

179
25



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGON"

FALLA DE ORIGEN

"LA INEFICACIA DE LOS PLAZOS
PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO LABORAL"

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

MARCO ANTONIO GUIZAR VARGAS

ASESOR: DR. ARTURO ARRIAGA FLORES



México, 1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS

Gracias por darme una familia tan maravillosa y admirabile, unos compañeros estupendos, unos amigos incomparables, en fin una vida que no cambiaría por nada del mundo.

DEDICATORIAS

A MIS PADRES

*José Humberto Gújar Zarco
María Guadalupe Vargas Velázquez
A quienes como tanto, les dedico este
trabajo de tesis como un humilde
agradecimiento por todo el esfuerzo que
durante tantos años han hecho, con el
único anhelo de convertirme en una
persona de provecho, pero sobre todo por
el inmenso amor que me han dado.*

A MIS HERMANOS

*José Humberto Gújar Vargas
Juan Javier Gújar Vargas
A quienes quiero tanto, admiro y son
mi orgullo, gracias por su amor, cariño
y apoyo. GRACIAS LOS AMIGOS.*

A MI ABUELA

Leonor Velázquez García

Por todos los consejos que me dio y los momentos tan lindos que compartimos.

A MI TIA

Lydia Vargas Velázquez

Quien siempre como una madre se preocupó por mí y por mis hermanos, y nos ayudó tanto desde pequeños.

A MI PRIMERA

Verónica Domínguez Vargas

A quien quiero como a una hermana y que a pesar de su corta edad nos ha dado tanta felicidad.

A MI MADRE

Verónica Gutiérrez Huidobro

*Una mujer excepcional, en
agradecimiento al apoyo que siempre me
ha brindado.*

A MIS PROFESORES Y AMIGOS

*Que de una u otra forma participaron
en mi formación escolar, profesional y
personal.*

*A la Escuela Nacional de Estudios
Profesionales, Campus Aragón.*

*Al Lic. ENRIQUE ESCOBAR
ESOBAR*

*Mi agradecimiento porque me dio la
oportunidad de tener mis primeras
experiencias en la vida profesional.*

*Al Lic. ARTURO ARRIBAS
ARRIBAS*

*Por su orientación y dirección en la
elaboración del presente trabajo de tesis.*

INDICE

	PÁG.
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I	
CONCEPTOS GENERALES	
I.1 EL PROCESO Y EL PROCEDIMIENTO.....	2
I.2 LOS SUJETOS PROCESALES Y LAS PARTES.....	5
I.3 TERMINOS Y PLAZOS.....	15
I.4 LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE.....	20
CAPITULO II	
LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y EL PROCESO LABORAL	
II.1 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	32
II.2 LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	35
II.3 LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	48
II.4 CONCEPTO, OBJETO Y CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO LABORAL.....	51
CAPITULO III	
DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN MATERIA LABORAL	
III.1 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.....	61

III.2 LOS PLAZOS PROCESALES QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS RECURSOS DE LAS PARTES.....	75
III.3 PROPUESTA PERSONAL: AMPLIACIÓN DE LOS PLAZOS PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN RECURSO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CASO DE INOBSERVANCIA DE LOS PLAZOS PROCESALES POR PARTE DEL PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	90
CONCLUSIONES.....	98
BIBLIOGRAFÍA.....	102

INTRODUCCION

En la corta experiencia profesional, lo cual incluye una etapa muy importante como prestador de servicio social en el programa "Impartición de Justicia Laboral" en la Junta Especial Número Dos de la Federal de Conciliación y Arbitraje, me permitieron adquirir el conocimiento de algunas circunstancias antes desconocidas para mi; como lo fue la oportunidad de darme cuenta y reflexionar sobre las dos caras o puntos de vista que existen en la tramitación del Procedimiento Ordinario Laboral. Por un lado el punto de vista de la Junta y el interminable número de negocios que tiene que conocer, y por el otro lado las partes y su gran necesidad porque su situación sea definida y resuelta lo antes posible.

La investigación presentada en éste trabajo está integrada por tres capítulos. En el primero de ellos hago una breve alusión a la significación gramatical de la terminación usual y los conceptos básicos que nos introducen poco a poco en el segundo capítulo, el cual abarca las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su integración, funcionamiento y el Proceso Laboral. En el tercer capítulo se analizan de manera particular el Procedimiento Ordinario Laboral y las causas por las cuales no son observados los términos y los plazos que establece la Ley Federal del Trabajo para su tramitación, así como la propuesta de solución. Al respecto, pudo haberme detenido en mi propósito de realizar el presente trabajo de tesis, el hecho de que son pocos los autores que retoman las

necesidades que se plantean a lo largo del presente y más aún en la propuesta personal; sin embargo no hay que olvidar que siempre es posible y resulta satisfactorio poder ofrecer puntos de vista personales buscando el mejoramiento de lo que hasta hoy prevalece.

Asimismo he tratado de prevenir en la manera de lo posible el uso de palabras complejas con el objeto de hacer sencilla la comprensión de todo lo que encierra esta tesis, a todo aquél que sienta el interés por su lectura.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

- 1. EL PROCESO Y EL PROCEDIMIENTO**
- 2. LOS SUJETOS PROCESALES Y LAS PARTES**
- 3. TERMINOS Y PLAZOS**
- 4. LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE**

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1. EL PROCESO Y EL PROCEDIMIENTO

EL PROCESO. Resulta común escuchar las palabras proceso y procedimiento indistintamente, siendo que son diferentes. En forma general la palabra proceso significa : un conjunto de fenómenos, de actos que se suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinados vínculos.

De esta forma, el proceso jurisdiccional que es el que nos interesa también está integrado por un conjunto de actos, pero con la característica de que tanto los actos como los sujetos que la realizan son especiales. Al respecto Cipriano Gómez Lara nos dice que proceso es " ... Un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo" .¹

¹ GOMEZ LARA, CIPRIANO "Teoría General del Proceso", ed. 8a., Harla, México, 1990, pág. 112.

Para explicar su definición, Cipriano Gómez Lara propone la siguiente fórmula :

$$A + J + 3os : = P$$

Lo que significa que la acción, es decir los actos del actor y del demandado, más la jurisdicción, es decir, los actos del Estado, más los actos de los terceros ajenos a la relación sustancial nos dan como resultado el proceso.

Su explicación al parecer está completa, sin embargo al referirse a las partes menciona solo al actor y al demandado, siendo que dentro de esta figura, también puede existir un tercero cuyos intereses jurídicos se pueden ver afectados por la resolución que se pronuncie en el juicio, por lo que estos terceros pueden introducirse en el proceso y ejercer acciones y oponer excepciones.

No has que confundir los terceros que menciona Cipriano Gómez Lara en su definición de proceso con los terceros que se encuentran dentro del concepto de parte.

Aquellos, son personas que intervienen en el desarrollo del proceso, pero su esfera jurídica no se ve afectada por la resolución que se pronuncie, así tenemos a los peritos y los testigos. Mientras que los terceros que se encuentran dentro del concepto de parte, son los que se pueden ver afectados en su esfera jurídica por la resolución que se pronuncie.

Tomando como base el concepto de proceso que nos da Cipriano Gómez Lara : en materia laboral se puede definir el proceso de la siguiente forma : "El Proceso Laboral es el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley Procesal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros ajenos a la relación sustancial y la Junta de Conciliación y Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado".²

EL PROCEDIMIENTO. Consiste en el forma de actuar, de realizar los actos. Si al explicar el proceso mencioné que es un conjunto de actos... que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto... ; el procedimiento consiste en la forma en que se deben realizar estos actos. De ahí que al explicar lo que es el procedimiento señale al mismo tiempo su diferencia con el proceso.

Resulta común escuchar las palabras proceso y procedimiento como si fueran sinónimos, sin embargo, podemos decir que el proceso es algo teórico, porque hace mención de los actos que se tienen que realizar para llegar a un fin común ; en tanto que el procedimiento es algo práctico, ya que se refiere a la forma en que se deben realizar estos actos. De esta forma Carlos Cortes Figueroa nos dice que "De ahí que tantas veces se repita que el proceso es el continente y el procedimiento es el conjunto... pues es muy frecuente que uno y el mismo proceso se haga tangible mediante varios procedimientos..."³

² Cfr. BORRELL NAVARRO, MIGUEL "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", ed. 4a., Sista México, 1994, pág. 473

³ CORTES FIGUEROA, CARLOS "Introducción a la Teoría General del Proceso", ed. 2a., Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1983, pág. 222

De lo anterior podemos concluir que procedimiento laboral es la forma en que se deben realizar las actividades preestablecidas o bien previamente reglamentadas en la Ley Procesal del Trabajo, y que realizan las partes, los terceros ajenos a la relación sustancial y la Junta de Conciliación y Arbitraje como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.

2. LOS SUJETOS PROCESALES Y LAS PARTES

"En el proceso intervienen una gran variedad de personas: El Juzgador, los secretarios, ... mecanógrafos, abogados; etcétera;"⁴ incluyendo también a las partes, siendo todos ellos sujetos procesales. Como se puede apreciar las partes no son los sujetos procesales, sino únicamente parte de ellos, ya que el concepto de sujetos procesales es mucho más amplio.

Clara Olmedo define a los sujetos procesales como los órganos públicos y los particulares que en el proceso intervienen. Y así los clasifica:

1. Los órganos públicos. Estos corresponden al Estado, los cuales están facultados para realizar actividades que él mismo les confiere, entre estas facultades tenemos precisamente la jurisdiccional, es decir la función del Estado realizada a través de actos encaminados a solucionar una controversia mediante la aplicación de una ley general.

⁴ SUPRA Pág. 195

2. Los particulares. Estos son las personas que dentro de un proceso pueden ejercer acciones u oponer excepciones. Refiriéndose a personas tanto a los sujetos privados como al Estado, cuando éste puede ejercer acciones u oponer excepciones dentro de un proceso.⁵

Rafael de Pina Define a los sujetos procesales como los sujetos de la relación jurídica procesal ; y los clasifica en parciales e imparciales :

a) Sujetos Procesales Parciales. En estos encontramos a las partes, es decir los titulares de los poderes de acción y de excepción y sobre los cuales recaerán los efectos jurídicos que resulten de la resolución que se pronuncie en el proceso.

b) Sujetos Procesales Imparciales. En estos encontramos a todos los demás sujetos procesales ; por ejemplo el juez, el cual su interés se basa en el desenvolvimiento del proceso y en dictar el fallo correspondiente.⁶

En materia procesal del trabajo la anterior clasificación quedaría de la siguiente forma : los sujetos procesales parciales son las partes, mientras que los sujetos procesales imparciales es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo con lo anterior podemos decir de una manera general que son sujetos procesales todas las personas que intervienen en el desarrollo del proceso.

⁵ Cf. CLARIA OLMEDO, JORGE A. "Derecho Procesal", Depalma, Buenos Aires, 1983, pág. 9.

⁶ Cf. DE PINA VARA, RAFAEL. "Curso de derecho Procesal del Trabajo", Botas, México, 1952, pág. 117.

LAS PARTES. Las partes en un proceso según Carlos Cortes Figueroa, "son aquellas personas cuyos intereses jurídicos estén de por medio, por lo que son sujetos centrales del proceso".⁷

Alonso García define a las partes de la siguiente forma: "Las partes son los titulares de la pretensión laboral, que intervienen en el proceso persiguiendo del órgano jurisdiccional una declaración favorable a la petición que ostentan, de modo que ésta les sea satisfecha".⁸

Sin embargo un mejor concepto es el que podemos desprender del estudio que de las partes hace Rafael de Pina⁹ junto con el concepto de parte que podemos encontrar en los artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo :

Las partes en un proceso son las personas físicas o morales que intervienen en él, y sobre los cuales recaen los efectos jurídicos del mismo. Estas personas son los titulares de los poderes de acción y de excepción, es decir, son el actor, el demandado y en ocasiones un tercero que se inserta en el proceso, el cual resulta tener un interés jurídico respecto del objeto del proceso.

En materia laboral, la definición de partes en el proceso como lo he mencionado, se encuentra en los artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo :

⁷ CORTES FIGUEROA, CARLOS Ob. Cit. Pág. 196.

⁸ GARCIA, MANUEL ALONSO "Curso de Derecho del Trabajo", ed. 5a., Ariel, España, 1975, pág. 735.

⁹ DE PINA VARA, RAFAEL. Ob. cit. Págs. 118 y 119

"Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acreditan su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

"Artículo 690. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en el conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo o ser llamadas a juicio por la Junta".

Pluralidad de Partes. Esta se presenta cuando en el proceso intervienen terceros ; esta intervención puede darse de dos formas :

Intervención Espontánea o Voluntaria. Esta a su vez puede ser adhesiva o principal. Es adhesiva cuando el tercero se adhiere a la posición de alguna de las partes principales, por lo que al ejercer sus acciones u oponer sus excepciones se encontrará apoyando a alguna de éstas ; esta forma de intervención da origen al litisconsorcio. La Intervención Espontánea es principal cuando el tercero no se adhiere a la posición de alguna de las partes principales, sino que, por el contrario su posición es diferente ; habiendo entonces mas de dos partes en el proceso.

Intervención Provocada u Obligada. Esta figura se hace posible mediante la litisdenunciación, es decir, hacer el proceso del conocimiento a un tercero, el cual puede tener un interés jurídico respecto del objeto del proceso y mismo que puede resultar afectado por la resolución que se pronuncie. Esta litisdenunciación puede ser de oficio o a petición de parte. Un ejemplo de intervención provocada es cuando un fiador es demandado para hacer el pago de un crédito, éste puede llamar al deudor principal.¹⁰

¹⁰ Cfr. SUPRA. Págs 126 y sigts.

Litisconsorcio. Al existir en un proceso ya sea varios demandantes y un demandado, un demandante y varios demandados, o bien varios demandantes y varios demandados, todos ellos actuando en el mismo proceso; en ocasiones a esto se le llama pluralidad de partes, siendo la primera pluralidad activa, la segunda pluralidad pasiva y la tercera pluralidad mixta.¹¹ No obstante como ya lo mencioné, la verdadera pluralidad se da con la intervención de terceros en el proceso. Quedando las anteriores figuras comprendidas en el litisconsorcio.

