisprudencia y tesis aisladas, junio 1917-marzo 2003 e informe de labores 2002, editados por la Suprema Corte de Justicia.

LEGISLACIÓN:

- Ley Federal del Trabajo, 75ª, edición. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía, Porrúa, México 1995.

PAGINAS DE INTERNET:

- <http://www.geocities.com/Athens/Parthenon/3234/azteca.htm>

- <http://www.mexview.com/cultura/mayas.html>)
- http://www.cancunalltours.com/spanish/historia_de_los_mayas.htm,