El litisconsorcio se da cuando existen varias personas que litigan juntos en el mismo proceso; ostentan la misma posición en el proceso, sostienen las mismas peticiones o bien oponen defensas encaminadas al mismo resultado. En el litisconsorcio se multiplican las personas en cada parte pero esto no implica que se altere la existencia de dos partes en el proceso.

Al respecto, el artículo 697 en su primer párrafo establece que :

"Siempre que dos o mas personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos".

Capacidad para ser Parte y Capacidad Procesal. Todos somos titulares de derechos y obligaciones. Cuando nuestros derechos y obligaciones. Cuando nuestros derechos son violados nos dan la capacidad para ser parte en un proceso. La capacidad procesal dependerá de si podemos o no ejercer nuestros derechos por nosotros mismos en el proceso; en caso de que así sea, tendremos la capacidad procesal, de

¹¹ Cf. SUPRA. Pág. 121.

lo contrario se requerirá de una persona que nos represente y los haga valer por nosotros. Pero aún teniendo capacidad procesal tenemos la opción de ser representados en el proceso si así lo queremos, o bien si lo necesitamos en el caso de que no sepamos defender nuestros derechos dentro de un proceso.

De los artículos 22 a 24, así como de los artículos 646 y 647, todos del Código Civil, se desprende que desde la concepción, tenemos derechos y mientras la persona no alcance la mayor edad o bien se encuentre en estado de interdicción o incapacitado, no tiene la facultad de disponer libremente de su persona ni de sus bienes, y solo lo podrá hacer mediante un representante, mismo que será quien ejerza la patria potestad sobre ellos, o en su caso la tutela :

"ART. 22.- La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte ; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código.

"ART. 23.- La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia ; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

"ART. 24.- El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece la ley.

"ART. 646.- La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos.

"ART. 647.- El mayor de edad dispone libremente de su persona y de sus bienes."

Respecto de los menores de edad, necesitan ser representados en juicio por no tener capacidad de ejercicio. Tratándose de los menores que se encuentran bajo la patria potestad, los que la ejercen serán los que representen al menor de edad en juicio.

Respecto de los hijos nacidos fuera de matrimonio, ejercen la patria potestad sus dos progenitores si han reconocido al hijo y viven juntos ; y por tanto ambos serán sus representantes en juicio. Si viven separados pero ambos reconocieron al hijo en el mismo acto, convendrán cual de los dos ejercerá su custodia y a falta de convenio resolverá el Juez de lo Familiar. Si el reconocimiento es sucesivo, la custodia la ejercerá quien lo hubiere reconocido primero.

Tratándose de hijos adoptivos, la patria potestad sólo la ejercerán las personas que lo adoptaron.

En el caso de hijos emancipados, por lo mismo que con el matrimonio se liberan de la patria potestad, puede administrar libremente sus bienes ; pero durante su menor edad necesita de un tutor para negocios judiciales. Este tutor será dativo, es decir nombrado por el Juez de lo Familiar si el menor tiene menos de dieciséis años ; si es mayor de esta edad, podrá nombrar él mismo su tutor, el cual deberá ser aprobado por el juez.

Respecto de los hijos emancipados y sobre los que no hay persona que ejerza la patria potestad, hay tres clases de tutela :

1. Tutela Testamentaria. Esta se da cuando los que ejercen la patria potestad le dejan en testamento el nombramiento de un tutor.

2. Tutela Legítima. Esta se da cuando no hay quien ejerza la patria potestad; cuando no hay tutor testamentario; y cuando por causa de divorcio se tenga que nombrar un tutor. En estos casos la tutela legítima le corresponde primero a los hermanos y después a los demás colaterales dentro del cuarto grado.

3. Tutela Dativa. Esta se da cuando no hay tutor testamentario, o bien éste se encuentra impedido temporalmente para ejercer su cargo y no hay persona a quien le corresponda ejercer la tutela legítima.

Respecto de los incapacitados, el artículo 450 del Código Civil, señala quienes tienen incapacidad natural y legal :

"ART. 450.- Tienen incapacidad natural y legal :

"I. Los menores de edad;

"II. Los mayores de edad disminuidos o perturbados en su inteligencia, aunque tengan intervalos lúcidos; y aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas como el alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes; siempre que debido a la limitación o la alteración en la inteligencia que esto les provoque no puedan gobernarse y obligarse por sí mismo, o manifestarse su voluntad por algún medio."

Si el incapaz es menor de edad y tiene además alguna de las incapacidades señaladas, prevalecerá como representante quien ejerza la patria potestad sobre él. Si es mayor de edad, será representado en juicio por un tutor. Al respecto los artículos 486 a 490 del Código Civil disponen:

"ART. 486.- El marido es tutor legítimo forzoso de su mujer y ésta lo es de su marido.

"ART. 487.- Los hijos mayores de edad son tutores de su padre o madre viudos.

"ART. 488.- Cuando haya dos o más hijos, será preferido el que viva en compañía del padre o de la madre...

"ART. 489.- Los padres son de derecho tutores de sus hijos solteros o viudos, cuando éstos no tengan hijos que puedan desempeñar la tutela...

"ART. 490.- A falta de tutor testamentario y de persona que con arreglo a los artículos anteriores deba desempeñar la tutela, serán llamados a ella sucesivamente: los abuelos, los hermanos del incapacitado y los demás colaterales dentro del cuarto grado."

En cuanto a los ausentes e ignorados que sean parte en un proceso, de éstos, el representante legal será su apoderado o el legítimo administrador de los bienes de éste. Si no se sabe quien es su representante, el juez nombrará un depositario de sus bienes en tanto se hace llamamiento del ausente o apoderado mediante edictos publicados en los principales periódicos de su domicilio. Si el citado no se presenta, el Ministerio Público o cualquiera a quien interese tratar o litigar con el ausente o defender los intereses de éste, puede pedir el nombramiento de representante, cargo que le corresponderá, de acuerdo con el artículo 657 en relación con el 653 ambos del Código Civil: I. Al cónyuge del ausente; II. A uno de los hijos mayores de edad que resida en el lugar; III. Al ascendiente más próximo en grado del ausente; IV. Al heredero presuntivo. O bien, al Ministerio Público, de acuerdo con lo que dispone el artículo 48 del Código de Procedimientos Civiles: "El que no estuviere presente en el lugar del juicio ni tuviere personas que legítimamente lo representen... el ausente será representado por el Ministerio Público."

Respecto de los depositarios, serán los mismos y en el mismo orden, señalados para ser representantes del ausente o ignorado.

Tratándose de las personas morales, éstas obran y se obligan por medio de sus representantes y así lo establece el artículo 27 del Código Civil:

"ART. 27.- Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que la representan, sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos."

En materia laboral, el fundamento de la capacidad procesal se encuentra en los artículos 691, el cual habla de los menores trabajadores y el 692, el cual lo hace en forma general, ambos de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

"Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado..."

El artículo 691 en su primer párrafo se refiere a menores de dieciocho años pero mayores de dieciséis, los cuales pueden comparecer a juicio sin necesidad de autorización; sin embargo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a petición de la Junta le nombrará un procurador que los asesore, siempre que dicho menor no se encuentre asesorado. En tanto que el segundo párrafo se refiere a los menores de dieciséis años a los cuales la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les nombrará un representante.

3. TERMINOS Y PLAZOS

El tiempo es de gran importancia dentro de los procesos, ya que de no ejercitar algún derecho en su tiempo correspondiente puede traer como consecuencia la preclusión, la caducidad por inactividad procesal o hasta la prescripción de derecho.

La fijación del tiempo es indispensable en los procesos para impedir que estos se prolonguen indefinidamente. El tiempo puede fijarse en términos o en plazos.

TERMINO. Es el momento preciso en el cual se debe realizar una determinada actividad, haciendo mención del día e incluso la hora en que la misma se debe realizar.

En materia procesal un ejemplo es cuando la autoridad señala la fecha y hora en la que tendrá verificativo una determinada audiencia.

Los Términos Procesales se han clasificado en:

- I. Prorrogables;
- II. Improrrogables;
- III. Legales o Concedidos por la Ley; y
- IV. Jurisdiccionales.

Los Términos Prorrogables son aquellos que se pueden suspender, una vez que ha llegado el momento en que se debe realizar una determinada actividad. Por ejemplo el artículo 876 en su fracción IV de la

Ley Laboral señala: "Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá...". Aquí encontramos un término prorrogable, debido a que la primera audiencia se puede suspender en la etapa de conciliación en caso de que así lo soliciten las partes por encontrarse celebrando pláticas conciliatorias.

Los Términos Improrrogables son aquellos que no se pueden suspender, por lo que al llegar el término, es decir el momento de realizar la actividad que corresponda, y ésta no se realiza, la parte que deje de hacerla, perderá su derecho para hacerlo con posterioridad. Por ejemplo el ofrecimiento de pruebas, las cuales si alguna de las partes deja de ofrecerlas en la etapa respectiva, perderá su derecho para hacerlo con posterioridad, salvo que sean supervinientes o se refieran a tacha de testigos. Así lo establece el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 881. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervinientes o de tachas."

Los Términos Legales o Concedidos por la Ley. Estos, como su nombre lo indica ya están señalados en la ley; en este tipo de términos no es necesaria la declaración del órgano que juzga.

Los Términos Jurisdiccionales. Son aquellos que la ley autoriza a el órgano que juzga a señalarlos; por ejemplo el artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: "Si el demandado reconviene el 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..." Aquí encontramos un término jurisdiccional porque es la Junta quien determinará que día será aquél en el cual la parte actora dará contestación a la reconvención. Puede haber una confusión respecto a si se trata de un término o un plazo, ya que menciona que se señalará una fecha dentro de los cinco días siguientes y en cualquiera de ellos la Junta puede señalar la fecha y hora de la continuación de la audiencia. Al respecto el plazo existe en el sentido de que se conceden cinco días dentro de los cuales la audiencia debe señalarse; pero el término existe una vez que la audiencia se señaló, y es la Junta quien habrá señalado el día y la hora exacta de la audiencia.

PLAZO. Cuando hablamos de plazo nos estamos refiriendo a que existe todo un determinado tiempo, en el cual, en cualquier momento del mismo se debe realizar una determinada actividad.

LOS PLAZOS PROCESALES. Es el espacio de tiempo dentro del cual y en cualquier momento del mismo se debe realizar un determinado acto procesal.

Claria Olmedo hace la siguiente clasificación de plazos procesales¹²:

A. Por su Duración.

En Años. Son espacios de tiempo integrados por años, dentro de los cuales y en cualquier momento de estos años, se puede realizar el acto

¹² Cf. CLARIA OLMEDO, JORGE A. Ob. Cit., págs. 98 a 108.

que corresponda. Por ejemplo las acciones para solicitar la ejecución de laudos.

En Meses. Son espacios de tiempo integrados por meses. Dentro de los cuales y en cualquier momento de estos meses, se puede realizar el acto que corresponda. Por ejemplo las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, las cuales prescriben en dos meses.

En Días. Son espacios de tiempo integrados por días. Dentro de los cuales y en cualquier momento de estos días, se puede realizar el acto que corresponda. Por ejemplo, al desahogarse la prueba testimonial; en el caso de que los testigos no puedan identificarse en ese momento, la Junta les concederá tres días dentro de los cuales lo pueden hacer.

En Horas. Son espacios de tiempo integrados por horas. Dentro de los cuales y en cualquier momento de las mismas, se puede realizar el acto que corresponda. Por ejemplo las notificaciones las cuales se deben realizar en horas hábiles; siendo estas las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas.

B. Por su Origen.

Legales. Estos son espacios de tiempo establecidos por la ley para la realización de un determinado acto procesal; en estos casos la autoridad no está obligada a indicar dentro de que plazo se debe realizar el acto. Por ejemplo la solicitud de aclaración a la resolución emitida por la Junta, tiene un plazo el cual es de tres días una vez notificado el laudo.

Judiciales. Son los que establece la autoridad. Por ejemplo cuando se llega aun convenio, en el cual el demandado tenga que pagar una determinada cantidad de dinero al actor; comunmente la Junta señala fecha para la exhibición del título de crédito correspondiente. Aunque en este ejemplo se está señalando una fecha, puede tomarse como un plazo, toda vez que el título mencionado lo puede presentar el demandado y ser recibido por el actor cualquier día hábil ante la Junta, antes de la fecha señalada. Estos plazos judiciales pueden ser puros o combinados. Son puros aquellos que fija la Junta (si es en materia laboral), sin tener señalado un tope legal. Son combinados los que si lo tienen.

Convencionales. Este tipo de plazos los fijan las partes. Estos plazos al menos no se dan en el proceso laboral.

C. En relación con la oportunidad en que corresponde realizar el acto:

Inicial. La conclusión de este tipo de plazos marcan el inicio de la facultad para poder realizar un determinado acto procesal o para poder ejercer un determinado derecho. A estos plazos también se les conoce como dilatorios o intermedios, ya que son espacios de tiempo en los cuales no se puede realizar determinado acto o ejercer un derecho en particular, sino hasta que el plazo haya concluido. Por ejemplo, una vez que ha sido admitida la demanda laboral, la Junta deberá señalar la fecha de audiencia dentro de los quince días hábiles siguientes, debiendo notificar al demandado con diez días hábiles de anticipación a la misma, cuando menos; siendo que durante todo este tiempo, el demandado tiene que esperar hasta la primera audiencia para defender sus derechos ante la Junta.

Final. Este es el más común y consiste en que al finalizar el plazo, termina la facultad de poder realizar un determinado acto procesal. Por ejemplo, las partes pueden ofrecer pruebas hasta antes de que se cierre la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; salvo lo dispuesto en el artículo 881 de la Ley laboral.

D. En relación con la posibilidad o imposibilidad de trasladar su vencimiento hacia el futuro:

Prorrogables. Son aquellos que una vez llegado el final del plazo, el mismo se puede prorrogar, obteniendo las partes un mayor tiempo para realizar el acto determinado. Por ejemplo, cuando el demandado ha sido condenado a pagarle al actor una determinada cantidad de dinero, por lo que la Junta señala una fecha en la cual el título de crédito debe ser presentado, y llegada la fecha el demandado no pudo presentarlo, podrá solicitar a la Junta se le conceda otro plazo para hacerlo.

Improrrogables. Son aquellos que una vez llegado el final del plazo, este no se puede prorrogar, por lo que el no haber realizado el acto o ejercitado el derecho correspondiente dentro de él, traerá como resultado su pérdida. Verbigracia el ya mencionado ejemplo para solicitar la aclaración del laudo.

4. LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE

LA CONCILIACION. Según Manuel Alonso G., podemos definirla como "aquél sistema de substanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo ante un

tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial."¹³

Para Néstor de Buen, la conciliación es "Un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, pero aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución judicial".¹⁴

De los conceptos anteriores podemos desprender el siguiente:

La conciliación es un procedimiento que trata de poner fin a los conflictos laborales, mediante un acuerdo celebrado entre las partes, por sí mismas o ante un tercero que ni propone ni decide, previniendo así un juicio o dando fin rápido a uno ya iniciado.

La conciliación en el procedimiento laboral solo es una etapa de dicho procedimiento. Pero el no llegar a un arreglo conciliatorio dentro de esta etapa, no significa que se tenga que continuar con todo el procedimiento hasta dictar el laudo que ponga fin al conflicto; puesto que la conciliación se puede dar en cualquier momento o etapa del procedimiento. En este sentido se pronuncia la parte final de la siguiente ejecutoria:

"CONCILIACION, NO CONSTITUYE VIOLACION PROCESAL LA OMISION DE LA JUNTA DE EXHORTAR A LAS PARTES A UN ARREGLO MEDIANTE LA, EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACION,

¹³ GARCIA, MANUEL ALONSO. Ob. Cit., pág. 699.

¹⁴ DE BUEN L., NESTOR. "Derecho Procesal del Trabajo", ed. 3a. , Porrúa, México, 1994, pág. 96.

DEMANDA Y EXCEPCIONES.- El hecho de que una Junta de Conciliación y Arbitraje, al celebrar las audiencias de conciliación, demanda y excepciones... no exhorte a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, es una omisión que no constituye violación al procedimiento... ni deja sin defensas a las partes trascendiendo al resultado del fallo, visto que en cualquier momento del juicio pueden aquellas proponer al arreglo conciliatorio que a sus intereses convenga.

"Amparo directo 218/73 Transportes del Pacífico, S.A. de C.V. 3 de mayo de 1973. Unanimidad de 4 votos".¹⁵

Pueden llevar el procedimiento de conciliación las Juntas Locales y Federales de Conciliación así como las de Conciliación y Arbitraje, en sus respectivas jurisdicciones:

Las Juntas Locales de Conciliación así como las de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas conocerán de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, la cual será determinada por el Gobernador y que no sean de competencia de las Juntas Federales. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tratándose de las Juntas de Conciliación, éstas actuarán como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; actuarán como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

¹⁵ "S.J.F., Séptima Época, Vol. 51. Quinta Parte, pág. 41 (cuarta Sala).

Las Juntas Federales de Conciliación así como las de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A" fracción XXXI de nuestra Carta Magna y 527 de la Ley Federal del Trabajo. La jurisdicción territorial de estas Juntas será determinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En los lugares en donde se encuentre instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no funcionarán Juntas Federales de Conciliación.

Cuando el procedimiento de conciliación se inicie en las Juntas de Conciliación, el procedimiento que deben seguir es el siguiente:

Una vez que la Junta haya recibido el escrito del actor o bien, tan luego como hubiere comparecido, citará a las partes para una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas en la cual la Junta tratará de averirlas; de ser así y se llega a un convenio, el presidente de la Junta procederá a su ejecución; pero de no ser así se procederá con el ofrecimiento de pruebas y una vez hecho, la Junta remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda, en donde se continuará con el procedimiento respectivo. Al respecto el artículo 877 de la Ley Laboral establece: "La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas."

La Junta de Conciliación podrá actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario y en estos casos se continuará conforme al procedimiento especial.

Una vez que se ha llegado a un convenio entre las partes, este será aprobado por la Junta en caso de no ser contrario a la moral, al derecho o a las buenas costumbres y siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Lo anterior con fundamento en los artículos 33, 53 fracción I y 987 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

"Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

"Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

"I. El mutuo consentimiento de las partes..."

"Artículo 987. Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de un juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley..."

La esencia de la conciliación es buscar un avenimiento entre los factores de la producción, llegando a una solución amistosa que evite un juicio o de fin rápido a uno ya iniciado, evitando de este modo una serie de trámites molestos y tardados.

EL ARBITRAJE. Manuel Alonso García define al arbitraje como "aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto individual o colectivo planteado entre sujetos de una relación de derecho, y consistente

Una vez que se ha llegado a un convenio entre las partes, este será aprobado por la Junta en caso de no ser contrario a la moral, al derecho o a las buenas costumbres y siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Lo anterior con fundamento en los artículos 33, 53 fracción I y 987 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

"Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

"Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

"I. El mutuo consentimiento de las partes..."

"Artículo 987. Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de un juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley..."

La esencia de la conciliación es buscar un avenimiento entre los factores de la producción, llegando a una solución amistosa que evite un juicio o de fin rápido a uno ya iniciado, evitando de este modo una serie de trámites molestos y tardados.

EL ARBITRAJE. Manuel Alonso García define al arbitraje como "aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto individual o colectivo planteado entre sujetos de una relación de derecho, y consistente

en la designación de un tercero -arbitro-, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas".¹⁶

Este concepto se refiere más que nada a un arbitraje privado, debido a que menciona -sujetos de una relación de derecho-, por lo que está hablando de manera general y no propiamente de la materia laboral. Además menciona que el tercero -arbitro- es designado y dada la redacción de la definición, se entiende que es designado por las partes en conflicto.

Por su parte, María Belem Orozco, define al arbitraje de la siguiente manera: "Es la facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos de naturaleza laboral que les sean sometidos por los interesados",¹⁷

Esta definición es completamente laboral. Por lo anterior, existen dos tipos de arbitraje: El Arbitraje Privado y el Arbitraje Público.

I. Arbitraje Privado. Encontramos su fundamento en los artículos 609 a 636 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal y consiste en la facultad que tiene un tercero para resolver un conflicto mediante una resolución, misma que es obligatoria en virtud de un previo compromiso asumido por las partes en conflicto; o bien una vez que el mismo se ha originado.¹⁸

En general sus características son:

¹⁶ GARCIA, MANUEL ALONSO. Ob. Cit., pág. 702.

¹⁷ OROZCO MONDRAGON, MARIA BELEM. "Manual de Derecho del Trabajo", ed. 3a., Editado por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México, 1982, pág. 41.

¹⁸ Cf. DE BUAN L., NESTOR. Ob cit., pág. 98.

1. El compromiso puede celebrarse en escritura pública, privada o en acta ante juez, cualquiera que sea su cuantía.

2. No se puede comprometer en árbitros los siguientes negocios:

a) Los alimentos;

b) Los divorcios, excepto aquellas diferencias puramente pecuniaria;

c) Las acciones de nulidad de matrimonio;

d) Lo concerniente al estado civil de las personas; con excepción de los derechos pecuniarios que de la filiación legalmente adquirida pudiera deducirse, sin que las concesiones que se hagan al que se dice hijo importen la adquisición de estado de hijo de matrimonio;

e) Las demás en que la ley lo prohíba.

3. En el compromiso se establecerá el negocio que sea sujeto de arbitraje, de lo contrario será nulo sin necesidad de declaración judicial.

4. En caso de que no se señale el nombre de los árbitros, lo señalará el juez.

5. Si no se señala plazo del juicio arbitral, el mismo durará sesenta días contado a partir de la aceptación del nombramiento.

6. Las partes y los árbitros seguirán el procedimiento de los tribunales y aunque las partes dispongan otra cosa, será obligatorio para los árbitros recibir pruebas y oír alegatos.

7. El compromiso termina:

a) Por muerte del árbitro si no hubiere substituto; salvo que el nombramiento se hubiere hecho con intervención del tribunal, el compromiso termina y se proveerá a nombrar otro.

b) Por excusa del árbitro, misma que sólo puede ser por enfermedad que les impida desempeñar el cargo. De la excusa conocerá el juez ordinario y no habrá recurso.

8. El laudo será firmado por el árbitro o árbitros y en caso de empate será nombrado un tercero en discordia por los árbitros y si no se ponen de acuerdo acudirán al juez de primera instancia.

9. Los árbitros para emplear medios de apremio deben ocurrir al juez ordinario.

10. Los árbitros pueden condenar en costas, daños y perjuicios a las partes, pero su ejecución así como el del laudo, le corresponde al juez ordinario, ya sea el designado en el compromiso y a falta de éste el que se encuentre en turno; debido a que las resoluciones de estos árbitros aunque son obligatorios, no poseen funciones jurisdiccionales, porque no son autoridades y sus resoluciones no son ejecutivas.

En materia laboral el único caso que admite el sistema del arbitraje privado y el arbitraje público lo encontramos en la huelga, ya que las partes tienen la potestad para decidir si someten o no sus diferencias a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; es decir, las partes pueden someterse al laudo de la persona o comisión que libremente elijan, o bien al laudo que dicte la Junta a través del procedimiento correspondiente si los trabajadores así lo

quieren, ya que si así es, el patrón está obligado a someterse a la decisión de la Junta. Lo anterior con fundamento en el artículo 469 fracciones III y IV de la Ley Laboral.

II. Arbitraje Público. Es la facultad que poseen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos laborales que le sean sometidos por los interesados, sean individuales o colectivos, y estos últimos, sean jurídicos o de intereses; ya que la única diferencia es la significación en el laudo, fundado en el primer caso en derecho y el segundo en equidad.¹⁹

En los conflictos de trabajo el arbitraje público es obligatorio, salvo en el ya mencionado caso de la huelga, el cual también admite el arbitraje privado.

Lo anterior encontramos su fundamento en el artículo 123 apartado "A" fracción XX Constitucional: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno."

Si el patrón se niega a someter sus diferencias a las Juntas de Conciliación y Arbitraje o el laudo pronunciado por éstas, la Junta:

1. Dará por terminada la relación laboral;

¹⁹ Cfr. GARCÍA, MANUEL ALONSO Ob. Cit., pág. 702

2. Condenará al patrón a indemnizar al trabajador por la cantidad de tres meses de salario;

3. El patrón pagará al trabajador una indemnización igual al importe de la mitad de los salarios recibidos, si el trabajo fue por tiempo determinado menor de un año. Si es por tiempo determinado mayor de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que prestó sus servicios. Si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado será de veinte días por año;

4. El pago de los salarios vencidos desde la fecha en que al trabajador le pagaron por última vez hasta que se le paguen las indemnizaciones antes mencionadas; así como el pago de la prima de antigüedad, de conformidad con las disposiciones del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el trabajador es quien se niega a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuanto éste haya condenado al patrón para que lo reinstale, y la Junta habiendo señalado a petición del patrón un plazo no mayor de treinta días para que el trabajador regrese a su trabajo y éste no lo hace, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo. Lo anterior con fundamento en los artículos 947, 50 fracciones I y II y 519 último párrafo, todos de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, una vez que se de este supuesto de que el trabajador no se presente, el patrón para dar por terminada la relación de trabajo, deberá

hacer del conocimiento tal situación a la autoridad. En este sentido se pronuncia la siguiente ejecutoria:

"TERMINACION DE LA RELACION LABORAL, AVISO DE LA. ARTICULO 519 FRACCION III, ULTIMO PARRAFO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 519, fracción III, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, "Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo." Ahora bien, con base en dicho precepto legal cabe precisar que el patrón presenta tal solicitud y la Junta señaló fecha para que el trabajador sea reinstalado, y faculta al patrón para que pueda dar por terminada esa relación en caso de que el trabajador no se presente a ser reinstalado, es el propio patrón quien debe hacer del conocimiento de la autoridad, que en ejercicio de la facultad que le confiere la ley, da por terminada la relación de trabajo y si no lo hace así, no podrá considerarse que se encuentra en el supuesto legal contemplado en el artículo que se comenta.

"SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

"Amparo en revisión 576/95.- Petróleos Mexicanos.- 24 de agosto de 1995.- Unanimidad de votos.- ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez".²⁰

²⁰ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. TOMO II. SEPTIEMBRE DE 1995. Pág. 616.

CAPITULO II

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y EL PROCESO LABORAL

- 1. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**
- 2. LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**
- 3. LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**
- 4. CONCEPTO, OBJETO Y CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO
LABORAL**

CAPITULO II

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y EL PROCESO LABORAL

1. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Los antecedentes que sirvieron de base para el establecimiento de los derechos laborales, así como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje los encontramos en las propuestas de las diputaciones de Veracruz y Yucatán.

Veracruz. La Ley del Trabajo promulgada el 19 de octubre de 1914 por el general Cándido Aguilar, contenía la creación de Juntas de Administración Civil, las cuales tenían a su cargo oír las quejas y dar fin a las diferencias de los trabajadores y de los patrones. Estas Juntas estaban integradas por los representantes de los trabajadores y de los patrones y de ser necesario intervenía un inspector del Gobierno.

Yucatán. Aquí encontramos la Ley del 14 de mayo de 1915 y la Ley del Trabajo del 11 de diciembre del mismo año, promulgadas por el general Salvador Alvarado. La Ley del 14 de mayo crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Cuando se suscitaba algún conflicto entre

trabajadores y patrones, el Consejo de Conciliación proponía alguna solución, misma que duraba un mes, en tanto que resolvía definitivamente el Tribunal de Arbitraje. Por su parte la Ley del 11 de diciembre, en su artículo 25 establecía Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, a los cuales se les encomendaba la aplicación de las leyes laborales y la facultad para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones.

Las Juntas de Conciliación se integraban de representantes de los trabajadores y de los patrones: el Tribunal de arbitraje se integraba de un representante de las uniones de los trabajadores, uno de los patrones y un juez presidente nombrado por las Juntas de Conciliación; y solo en caso de desacuerdo lo nombraba el Ejecutivo del Estado.¹

Tanto las propuestas de las diputaciones de Veracruz y de Yucatán fueron tomadas en cuenta en el proyecto de Constitución. En sesión de 28 de diciembre de 1916, el diputado José Natividad comisionado por Venustiano Carranza, entre otras cosas apoyaba la instalación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, aduciendo que los países utilizaban estos organismos, viéndose favorecida la clase obrera.

Con estos apoyos, las propuestas de introducción de derechos laborales en el artículo 5o presentado por la diputación veracruzana (Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victoria E. Góngora); y la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, propuesta por la diputación yucateca y mismos que debían incluirse en el artículo 13 del Proyecto de Constitución, fueron tomadas en cuenta en el proyecto de bases sobre la

¹ Cf. TRUEBA URBINA, ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", ed. 5a., Porrúa, México, 1980, pág. 222.

legislación del trabajo presentado ante el Congreso Constituyente el 13 de enero de 1917. Y así se estableció, diciendo el Congreso Constituyente: Hasta ahora, en los conflictos entre trabajadores y patrones se impone la voluntad de los patrones, teniéndose como inferior al trabajador, por lo que es preciso legislar en esta materia para que estos conflictos sean resueltos por organismos adecuados. Sin embargo no quedaron establecidos en los pretendidos artículos 5o. y 13, sino que todo fue incluido en un capítulo especial, quedando entonces en el proyecto del artículo 123 Constitucional, el cual en su fracción XX se encontraba la creación de los Consejos de Conciliación y Arbitraje:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y patrones y uno del Gobierno".² Cambiándose ya en la publicación oficial la palabra Consejo por el de Junta. Conservándose hasta la fecha en los mismos términos.³

De lo anterior podemos definir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la siguiente forma: Son tribunales con plena jurisdicción que tienen a su cargo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

Estos tribunales realizan funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas:

² SUPRA. Pág. 226

³ Cf. SUPRA págs. 222 a 228.

La función jurisdiccional que realizan estas Juntas es precisamente el decidir los conflictos que ocurren con motivo de la aplicación de las disposiciones laborales; es decir, porque conocen y deciden los conflictos entre trabajadores y los patrones.

Entre las funciones legislativas que realizan estas Juntas podemos mencionar como ejemplos el que pueden expedir su Reglamento Interior y el de las Juntas de Conciliación.

Entre las funciones administrativas que realizan podemos mencionar, que vigilan la ejecución de las leyes del trabajo, toman nota de cambios de directiva de los sindicatos y reciben contratos colectivos de trabajo.

Clasificación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se clasifican en Federal y Local; los cuales integran los puntos 2 y 3 respectivamente de este capítulo.

2. LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Hasta el año de 1927 sólo existían en México Juntas Locales Municipales y Centrales de Conciliación y Arbitraje. Fue a partir del 17 de septiembre de ese mismo año cuando se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a través de un decreto de Plutarco Elías Calles, Presidente de México en ese tiempo. Sin embargo se considera que debido a que el Presidente de la República carece de facultades para legislar en materia laboral, estuvo funcionando la Junta Federal de Conciliación y

Arbitraje sin fundamento, siendo hasta el año de 1931 que se crea la Ley Federal del Trabajo y se establece legítimamente.⁴

LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Es un tribunal con plena jurisdicción que tiene a su cargo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior con fundamento en el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo.

Funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Su funcionamiento puede ser en Pleno o en Juntas Especiales. EL PLENO. Está integrado por el Presidente de la Junta (el cual es nombrado por el Presidente de la República cada 6 años), y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y los patrones. Funcionará con el Presidente de la Junta y con el 50% del total de los representantes: en caso de que en las votaciones haya empate, los votos de los ausentes se sumarán al voto del Presidente. La falta del Presidente será substituida por el Secretario General de mayor antigüedad. Si al Pleno no se presenta el porcentaje mínimo, el Presidente de la Junta señalará nuevo día; si en la nueva fecha nuevamente no se reúne el porcentaje mínimo, serán citados los suplentes, y si estos faltan se informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a efecto de que ésta Secretaría nombre a las personas que habrán de substituirlos.

⁴ Cfr. SUPRA Págs 262 a 265.

Facultades y Obligaciones del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las facultades y obligaciones se encuentran señaladas en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo, y son las siguientes:

- "I Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;**
- "II Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;**
- "III Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;**
- "IV Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;**
- "V Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;**
- "VI Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y**
- VII Las demás que le confieran las leyes."**

Para efectos de la fracción IV es necesaria la presencia de las dos terceras partes del total de los miembros del pleno y las resoluciones que se tomen serán obligatorias para todas las juntas, emitiéndose trimestralmente un boletín que contenga el criterio unificado.

Los requisitos y facultades del Presidente de la Junta se encuentran en los artículos 612 y 617, éste último en relación con el 608 y 609 fracción I, todos de la Ley Federal del Trabajo

Requisitos:

- I. Ser mexicano, mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título de licenciado en derecho y 5 años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del mismo;
- III. Haber sobresalido en estudios de derecho del trabajo y de seguridad social;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico;
- V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Facultades:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;
- II. Presidir el Pleno. Presidir las Juntas Especiales cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, y cuando se trate de conflictos colectivos; así como ejecutar los laudos que se dicten en todos estos casos y rendir los informes en los amparos interpuestos en contra de estos laudos;
- III. Cuando lo soliciten las partes, revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos; y
- IV. Cumplimentar exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales que corresponda.

Las Juntas Especiales. Están integradas en forma tripartita es decir, por un representante del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones, de conformidad con el artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo. El Presidente de la Junta Especial es nombrado cada 6 años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o

territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Únicamente cuando se trate de conflictos colectivos el representante del gobierno será el Presidente de la Junta, y en los demás casos será el Presidente de la Junta Especial. Los representantes de los trabajadores y de los patrones son electos en convenciones que se organizan y funcionan cada seis años y se llevan a cabo una por los trabajadores y otra por los patrones de cada Junta Especial y habrá tantas convenciones como Juntas Especiales integren la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Sólo en el supuesto de que ningún delegado o patrón independiente concurra a la convención, o bien una vez instalada, la elección no se realiza, se entiende que se está delegando la facultad de nombrar a los representantes de los trabajadores y/o de los patrones en el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en el Gobernador del Estado, o en el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Facultades y Obligaciones de las Juntas Especiales. Se encuentran establecidas en el artículo 616 de la Ley Laboral :

"I Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;

"II Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;

"III Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;

"IV Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;

"V Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Juntas; y

"VI Las demás que le confieran las leyes".

El artículo 503 que menciona la anterior fracción III se refiere a la investigación que ha de hacer la Junta cuando un trabajador fallece con motivo de un riesgo de trabajo, respecto de las personas que dependían económicamente de él y que con audiencia de las partes dictará resolución, determinando que persona tiene derecho a la indemnización.

En relación con el Presidente de la Junta Especial, los artículos 630 en relación con el 629 y 628, el 618m 643, 644 y 645 fracción IV, todos de la Ley Laboral, señalan sus requisitos, obligaciones y facultades, faltas especiales y causas generales y especiales de destitución respectivamente.

Requisitos:

I Ser mexicano mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II Tener título de licenciado en derecho y 5 años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del mismo; así como haber sobresalido en estudios de derecho del trabajo;

III No pertenecer al estado eclesiástico; y

IV No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 618. Obligaciones y Facultades:

"I Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;

"II Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;

"III Conocer y resolver las providencias cautelares;

"IV Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;

"V Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta;

"VI Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;

"VII Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

"VIII Las demás que les confieran las leyes."

Las providencias cautelares que menciona la fracción III y IV anteriores son el Arraigo y el Secuestro Provisional, y las disposiciones que rigen estas providencias se encuentran establecidas en los artículos 857 a 864 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 643. Faltas Especiales :

"I Los casos señalados en las fracciones I, II y III del artículo anterior;

"II No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos;

"III No informar oportunamente al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que presidan;

"IV No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores; y

"V Las demás que establezcan las leyes"

Artículo 644. Causas Generales de Destitución:

"I Violar la prohibición del artículo 632;

"II Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;

"III Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y

"IV Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento."

Artículo 645 fracción IV. Causas Especiales de Destitución:

- a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos;
- b) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente;
- c) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
- d) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.

Si el Presidente de la Junta Especial no cumple con sus obligaciones, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes tomando en cuenta las circunstancias del caso, los antecedentes del funcionario y después de oír al interesado, dictará la resolución correspondiente, la cual si no es destitución, será amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.

La Competencia.

La competencia en razón de la materia, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, está determinada por los artículo 123 fracción XXXI Constitucional, mismo que se encuentra reproducido en el 527 de la Ley Laboral. La competencia está distribuida en las Juntas Especiales (16 actualmente) que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal; siendo las restantes Juntas Especiales Foráneas. Teniendo en todo tiempo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la facultad de establecer Juntas Especiales, fijando su competencia y residencia.

Artículo 123, fracción XXXI constitucional:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones,

pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Huelera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados

obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

La Competencia en razón del territorio, tanto de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como de la Local, se rige por las disposiciones contenidas en el artículo 700, fracciones II a VI, de la Ley Federal del Trabajo:

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

"I ...

"II Si se trate de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

"a) La Junta del lugar de prestación de los servicios, si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

"b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

"c) La Junta del domicilio del demandado.

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

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

"V En los conflictos entre patronos o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

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

Juntas Especiales Foráneas. De acuerdo con el artículo 606 tercer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, a estas juntas establecidas fuera de la capital de la República les corresponde "el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de

la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos..."

El Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. De acuerdo con lo que dispone el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, el personal jurídico está compuesto por Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidente de Junta Especial.

Por lo que hace al Presidente de la Junta Especial, ya me he referido con anterioridad, por lo cual solo haré mención del restante personal jurídico.

Los requisitos para ocupar estos puestos, en general son los siguientes:

- I Ser mexicanos, mayores de edad (mayores de 25 años en los Auxiliares y Secretarios Generales), y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II Los Actuarios necesitan haber terminado el tercer año o sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho;
- Los Secretarios necesitan título de licenciado en derecho;
- Los Auxiliares además del título antes mencionado necesitan tener 3 años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del mismo; y los Secretarios Generales 5 años;
- III Los Secretarios, Auxiliares y secretarios Generales necesitan haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;
- IV No pertenecer al estado eclesiástico; y
- V No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Lo anterior de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 626, 627, 628 y 629 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con los artículos 640, 641 y 642 de la Ley antes mencionada, son faltas especiales de los Actuarios, Secretarios y Auxiliares respectivamente:

De los Actuarios:

- "I No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
- "II No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada;
- "III No practicar oportunamente las diligencias salvo causa justificada;
- "IV Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;
- "V No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y
- "VI Las demás que establezcan las leyes."

De los Secretarios:

- "I Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada;
- "II No dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones;
- "III No dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes;
- "IV No autorizar las diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones que les corresponda;
- "V Dar fe de hechos falsos;
- "VI Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente;
- "VII No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;
- "VIII No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior;
- "IX No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos;
- "X No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley;
- "XI Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y
- "XII Las demás que establezcan las leyes."

De los Auxiliares:

- "I Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;
- "II Retardar la tramitación de un negocio;

- "III Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
- "IV No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y
- "V Las demás que establezcan las leyes".

Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios y Auxiliares, las mismas señaladas para los Presidentes de las Juntas Especiales.⁵

De acuerdo con el artículo 645 de la Ley Laboral, son causas especiales de destitución:

- "I De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;
- "II De los Secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;
- "III De los Auxiliares:
 - "a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.
 - "b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.
 - "c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente".

El incumplimiento de sus obligaciones por parte del personal jurídico y que no constituya causa de destitución, se sancionará con una amonestación o con la suspensión del cargo hasta por tres meses. Para imponer la sanción que corresponda, el Presidente de la Junta realizará una investigación con audiencia del interesado, tomando en cuenta las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario. La imposición de la sanción tiene como efecto inhibir al funcionario en el conocimiento del

⁵ Vid. Causas Generales de destitución de los Presidentes de las Juntas Especiales, pág. 44.

negocio en el cual hubiera cometido la falta. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en los artículos 636, 637 fracción I, 638 y 639, todos de la Ley Federal del Trabajo.

J. LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En el año de 1917 el Presidente Venustiano Carranza expide la Ley Carranza con la cual se integran las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, planteándose en esta Ley tres temas básicos:

I. La integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y los Territorios Federales, los cuales se integrarían con representantes del Trabajo, del Capital y uno del gobierno.

II. Se establecieron normas mínimas para el procedimiento como: Presentación en tres días de las demandas y excepciones, pruebas y alegatos por parte de las partes y dictado de la sentencia por mayoría de votos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

III. Se establecía un único recurso, el de la Responsabilidad.

Esta Ley Carranza fue complementada por el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, promulgado por el Presidente Plutarco Elías Calles el 9 de marzo de 1926. Dicho reglamento constaba de tres capítulos, el último de los cuales se encontraba dividido en cinco secciones:

"Capítulo I. De la organización de las Juntas (arts. 1o. al 37).

"Capítulo II. De la competencia de las Juntas (arts. 38 al 47).

"Capítulo III. De los procedimientos de Conciliación y Arbitraje.

"Sección Primera. Disposiciones preliminares (arts. 48 al 61)

"Sección Segunda. De la conciliación ante las Juntas Municipales (arts. 62 al 67).

"Sección Tercera. De la conciliación ante las Juntas Centrales (arts. 68 al 70).

"Sección Cuarta. Del arbitraje ante las Juntas Centrales (arts. 71 al 99).

"Sección Quinta. Disposiciones generales (arts. 100 al 115).⁶

Estas Juntas Centrales constituyen el antecedente de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Es un tribunal con plena jurisdicción que tiene a su cargo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos; siempre que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Fundamento Legal de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje lo encontramos en el artículo 123 fracción XX Constitucional y en el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo éste último lo

⁶ DE BUEN L., NESTOR. "Derecho Procesal del Trabajo", ed. 3a, Porrúa, México, 1994, pág. 124.

siguiente:

"Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

En cuanto al Funcionamiento, Integración y Personal Jurídico de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se observan las mismas disposiciones señaladas con anterioridad para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo establecido en los artículos 622 y 623 de la Ley Laboral:

Funcionamiento: Funcionan en Pleno y en Juntas Especiales. El Pleno se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes del trabajo y del capital.

Las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la Junta Local cuando el conflicto sea colectivo, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Personal Jurídico: Está compuesto de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidente de la Junta Especial.⁷

La Competencia. La competencia en razón de la materia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encuentra determinada en el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo en su última parte;

⁷ Vid. Funcionamiento, Integración y Personal Jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, págs. 49 a 53

correspondiéndoles por tanto el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no competan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Competencia en razón del territorio de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Respecto de esta competencia, son aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 700, fracciones II a IV de la Ley antes mencionada.⁸

4. CONCEPTO, OBJETO Y CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL

CONCEPTO DE PROCESO LABORAL. "Es el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley Procesal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros ajenos a la relación sustancial y la Junta de Conciliación y Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado."⁹

OBJETO DEL PROCESO LABORAL. Para señalar en que consiste el objeto del proceso laboral y no se pueda confundir con la causa y finalidad del mismo, mencionaré en que consiste cada una de ellas:

La Causa del Proceso Laboral. Lo constituyen las pretensiones de las partes del proceso laboral, las cuales se encuentran fundadas en normas de trabajo que no fueron observadas. Estas causas se caracterizan por la existencia previa de una relación de trabajo.

⁸ Vid. Competencia en razón del territorio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pág. 48

⁹ Vid. El Proceso, pág. 2 y 3

El Objeto del Proceso Laboral. Si bien, el objeto de todo proceso consiste en regresar las cosas a un orden a través de una resolución que se dicte al llevarse a cabo un proceso. El proceso laboral tiene por objeto regresar las cosas a un orden, a través de un laudo que emitan las Juntas de Conciliación y Arbitraje al llevarse a cabo el respectivo procedimiento.

La Finalidad del Proceso Laboral. Consiste en obtener el pronunciamiento del laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dando fin a la controversia, o bien, decidiendo los conflictos entre el capital y el trabajo, manteniendo así el orden entre ambos sectores.

CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO LABORAL. El fundamento legal de las características o principios del proceso laboral lo encontramos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual en su primer párrafo dispone lo siguiente:

"Artículo 685. 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".

De esta forma, las características del proceso laboral son las siguientes:

a) **Público.** Es público porque cualquier persona puede presenciar las audiencias en el proceso laboral. Este principio tiene una excepción, la cual la encontramos en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que la Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que

las audiencias sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

b) Gratuito. El fundamento legal de esta característica la encontramos de manera general, no sólo del proceso laboral, sino de todos los Tribunales de Justicia, en el artículo 17 parte final de su segundo párrafo de la Constitución Política, el cual a la letra dice:

"Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

c) Inmediato. Este principio consiste esencialmente en que el juzgador que conoce del proceso, sea el mismo que resuelva el conflicto; debido a que es éste quien tiene contacto directo con las partes durante todo el proceso y conoce de las pretensiones que se reclaman, de las defensas que se oponen, de las pruebas de las partes y del resultado de las que sean admitidas y desahogadas, así como de los alegatos; siendo por lo tanto quien puede emitir una resolución más apegada a la realidad y a lo probado durante el proceso.

d) Predominantemente Oral. Significa que predomina la actuación oral en el desarrollo del proceso, sin excluir la forma escrita, la cual para ser tomada en consideración lo general es que deba ser ratificada oralmente ante la Junta, por la parte que presentó el escrito. Es decir, en el proceso laboral predominan las actuaciones orales, lo cual trae como resultado que las partes ya sea en forma personal o por medio de sus representantes se encuentren presentes en todas las audiencias que se

realicen dentro del proceso, ya que de no hacerlo pueden perder algún derecho. Por ejemplo si el demandado, debidamente notificado no se presenta a la primera audiencia, se le tendrá por inconforme de todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, y así lo establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, el predominio de la oralidad no excluye la forma escrita y así, puede presentarse la contestación de la demanda, el ofrecimiento de pruebas, los alegatos, etc.; no obstante, cuando se utiliza esta forma, el escrito de que se trate debe ser ratificado oralmente por la persona que lo ofrezca.

e) **Impulso Procesal.** Significa que para que el proceso laboral, una vez iniciado pueda seguir avanzando, es necesario el impulso o promoción de las partes; como lo es cuando se presenta la demanda y ésta, siendo admitida, el actor ya sea personalmente o por conducto de representante no se vuelva a presentar en la Junta, dándose lugar a la caducidad como consecuencia del abandono del proceso. El fundamento de la caducidad y el impulso procesal lo encontramos en los artículos 771 a 773 de la Ley Federal del Trabajo:

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

"Artículo 772. Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria la promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

"Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

"Artículo 773. Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de la parte o la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado..."

f) **Economía.** Esta característica se refiere a que la autoridad del trabajo en el proceso laboral tratará de que todo lo que se actúe dentro del mismo tenga relación con la litis desechándose todo aquello que resulte inútil e intrascendente con lo que se pretenda probar; esto con el objeto de evitar dilaciones en el procedimiento. Lo cual se encuentra dispuesto en el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo:

"La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello"

g) **Concentración.** Tiene como objeto que varios actos se realicen en una sola conducta, como en la demanda o en la contestación de la demanda; o bien en una sola audiencia, como lo son la etapa de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en la primera audiencia.

Así, como ejemplo tenemos lo dispuesto en el artículo 873 en relación con el 875 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales disponen que la primera audiencia una vez admitida la demanda constará de tres etapas:

De conciliación; De demanda y excepciones; y De ofrecimiento y admisión de pruebas. En las cuales, en la primera etapa, de no haber llegado a un arreglo conciliatorio se continuará con al etapa de Demanda y Excepciones, en la cual, las partes o sus representantes, después de acreditar su personalidad; tratándose de la parte actora, puede desistirse de las acciones intentadas en contra de uno, varios o todos los demandados, modificar o adicionar su demanda, o bien simplemente ratificarla; tratándose de la parte demandada, dará contestación a la demanda refiriéndose a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, opondrá sus excepciones y defensas; posteriormente las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente y una vez hecho esto se pasará a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en la cual, el actor ofrecerá sus pruebas las cuales deberán relacionarse con los hechos controvertidos, de lo contrario podrán ser desechadas por resultar inútiles e intrascendentes; inmediatamente después lo hará el demandado de la misma forma y una vez hecho esto, las partes podrán ofrecer nuevas pruebas las cuales deberán relacionarse con las ofrecidas por su contraparte, siempre que no se haya cerrado la etapa respectiva o bien que sean supervinientes o se refieran a tachas. Terminando el ofrecimiento de pruebas la Junta resolverá sobre las pruebas, ya sea que las admita o las deseche, señalando el día y la hora para la celebración de la audiencia de desahogo de las pruebas.

De esta forma, se pretende que el procedimiento laboral, en este caso el ordinario, se inicie y llegue hasta el desahogo de las pruebas en sólo dos audiencias, aunque en la práctica, lo común es que se realicen todos los pasos anteriores en más de dos audiencias, ya sea que la primera etapa se suspenda por así solicitarlo las partes en caso de que se

encuentren celebrando pláticas conciliatorias; ya sea que en la etapa de Demando y Excepciones, el actor solicite se suspenda la audiencia con el objeto de poder dar contestación a la reconvención que en su caso le hubiere hecho el demandado; ya sea que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas el actor solicite se suspenda la audiencia para poder ofrecer las pruebas que se relacionen con los hechos que el demandado hubiere incluido en su contestación a la demanda, y de los cuales el actor no haya tenido conocimiento; ya sea que por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta señale varias audiencias para su desahogo; etc. Lo anterior con fundamento en los artículos 876 a 880 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁰

h) **Celeridad en el Proceso.** Significa que el proceso debe ser rápido, que debe resolverse el conflicto a la mayor brevedad posible. Este principio es más en beneficio de la clase trabajadora que de el capital, puesto que quien se ve más afectado durante todo el proceso es precisamente la clase trabajadora; ya que si la parte actora es el patrón, no se verá tan presionado o mejor dicho no se verá presionado económicamente durante el desarrollo del proceso, a diferencia del trabajador, el cual si es el actor, deberá esperar a que la Junta decida sobre el conflicto, salvo que exista un acuerdo entre las partes durante el mismo, de lo contrario deberá esperar hasta que se pronuncie el laudo para que pueda recibir el pago de sus prestaciones y eso en caso de que el laudo salga a su favor.

i) **Informalidad o Aformalidad.** Esta característica busca hacer más sencillo el proceso laboral. Significa que no se requiere formalismo alguno

¹⁰ Cf. RAMOS, EUSEBIO "Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo", Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1982, págs. 1 a 8

durante el proceso, o bien, no se dará preferencia a formalidades; y si acaso así se considera, la única formalidad es que todo lo actuado debe quedar asentado en actas, las cuales forman parte del expediente, junto con los dictámenes, comparecencias, escritos, promociones y alegaciones. Así lo establecen los artículos 687 y 721, ambos de la Ley Laboral:

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

"Artículo 721... lo actuado en las audiencias se hará constar en actas..."

j) Paridad Procesal. Esta característica consiste en que en el proceso laboral los sectores capital y trabajo se encuentren en igualdad de circunstancias. Existen en la Ley Federal del Trabajo artículos que hacen notar un cierto beneficio para los trabajadores, como lo son los artículos 685 en su párrafo segundo, cuando menos que;

"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...";

El artículo 873, el cual en su último párrafo dispone que:

"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 lo subsane...";

El artículo 824, el cual dispone:

"La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

"I Si no hiciera nombramiento de perito;

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

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

Sin embargo todo esto no significa parcialidad hacia la clase trabajadora, sino que con esto lo que se busca es igualar procesalmente a la clase trabajadora y al capital.

CAPITULO III

DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN MATERIA LABORAL

- 1. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**
- 2. LOS PLAZOS PROCESALES QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS RECURSOS DE LAS PARTES**
- 3. PROPUESTA PERSONAL: AMPLIACIÓN DE LOS PLAZOS PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN RECURSO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CASO DE INOBSERVANCIA DE LOS PLAZOS PROCESALES POR PARTE DEL PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

CAPITULO III

DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN MATERIA LABORAL

1. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El Procedimiento Ordinario Laboral se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 870 a 891. A través de este procedimiento se tramitan y resuelven los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial.¹

Presentación y Admisión de la Demanda.

El Procedimiento Ordinario Laboral se inicia con la presentación de la demanda. La demanda se presenta por escrito ante la Oficialía de Partes Común o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual la turnará ya sea al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta. Cuando se presente la demanda, a la misma se le acompañarán tantas copias como demandados hubiere.

¹ ARRIAGA FLORES, ARTURO, "Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo", Apuntes de Clase

Una vez recibida la demanda, la Junta señalará dentro de las 24 horas siguientes y mediante acuerdo, el día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, misma que deberá realizarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de la demanda; ordenándose en el mismo que se notifique personalmente a las partes con 10 días hábiles de anticipación a la audiencia, dejándole copia de la demanda al demandado y apercibiéndolo de tenerlo por inconforme de todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas si no comparece a la audiencia mencionada.

Llegado el día y hora señalados para la celebración de la primera audiencia, ésta se desarrollará de la siguiente manera:

Etapas de Conciliación:

Las partes comparecerán personalmente a la Junta sin abogado patrón, asesores o apoderados; la Junta intervendrá para la celebración de las pláticas conciliatorias entre las partes, exhortándolas para que lleguen a algún acuerdo. Una vez hecho esto, las partes pueden:

1. Manifestar que han llegado a un convenio, en cuyo caso se dará por terminado el conflicto; y el convenio una vez aprobado por la Junta, en caso de no ser contrario a la moral, al derecho o a las buenas costumbres y no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, producirá los efectos inherentes a un laudo, lo anterior con fundamento en los artículos 33, 53 fracción I y 987, todos de la Ley Laboral.

2. Manifiestar que por el momento no han llegado a ningún arreglo, solicitando se pase a la siguiente etapa.

3. Solicitar que se difiera la audiencia por encontrarse celebrando pláticas conciliatorias, por lo que la Junta diferirá la audiencia por una sola vez y señalará nueva fecha y hora para su reanudación dentro de los 8 días siguientes. Si las partes no se presentan a esta etapa del procedimiento, se las tendrá por inconformes de todo arreglo y se pasará a la siguiente etapa.

Aunque en la Ley Federal del Trabajo se menciona que las partes en la etapa de conciliación comparecerán personalmente a la audiencia, sin abogado patrón, etc. y que la Junta exhortará a las partes para que lleguen a algún arreglo. En la práctica son precisamente los abogados o representantes, quienes aún estando presentes las partes, manifiestan si hay intención o se encuentran celebrando pláticas tendientes a llegar a algún arreglo, o si han llegado a alguno; o bien, si no existe intención de conciliarse. De la misma forma, la práctica nos muestra que la suspensión de esta etapa por solicitud de las partes, puede llevarse a cabo en más de una ocasión.

Etapa de Demanda y Excepciones.

Abierta esta etapa por la Junta, la parte actora expondrá su demanda, ya sea que la ratifique, que la modifique o bien que la amplíe. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá a dar contestación a la demanda en forma oral o por escrito, en este último, deberá entregar copia simple de la contestación de la demanda a la actora, y de no hacerlo, la Junta la expedirá a su costa. En su contestación, el demandado deberá

referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda: ya sea que los afirme que los niegue, que manifieste que los desconoce por no ser hechos propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar; y en su caso dará contestación a las modificaciones y/o ampliaciones que hubiere hecho la parte actora.

Una vez contestada la demanda, la ley permite la réplica y la contrarréplica brevemente y por una sola vez, correspondiendo la primera al actor y la segunda al demandado. Inmediatamente después, el demandado podrá reconvenir al actor, y en este caso se pueden dar dos supuestos:

1. Que el actor proceda a dar contestación en el mismo acto a la reconvencción.

2. Que el actor solicite se suspenda la audiencia para dar contestación a la reconvencción. Procediendo la Junta a acordar la suspensión, señalando para su continuación una fecha dentro de los 5 días siguientes, fecha en la cual el actor dará contestación a la reconvencción, continuándose posteriormente con la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Pero que sucede cuando las partes no se presentan en esta etapa. Lo mas importante es que no se suspende esta etapa de la audiencia, por el contrario, se llevará a cabo aún si las partes no concurren.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda inicial. Al parecer, el actor no se

perjudica; sin embargo si no comparece no podrá hacer uso de la réplica, ni contestar una reconvencción, aunque en este último caso lo común es que la Junta suspenda la audiencia, dándole así oportunidad para que la conteste.

Si es el demandado quien no comparece a esta etapa, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo; pero pudiendo en todo caso el demandado, demostrar en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Lo anterior con fundamento en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

De la misma forma que en la etapa de Conciliación, en esta etapa, son los apoderados o representantes legales quienes llevan a cabo esta etapa, aún compareciendo las partes; por lo que para que se den los supuestos antes mencionados sobre la incomparecencia de las partes, también tendría que existir la incomparecencia de los apoderados o representantes legales, quienes si comparecen deberán acreditar su personalidad en los términos de lo dispuesto por los artículos 692 a 694 de la Ley antes mencionada.

Solo si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La forma en que se desarrollará esta etapa es la siguiente.

Ofrecimiento:

El actor ofrecerá sus pruebas, las cuales deberán relacionarse con los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, debido a que la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes. Asimismo, al ofrecer las pruebas deberá acompañarlas de todos los elementos necesarios para su desahogo. Lo anterior con fundamento en los artículos 800 fracción I, 777, 779 y 780 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que el actor haya ofrecido sus pruebas, lo hará el demandado en los mismos términos que el actor e inmediatamente después podrá objetar las de su contraparte, el cual a su vez lo podrá hacer respecto de las pruebas ofrecidas por el demandado. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas las cuales deberán relacionarse con las ofrecidas por su contraparte. Si el actor necesita ofrecer pruebas que se relacionen con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar a la Junta la suspensión de la audiencia, la cual deberá reanudarse a los 10 días siguientes, a efecto de poder ofrecer dichas pruebas.

De acuerdo con el artículo 776, en relación con el 880 fracción III ambos de la Ley Laboral, son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial:

I. Confesional. Consiste en que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte a efecto de que concurra a absolver posiciones, bajo el apercibimiento de tenerlo por confeso de las posiciones que se le articulen

previa calificación por parte de la Junta de que las posiciones son legales, en caso de que no se presente. Es decir, deberán concretarse a los hechos controvertidos y no ser insidiosas o inútiles.

En el caso de personas morales, el absolvente será su representante legal; pero las partes podrán solicitar se cite a absolver posiciones a "los directores, administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien por razones de sus funciones les deban ser conocidos". Lo anterior, con fundamento en el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo.

II. Documentales. Las partes pueden ofrecer como prueba documentos, mismos que pueden ser Públicos, o bien Privados. Son Públicos aquellos expedidos por un funcionario investido de fe pública en ejercicio de sus funciones. Son Privados los que no reúnen este requisito.

Los documentos privados pueden ser presentados en original o en copia; tratándose de los originales, si los mismos no son objetados, será devueltos a su oferente previa copia certificada que obre en autos; si son objetados en cuanto a su contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento. Si es copia fotostática la objetada, deberá ofrecerse como medio de perfeccionamiento su cotejo o compulsión con el original para lo cual el oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentra.

Si los documentos son informes o copias que deba expedir una autoridad, los mismos serán solicitados directamente por la Junta.

III. Testimonial. Las partes podrán ofrecer como prueba la declaración de personas que tengan algún conocimiento sobre los hechos controvertidos.

Podrán ofrecer como máximo tres testigos para cada hecho controvertido; la oferente señalará los nombres y domicilios de los testigos y si no puede presentarlos, solicitará a la Junta que los cite, previa justificación del oferente si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta girará exhorto a las autoridades a que se refiere el artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, a quien se le encomendará el desahogo de la testimonial, acompañando al mismo el interrogatorio con las preguntas calificadas. Al respecto el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, de lo contrario se declarará desierta; y de la misma forma deberá exhibir copias del interrogatorio para las partes, las cuales dentro del plazo de tres días deberán presentar su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

Si el testigo es alto funcionario, podrá a juicio de la Junta, rendir su declaración mediante oficio.

IV. Pericial. Esta prueba estará a cargo de peritos; personas que tienen conocimientos especiales sobre determinada ciencia, técnica o arte sobre el cual versará el dictámen. Al ofrecer esta prueba, el oferente deberá indicar la materia sobre la que va a versar el peritaje y exhibir el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

V. Inspección. El desahogo de esta prueba está a cargo del actuario y consiste en que éste deberá acreditar ciertas cuestiones relacionadas con objetos o documentos, para lo cual el oferente deberá precisar el lugar donde los mismos se encuentran; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados. Asimismo deberá ofrecerla en sentido afirmativo y señalando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar.

VI. Presuncional. Consiste en deducir la verdad de un hecho desconocido a través de uno conocido, siendo aquél consecuencia de éste. La presuncional puede ser legal o humana. Es legal cuando la Ley la establece expresamente; y es humana cuando el juez la deduce.

VII. Instrumental de Actuaciones. Son las actuaciones que obran en el expediente que se forma con motivo del juicio. De tal modo que al ofrecer esta prueba, se están ofreciendo todo el conjunto de actuaciones de que se integra el expediente. Además de que la Junta está obligada a tomarlas en cuenta.

VIII. Fotografías y en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las disposiciones relativas al desahogo de estas pruebas, se encuentran en el Capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, y que abarcan del artículo 776 al 836.

En esta etapa las partes ofrecerán sus pruebas ya que después no podrán hacerlo, salvo que se trate de pruebas supervinientes o que se refieran a tacha de testigos.

Admisión de Pruebas:

Concluido el ofrecimiento de pruebas, la Junta resolverá inmediatamente las que admita y las que deseche. La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará fecha y hora para el desahogo de las mismas, audiencia que deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes; ordenando en su caso se giren los oficios que sean necesarios para recabar los informes o copias que debe expedir alguna autoridad, o bien, que deba exhibir persona ajena al juicio y que hubiere solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados por la Ley Federal del Trabajo y dictará las medidas necesarias para que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hubieren admitido.

"Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considera que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días". Lo anterior de acuerdo con el artículo 883 de la Ley Laboral.

En la práctica, dada la carga de trabajo de las Juntas, lo común es que éstas, en cuanto a la admisión de las pruebas, se reservan para mejor proveer sobre las mismas. Y por la misma causa, aunada al número de pruebas que son admitidas, son varias las fechas y horas las que se

señalan para llevar a cabo su desahogo; y en su caso para que el actuario lleve a cabo las diligencias que le sean encomendadas, lo cual trae como consecuencia que se rebase el plazo de treinta días, al cual hice referencia en el párrafo anterior.

Solo si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se otorgará a las partes términos para alegar y se dictará el laudo.

Audiencia de Desahogo de Pruebas.

Abierta la audiencia por el Auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas que hubieren sido admitidas y que se encuentren debidamente preparadas, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo; procurando que se desahoguen primero las de la parte actora y después las de la demandada. O bien, si es el caso, se desahogarán las pruebas que se hubieren señalado para dicha audiencia. Siendo esto último lo más común, debido a que difícilmente se podrían desahogar todas las pruebas admitidas en una misma fecha, aún si todas estuvieran debidamente preparadas, sin tomar en cuenta que no es un solo asunto al día del que se ocupa la Junta.

Si alguna prueba no se puede desahogar por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia y se señalará nueva fecha para su continuación dentro de los 10 días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, como lo son: Multa hasta por siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción; la presentación de personas

con auxilio de la fuerza pública; o bien arresto hasta por 36 horas. Un ejemplo es el contenido en el artículo 814 de la Ley Laboral, el cual se refiere a la pruebas testimonial, y establece que cuando la Junta sea quien cite a los testigos ofrecidos por alguna de las partes a rendir su declaración en día y hora que la Junta señale, el testigo será citado con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía en caso de que no se presente.

Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documentos que hubieren sido solicitados por las partes a alguna autoridad o funcionario; la Junta sin suspender la audiencia requerirá a la autoridad o funcionario omiso que le remita las copias o documentos solicitados. Si ésta no cumpliera, a solicitud de parte la Junta se lo informará al superior jerárquico de la autoridad o funcionario omiso a efecto de que aquél le aplique las sanciones que correspondan a éste. Desahogadas las pruebas, las partes procederán a formular alegatos.

Alegatos.

Los alegatos son los razonamientos que formulan las partes relacionando lo sostenido por ellos en la demanda o en la contestación de la demanda con las pruebas desahogadas, para convencer al juzgador que se tiene la razón, ya sea de la acción o de la defensa. O como dice Borrell Navarro: "Una vez concluidas y desahogadas todas las pruebas admitidas se pasará a los ALEGATOS, que consisten en el informe que rinden a la

Junta las partes, en el que contendrá el resumen y las consideraciones de interés para cada una".²

De esta forma, una vez desahogadas las pruebas, inmediatamente después las partes formularán sus alegatos; o bien, pedirán a la Junta les conceda 72 horas para presentar sus alegatos por escrito, de conformidad con el artículo 915 de la Ley Laboral; o bien pueden renunciar a su derecho de formular alegatos, perdiendo este derecho para hacerlo con posterioridad.

Cierre de Instrucción y Dictamen o Proyecto de Resolución.

Una vez concluido el desahogo de las pruebas admitidas, formulados los alegatos por las partes y previa certificación del secretario de que no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes, él mismo deberá formular por escrito un proyecto de resolución en forma de laudo, el cual, de acuerdo con el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, deberá contener:

"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".

² BORRELL NAVARRO, MIGUEL. "Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo", ed. 4a., Sista, México, 1994, pág. 524.

De este proyecto de resolución se entregará una copia a cada miembro de la Junta, de donde se desprenden dos supuestos:

1. Que alguno de los miembros de la Junta, dentro de los 5 días siguientes al de haber recibido la copia del proyecto de resolución, solicite se practiquen las diligencias que no se llevaron a cabo por causas no imputables a las partes; o que se practique cualquier diligencia que estime útil para dilucidar la verdad. En estos casos, "la Junta, con citación de las partes, señalará 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". Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Que ningún miembro de la Junta solicite la práctica de las diligencias mencionadas en el punto anterior en el plazo de 5 días después de haber recibido la copia del proyecto de resolución.

Laudo.

El Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma a una sesión para la discusión y votación del proyecto de resolución, la cual deberá llevarse a cabo dentro de los 10 días siguientes al en que hayan concluido los 5 días que tienen los miembros de la Junta para solicitar la práctica de alguna diligencia, siempre que estos no hubieren solicitado ninguna; o bien al en que haya concluido el desahogo de las diligencias solicitadas.

La discusión y votación se realizará en sesión de la Junta, de conformidad con lo establecido en el artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo:

"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".

El proyecto de resolución puede ser aprobado sin adiciones no modificaciones, o con éstas. En el primer caso, el proyecto de resolución se llevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. En el segundo caso, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado; en este caso, el resultado se hará constar en acta. Y de acuerdo con el artículo 890 de la Ley Laboral:

"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".

2. LOS PLAZOS PROCESALES QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS RECURSOS DE LAS PARTES

LOS PLAZOS PROCESALES QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Unicamente con efectos aclaratorios, cabe mencionar que utilizo el vocablo plazo en lugar de término, no por que

existan solo plazos dentro del Procedimiento Ordinario Laboral ya que los términos se hacen presentes; sino para diferenciar de los Términos Procesales a que se refiere el Capítulo VI del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, y toda vez que mi interés de los plazos procesales se dirige directamente sobre el procedimiento antes mencionado, es por eso que sobre el desarrollo de éste voy a enfocar el estudio siguiente en forma de calendario, empezando desde la recepción de la demanda, concluyendo con la firma del laudo por los miembros de la Junta.

A continuación presento un calendario del Procedimiento Ordinario Laboral basado en los establecido por los artículos 873 a 887 de la Ley Laboral y posteriormente mostraré tres diferentes puntos de vista del mismo procedimiento:

Calendario del Procedimiento Ordinario Laboral:

1. Dentro de las 24 hrs. de recibida la demanda por el Pleno o la Junta Especial, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

2. Dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda deberá celebrarse la audiencia mencionada en el punto anterior.

3. 10 días por lo menos deben mediar entre la notificación a las partes y el día de la celebración de la audiencia a que se refiere el punto número 1.

4. 3 días se darán al actor cuando sea el trabajador, para que subsane los defectos y omisiones que la Junta hubiere notado en la demanda, haciéndoselo saber al admitir la demanda.

Todo lo anterior se encuentra comprendido en los 15 días que deben mediar entre la recepción de la demanda y la celebración de la audiencia a que se refiere el punto número 1.

5. Por 8 días se puede suspender la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en su etapa de conciliación a solicitud de las partes por estar celebrando pláticas con el objeto de conciliarse.

6. Por 5 días se podrá suspender la audiencia en su etapa de demanda y excepciones por solicitud del actor, si éste es reconvenido por el demandado.

7. Por 10 días se podrá suspender la audiencia en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas por solicitud del actor, si este necesita ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda.

8. 10 días hábiles después de admitidas las pruebas deberá efectuarse la audiencia de desahogo de pruebas.

9. Por 30 días podrá prorrogarse el periodo para el desahogo de las pruebas admitidas, cuando por su naturaleza no puedan desahogarse en una sola audiencia.

10. Si falta por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los 10 días siguientes.

11. Dentro de 10 días después de que el auxiliar declare cerrada la instrucción, él mismo formulará el proyecto de resolución en forma de laudo.

12. Dentro de los 5 días hábiles siguientes al de haber recibido los miembros de la Junta una copia del proyecto de resolución, cualquiera de ellos podrá solicitar se practiquen las pruebas o diligencias para el esclarecimiento de la verdad.

13. Dentro de 8 días siguientes se desahogarán las pruebas o se llevará a cabo las diligencias a que se refiere el punto anterior.

14. El Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación del proyecto de resolución, que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al en que se haya concluido el término fijado a los miembros de la Junta para solicitar el desahogo de alguna prueba o diligencia y estos no hubieren solicitado nada; o al en que se hubiera desahogado la prueba o diligencia respectiva.

Primer Punto de vista. Como primer punto al Procedimiento Ordinario Laboral cuya tramitación no se ve afectada por ningún tipo de suspensión a lo largo del desarrollo de las etapas de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ni después de cerrada la instrucción. En este sentido, la tramitación del mencionado procedimiento es el siguiente:

1. 15 días desde la recepción de la demanda hasta la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

2. 10 días después de la primera audiencia, se llevará a cabo la audiencia de desahogo de pruebas. Audiencia en la cual, una vez terminado el desahogo de todas las pruebas admitidas, las partes formularán sus alegatos y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción.

3. 10 días entre el cierre de instrucción y la formulación del proyecto de resolución por parte del auxiliar.

4. 5 días para que cualquier miembro de la Junta solicite la práctica de alguna diligencia o prueba que juzgue conveniente (sin que se solicite nada).

5. 10 días después se debe llevar a cabo la sesión de la Junta para discutir y votar el proyecto de resolución.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Lo anterior nos da un total de 50 días hábiles, que sería la duración de la tramitación del Procedimiento Ordinario Laboral desde la recepción de la demanda, hasta la sesión de la Junta en la cual se discutirá y votará el proyecto de resolución. Este sería la tramitación ideal del procedimiento en estudio.

Segundo Punto de vista. Como segundo punto tenemos la tramitación del procedimiento Ordinario Laboral con las suspensiones de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en sus diferentes etapas; la ampliación del tiempo de 10 a 30 días para el desahogo de la pruebas admitidas; etc. Todo bajo los plazos y términos que establece la Ley Federal del Trabajo. Este punto de vista concuerda con el calendario presentado al inicio de este tema; mismo al que me remito en obvio de repeticiones³. El procedimiento cuya tramitación se realiza en esta forma, nos da como resultado un total de 121 días hábiles, desde la recepción de la demanda, hasta la sesión de la Junta en la cual se llevará a cabo la discusión y votación del proyecto de resolución.

Tercer Punto de vista. Aquí se mostrará la tramitación de un expediente igualmente con las suspensiones que en el anterior punto de vista se tomaron en cuenta, así como la ampliación del tiempo para llevar a cabo el desahogo de pruebas, etc. Suspensiones y ampliaciones que tienen una base legal, sin embargo no así el tiempo que se otorga o utiliza para cada una de ellas. De la misma forma se tomarán en cuenta otras suspensiones que no tienen una base legal:

³ Vid. Calendario del Procedimiento Ordinario Laboral, págs 76 a 78.

Junta Especial No. Dos de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Exp. 962/93. Actor: García Rosas Antonio. Demanda: Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V.

18 de noviembre de 1993 se presenta la demanda.

29 de noviembre se dicta auto de radicación; señalándose para la celebración de la primera audiencia el 7 de enero de 1994.

7 de enero de 1994 se suspende la audiencia en su etapa de Conciliación por pláticas conciliatorias y se señala para su reanudación el 4 de febrero.

4 de febrero se suspende la audiencia en su etapa de Conciliación por pláticas conciliatorias y se señala para su reanudación el 25 de febrero.

25 de febrero se lleva a cabo la audiencia en su etapa de Conciliación; suspendiéndose en la etapa de Demanda y Excepciones debido a que el actor enderezó su demanda en contra del Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares; señalándose para que se lleve a cabo nuevamente la etapa de Conciliación el 23 de marzo.

23 de marzo se suspende la audiencia en su etapa de Conciliación por pláticas conciliatorias y se señala para su reanudación el 18 de abril.

18 de abril se vuelve a suspender la audiencia en la misma etapa y por la misma razón que la audiencia anterior; señalándose para su reanudación el 6 de mayo.

6 de mayo se vuelve a suspender la audiencia en la misma etapa y por la misma razón que la audiencia del 18 de abril; señalándose para su reanudación el 23 de mayo.

23 de mayo se lleva a cabo la audiencia en su etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones; suspendiéndose en la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en virtud de que las partes han reanudado pláticas conciliatorias; señalándose para su continuación el 27 de mayo.

27 de mayo se lleva a cabo el ofrecimiento de pruebas; y en cuanto a la admisión de las mismas, la Junta se reserva para mejor proveer, y una vez que lo haga notificará a las partes personalmente el acuerdo en que admita y/o deseche las pruebas, así como las fechas y horas para su desahogo.

30 de junio al 8 de septiembre se desahogan las pruebas admitidas. El mismo 8 de septiembre, fecha en la cual se desahogó la última prueba, las partes renuncian a su derecho de formular alegatos. Se cierra la instrucción y se pasa al proyecto de resolución.

6 de enero de 1995 se presenta el proyecto de resolución.

20 de abril se realiza la sesión para discutir y votar el proyecto de resolución.

Este expediente escogido al azar y que se tramitó ante la Junta Especial No. Dos de la Federal de Conciliación y Arbitraje nos muestra la realidad en la que se tramita el Procedimiento Ordinario Laboral; debido a

que la mayoría de los expedientes, ya sea por una u otra razón no se tramita con los términos y plazos a los que hice mención en el Calendario del Procedimiento Ordinario Laboral, aunque no se den todos los supuestos que el mencionado calendario abarca.⁴

LOS RECURSOS DE LAS PARTES. La Ley Federal del Trabajo no contempla ningún recurso. Las resoluciones de los tribunales laborales son **Acuerdos, Autos Incidentales o Resoluciones Interlocutorias y Laudos.** Los primeros se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio. Los segundos cuando resuelven dentro o fuera de juicio un incidente; y finalmente los laudos son los que deciden sobre el fondo del conflicto.

Ninguna de estas resoluciones admite recurso alguno, y las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Pero, como dicen algunos doctrinarios como Borrell Navarro⁵, se puede pedir la Revisión, la Reclamación, la Aclaración, o bien exigir la Responsabilidad tratándose de los Representantes de los trabajadores y de los patrones; y las Faltas del personal jurídico de las Juntas. Al respecto veremos en que consiste cada una de ellas.

La revisión. Se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 849 a 852. La revisión procede contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en ejecución de laudos, convenios, resoluciones que ponen fin a las tercerías y dictados en las providencias cautelares (arraigo y secuestro provisional). La revisión

⁴ Vid. SUPRA.

⁵ BORRELL NAVARRO, MIGUEL, Ob. Cit. págs. 465 y 466.

deberá presentarse por escrito dentro de los tres siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne.

La revisión tiene como finalidad modificar el acto que la originó en los términos que procedan y aplicar las sanciones disciplinarias a los responsables conforme a los artículos 637 a 647 de la Ley Laboral, los cuales se refieren a las faltas especiales y causas especiales de destitución del personal jurídico de las Juntas. La revisión deberá presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación o la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas; ante el presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente si se trata de actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados; y ante el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje si se trata de actos del presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria.

Al promoverse la revisión deberán ofrecerse pruebas, dándose vista a las otras partes por tres días para que manifiesten lo que a su derecho convenga, pudiendo éstas ofrecer pruebas; se citará a una audiencia de pruebas y alegatos dentro de 10 días siguientes a la presentación de la revisión, en esta audiencia se admitirán y desahogarán las pruebas y se dictará resolución.

La reclamación. Se encuentra regulada en la Ley Laboral en los artículos 853 a 856 y procede contra las medidas de apremio (multa, presentación con auxilio de la fuerza pública y arresto hasta por 36 horas) que impongan los presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como los auxiliares de

éstas. Tiene como finalidad modificar en lo que procede la medida de apremio y aplicar al funcionario responsable una sanción que puede ser amonestación, suspensión hasta por tres meses o destitución.

La reclamación se promoverá por escrito ofreciendo pruebas dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento de la medida de apremio. Una vez admitida se solicitará al funcionario que la haya dictado que rinda su informe fundado y motivado respecto al acto que se impugnó, adjuntando sus pruebas. La Junta citará a una audiencia para recibir y admitir pruebas y dictar resolución; audiencia que se llevará a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación.

La aclaración. Esta puede ser solicitada por las partes a la Junta dentro de los tres días siguientes de notificado el laudo, para solicitar la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto y la Junta dentro del mismo plazo resolverá, sin que por ningún motivo se varíe el sentido de la resolución.

La Responsabilidad de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones. La parte final del artículo 838 de la Ley Laboral señala que las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones incurren en responsabilidad entre otras, si retienen indebidamente un expediente o se niegan a devolverlo al ser requeridos por el Secretario. De acuerdo con el artículo 673 de la Ley antes mencionada, esto no es causa de destitución, por lo que, de acuerdo con el artículo 672 de la misma Ley, las sanciones

que quedan son amonestación y suspensión hasta por tres meses. Estas sanciones serán impuestas por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, el cual se integra:

I. Con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal; y

II. Con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones y sus suplentes.

En el procedimiento ante este jurado se observará lo siguiente: El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales denunciarán ante el Jurado de Responsabilidades las faltas de que tengan conocimiento; asimismo lo harán las personas con interés en el negocio. Una vez denunciada la falta se le hará saber al acusado los hechos denunciados y se le oirá en defensa ya sea por sí, por persona de su confianza, o por ambos, teniendo el Jurado las más amplias facultades para investigar los hechos, debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias. El acusado puede ofrecer las pruebas que estime conveniente. Terminada la recepción de las pruebas el Jurado escuchará alegatos y dictará resolución.

Las faltas del Personal Jurídico de las Juntas. En cuanto al personal jurídico de las Juntas, constituye una falta especial y causa especial de destitución el retardar la tramitación de un negocio. Son faltas especiales:

De los Secretarios. Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada. (art. 641 frac. I de la Ley Laboral);

De los Auxiliares. Retardar la tramitación de un negocio. (art. 642 frac. II Ley Laboral); y

De los Presidentes de la Juntas Especiales. Retardar la tramitación de un negocio. (art. 643 frac. I de la Ley Laboral).

Son causas Especiales de Destitución:

De los Auxiliares. Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente. (art. 645 frac. III, inciso c) de la Ley Laboral); y

De los Presidentes de las Juntas Especiales. Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente. (art. 645 fra. IV, inciso a) de la Ley Laboral).

De acuerdo con los artículos 636 a 639 de la Ley antes mencionada, si la falta del personal jurídico no constituye causa de destitución, será sancionado con una amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses. Para imponer estas sanciones el Presidente de la Junta realizará una investigación con audiencia del interesado, imponiendo la sanción que corresponda ya sea al Actuario, Secretario o al Auxiliar. Tratándose de los Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes después de oír al interesado dictarán la resolución, tomándose en cuenta las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario. Siendo el efecto de la sanción, inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en el que hubiere cometido la falta.

Tratándose de los términos y plazos procesales, constituye un problema muy grande el retraso en el trámite de un expediente a través del Procedimiento Ordinario Laboral, el cual básicamente es originado por dos causas:

1. Que la Junta, debido al exceso de asuntos que tramita, tenga que utilizar términos y plazos mayores a los señalados por la Ley Federal del Trabajo; y
2. Que la Junta, sin tener un motivo suficiente retarde la tramitación de un expediente.

La primera causa es la más común, debido a que aún y cuando la Ley Laboral provee plazos y términos ideales para la tramitación del procedimiento en cuestión, estos muy pocas veces se observan, y esto se debe no a la desidia i a impulsos personales del personal jurídico, sino que aún en contra de su voluntad, se ven obligados a utilizar plazos y términos mayores para así poder ocuparse y darle la tramitación correspondiente a cada expediente. La segunda causa, es menos común, aunque sí llega a presentarse y es precisamente ésta causa la que va en contra del principio procesal de Celeridad en el proceso⁶. Sin embargo, ya sea en uno o en otro caso, el resultado sigue siendo el retraso en la tramitación del expediente.

Ahora bien, los acuerdos, según lo establece el artículo 837 frac. I de la Ley Laboral son resoluciones que se refieren a simples determinaciones

⁶ Vid. Celeridad en el proceso, pág. 57.

de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio. Pues bien, mediante acuerdos la Junta señala las fecha y horas en que deberán tener verificativo las audiencias y el desahogo de diligencias. Siendo que ni la Revisión, ni la Reclamación, ni mucho menos la Aclaración tienen aplicación sobre los acuerdos en lo que se refiere a las fechas y horas que señala la Junta para la celebración de audiencias y desahogo de diligencias.

En la Responsabilidad de los Representantes de los trabajadores y de los patronos por retener indebidamente un expediente o no devolverlo al ser requerido por el Secretario; o bien, en la falta especial o la causa especial de destitución en que incurre el personal jurídico de las Juntas por retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; una vez declarada esta, se le impondrán ya sea a los representantes o al personal jurídico su sanción; sin embargo no se menciona nada acerca de si se va a modificar el acto que constituyó la responsabilidad, la falta especial o la causa especial de destitución.

De esta forma, es claro lo establecido por el artículo 848 en su primer párrafo de la Ley Laboral:

"Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones."

Además de que no existe alguna forma señalada por la Ley antes mencionada para poder solicitar que los plazos y términos procesales sean observados por los miembros y el personal de la Junta; o bien si esto dadas las circunstancias no es posible, al menos lograr que la tramitación

del Procedimiento Ordinario Laboral se realice lo más rápido posible que se pueda.

3. PROPUESTA PERSONAL: AMPLIACION DE LOS PLAZOS PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN RECURSO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CASO DE INOBSERVANCIA DE LOS PLAZOS PROCESALES POR PARTE DEL PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

AMPLIACION DE LOS PLAZOS PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

Ante el problema de la inobservancia de los plazos y términos procesales, es por ello que propongo la siguiente ampliación de los mismos, el cual le otorgará a la Junta un mayor margen de tiempo para poder señalar las fechas y horas para llevar a cabo las audiencias, así como para emitir alguna resolución; lo cual servirá al mismo tiempo para la mejor preparación de las partes para la siguiente etapa.

Esta ampliación que propongo, tendrá la misma presentación que utilicé en el Calendario del Procedimiento Ordinario Laboral⁷ para efecto de esquematizar la propuesta; sin que en ningún momento se quiera dar a entender que así deba presentarse dentro de la Ley Federal del Trabajo:

Calendario del Procedimiento Ordinario Laboral:

⁷ Vid. Calendario del Procedimiento Ordinario Laboral, págs. 76 a 78.

1. Dentro de las 48 hrs. De recibida la demanda por el Pleno o la Junta Especial, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

2. Dentro de los 20 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda deberá celebrarse la audiencia mencionada en el punto anterior.

3. 10 días por lo menos deben mediar entre la notificación a las partes y el día de la celebración de la audiencia a que se refiere el punto número 1.

4. 5 días se darán al actor cuando sea el trabajador, para que subsane los defectos y omisiones que la Junta hubiere notado en la demanda, haciéndoselo saber al admitir la demanda.

Todo lo anterior se encuentra comprendido en los 20 días que deben mediar entre la recepción de la demanda y la celebración de la audiencia a que se refiere el punto número 1.

5. Por 10 días se puede suspender la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en su etapa de Conciliación a solicitud de las partes por estar celebrando pláticas con objeto de conciliarse.

6. Por 10 días se podrá suspender la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones por solicitud del actor, si éste es reconvenido por el demandado.

7. Por 10 días se podrá suspender la audiencia en su etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas por solicitud del actor, si este necesita ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda.

8. 10 días hábiles después de admitidas las pruebas deberá efectuarse la audiencia de desahogo de pruebas.

9. Por 40 días podrá prorrogarse el período para el desahogo de las pruebas admitidas, cuando por su naturaleza no puedan desahogarse en una sola audiencia.

10. Si falta por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los 10 días siguientes.

11. Dentro de 15 días después de que el auxiliar declare cerrada la instrucción, él mismo formulará el proyecto de resolución en forma de laudo.

12. Dentro de los 10 días hábiles siguientes al de haber recibido los miembros de la Junta una copia del proyecto de resolución, cualquiera de ellos podrá solicitar que se practiquen las pruebas o diligencias para el esclarecimiento de la verdad.

13. Dentro de 15 días siguientes se desahogarán las pruebas o se llevarán a cabo las diligencias a que se refiere el punto anterior.

14. El Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma a una sesión, para la discusión y votación del proyecto de resolución, que deberá efectuarse dentro de los 20 días siguientes al en que se haya concluido el término fijado a los miembros de la Junta para solicitar el desahogo de alguna prueba o diligencia y estos no hubieran solicitado nada; o al en que se hubiere desahogado la prueba o diligencia solicitada.

EL ESTABLECIMIENTO DE UN RECURSO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CASO DE INOBSERVANCIA DE LOS PLAZOS PROCESALES POR PARTE DEL PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Ley Federal del Trabajo no contempla ningún recurso; más aún no lo admite. Sin embargo, si bien estoy proponiendo una ampliación de los plazos y términos procesales en la tramitación del Procedimiento Ordinario Laboral, resulta conveniente la existencia de un recurso con el cual se busca que dichos plazos y términos sean observados; o bien, si dada la tendencia a un aumento cada vez mayor de asuntos que llegan a las Juntas, no lo permite, al menos lograr que este procedimiento se tramite lo más rápido que se pueda.

El recurso que propongo es la QUEJA, mismo que se regularía de la siguiente forma en la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 648-A. No obstante la terminante disposición a que se refiere el artículo anterior, es procedente el recurso de queja contra acuerdos dictados por las Juntas en los cuales se utilicen términos para la celebración de audiencias, diferentes a los establecidos por esta Ley y que traigan como consecuencia el retraso en la tramitación de un negocio; así también, cuando se esté en espera de que la Junta emita alguna resolución, siempre que hubiere transcurrido el término fijado por esta Ley para que la resolución de que se trate fuere emitida.

"Del recurso de queja conocerá:

"a) EL Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate de los Presidentes de las Juntas Especiales, de conformidad con el artículo 637 fracción II de esta Ley;

"b) EL Jurado de Responsabilidades, el cual se integrará conforme lo dispone el artículo 674 de esta Ley, cuando se trate de los Representantes de los trabajadores y de los patrones;

"c) El Presidente de la Junta cuando se trate de Actuarios, Secretarios y Auxiliares, de conformidad con el artículo 637 fracción de esta Ley.

"En la tramitación del recurso de queja se observará lo siguiente:

"a) Tratándose de los Presidentes de las Juntas Especiales, se observará lo dispuesto por los artículos 637 fracción II, 638 y 639 de esta Ley;

"b) Tratándose de los Representantes de los trabajadores y de los patrones, se observará lo dispuesto por el artículo 675 de esta Ley; y

"c) Tratándose de Actuarios, Secretarios y Auxiliares, se observará lo dispuesto por los artículos 637 fracción I, 638 y 639.

"El recurso de queja tiene como finalidad, modificar en lo que proceda el acto que la originó, buscando que la tramitación del Procedimiento Ordinario Laboral se realice conforme a los términos y plazos establecidos por esta Ley; y de no ser

posible, lograr al menos que la tramitación del mencionado procedimiento se lleve a cabo lo más rápido posible; o en su caso, que la Junta emita la resolución pendiente por dictarse; y en ambos casos, aplicar las sanciones que procedan a los responsables, de conformidad con los artículos 637 a 647 y 672 a 675 de esta Ley. Sin que en ningún caso se revoque o varíe el sentido de la resolución.

"Debe declararse infundada la queja que se hace valer en contra de la resolución por la cual se señale como fecha para la celebración de audiencias una posterior a la prescrita por esta Ley para cada caso; o en su caso cuando se pretenda que la Junta se encuentra materialmente imposibilitado para observar los términos previstos por esta Ley, en virtud del gran número de asuntos que debe conocer, que ocupan todos los días anteriores al señalado para celebrar la audiencia de que se trate; o bien, que debido a ello no hubiere podido hasta el momento emitir la resolución pendiente por dictarse".

De esta forma varios doctrinarios se pronuncian en favor de la inclusión de algún recurso en la Ley Federal del Trabajo para lograr que el procedimiento laboral se resuelva lo más pronto posible: Armando Porrás nos dice que la no existencia de recursos en la Ley Laboral con cuya finalidad se busca que el proceso no se disperse, que no se extienda innecesariamente y al mismo tiempo cumplir con el principio de concentración⁸; en resumidas cuentas trae como consecuencia que la controversia se prolongue indefinidamente.⁹

Por su parte Filiberto López Díaz nos menciona que precisamente por no existir en la Ley Federal del Trabajo un recurso, el procedimiento laboral se alarga demasiado. Por lo cual considera la necesaria inclusión de un recurso para lograr que la impartición de justicia sea realmente pronta;

⁸ Vid. Concentración, pág. 55

⁹ Cf. PORRAS, ARMANDO y LOPEZ. "Derecho Procesal del Trabajo" ed. 3a., Porrúa, México, 1975, págs. 372 y 373.

puesto que tanto el trabajador como el patrón, desde el momento en que se origina la controversia lo que les interesa es que ésta se resuelva lo más pronto que se pueda; además de que los tribunales del trabajo tienen la obligación de cumplir y observar los plazos y términos señalados por la Ley.¹⁰

Ahora bien, como se puede observar, el recurso que propongo si bien es una excepción de la regla general que establece el artículo 848 en el sentido de que las resoluciones de las Juntas no admiten recursos, no se estaría en contra de la parte final de su primer párrafo en donde señala que "Las Juntas no puede revocar sus resoluciones", puesto que el recurso de queja busca modificar en lo que proceda el acto que la originó, consistente en la utilización de plazos y términos superiores a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo para la tramitación del procedimiento laboral, así como para que la Junta emita la resolución pendiente por dictarse, una vez que el tiempo señalado para su emisión por la Ley antes mencionada dependiendo de la resolución de que se trate, hubiere concluido. De esta forma, el resultado de este recurso no trae como consecuencia ni mucho menos busca que se varíe, cambie o revoque el sentido de la resolución.

¹⁰ Cfr. LOPEZ DIAS, FILIBERTO "Conveniencia de incorporar algún recurso en la Ley Federal del Trabajo", Jus, México, 1979, págs. 36, 12, 11 y 42

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1. El Proceso Laboral es el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley Procesal del trabajo, que realizan las partes, los terceros ajenos a la relación substancial y la Junta de Conciliación y Arbitraje como tribunal del trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado. Por su parte, la forma en que se realizan todas estas actividades es lo que constituye el procedimiento laboral.

2. Sujetos Procesales son todas aquellas personas que de alguna manera intervienen en el desarrollo del proceso. Las partes son las personas físicas o morales que intervienen en el proceso y sobre las cuales recaen los efectos jurídicos que se desprendan de la resolución que se pronuncie en el mismo. Estas personas son los titulares de los poderes de acción y excepción, es decir, son el actor, el demandado y en ocasiones un tercero que se inserta en el proceso, el cual resulta tener un interés jurídico respecto del objeto del proceso.

3. La fijación del tiempo dentro de los procesos es de gran importancia ya que regulan la duración de su tramitación. El tiempo puede fijarse en términos o en plazos. Mediante los Términos se señala el momento preciso en el cual se debe realizar una determinada actividad, haciéndose mención del día e incluso la hora en la que la misma se debe realizar; mientras que los Plazos abarcan todo un espacio de tiempo dentro

del cual y en cualquier momento del mismo se debe realizar un determinado acto procesal.

4. La Conciliación es un procedimiento que trata de poner fin a los conflictos laborales, mediante un acuerdo celebrado entre las partes, por sí mismas o ante un tercero que ni propone ni decide, previniendo así un juicio o dando fin rápido a uno ya iniciado. El Arbitraje es la facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos de naturaleza laboral que les sean sometidos por los interesados.

5. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federales como Locales, son tribunales con plena jurisdicción que tienen a su cargo en sus respectivas competencias, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos.

6. El Proceso Laboral posee ciertas características mejor conocidas como principios, mismos que tienen como objetivo hacer posible que el proceso laboral, sin mayor complicación se desarrolle lo más sencillamente posible, en donde las partes estén en igual posibilidad de demostrar o defender su postura, y se resuelva el conflicto a la mayor brevedad.

7. Mediante el Procedimiento Ordinario Laboral se tramitan y resuelven los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial. Su tramitación se encuentra regulado por los artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo y está integrado por varias etapas al cabo de las cuales se resuelve el conflicto, así

tenemos a la Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, Alegatos, Dictamen o Proyecto de Resolución y Laudo.

8. La razón por la cual propongo una ampliación de los términos y plazos procesales y de un recurso para que los mismos sean observados responde a que materialmente es casi imposible para las Juntas, observar los términos que establece la Ley Federal del Trabajo para cada etapa o bien emitir alguna resolución dentro del tiempo que les es fijada por la Ley antes mencionada. Es por esta razón que es necesario que los mismos sean aumentados para así darle a la Junta un mayor margen de tiempo para que pueda señalar las fechas y horas en que se llevarán a cabo las audiencias, así como para emitir alguna resolución.

9. Es necesario que las partes cuenten con un recurso en la Ley Federal del Trabajo por medio del cual puedan hacer que los términos y plazos procesales sean observados, cumplidos, o bien si esto dadas las circunstancias no es posible, al menos lograr que la tramitación de los asuntos, por medio de este procedimiento se realice lo más rápido posible, incluyendo la emisión de resoluciones. Es por tal motivo que propongo el recurso de Queja.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. ARELLANO GARCIA, CARLOS. "Teoría General del Proceso", ed. 5a., Porrúa, México, 1995, págs. 476.
2. ARRIAGA FLORES, ARTURO. "Derecho Procesal del Trabajo", UNAM México, 1990, págs. 168.
3. BACRE, ALDO. "Teoría General del Proceso", Abeledo - Perrot, Buenos Aires, 1986, págs. 675, T. I
4. BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. "Derecho Procesal del Trabajo", ed. 2a., Trillas, México, 1989, págs. 335.
5. BORRELL NAVARRO, MIGUEL. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", ed. 4a., Sista, México, 1994, págs. 819.
6. BRISEÑO SIERRA, HUMBERTO. "Derecho Procesal", Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1969, págs. 526, Vol. III.
7. BRISEÑO SIERRA, HUMBERTO. "Derecho Procesal", Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1970, págs. 748, Vol. IV.

8. **CARPIZO, JORGE.** "Estudios Constitucionales", UNAM, México, 1980, págs. 479.
9. **CAVAZOS FLORES, BALTASAR.** "35 Lecciones de Derecho Laboral", ed. 5a., Trillas, México, 1987, págs. 385.
10. **CLARIA OLMEDO, JORGE A.** "Derecho Procesal", Depalma, Buenos Aires, 1983, págs. 453, Vol. II.
11. **CLIMENT BELTRAN, JUAN B.** "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo", Esfinge, México, 1989, págs. 394.
12. **CLIMENT BELTRAN, JUAN B.** "Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia", ed. 5a., Esfinge, México, 1992, págs. 670.
13. **CORTES FIGUEROA, CARLOS.** "Introducción a la Teoría General del Proceso", ed. 2a., Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1983, págs. 382.
14. **DAVALOS, JOSE.** "Derecho del Trabajo I", ed. 5a., Porrúa, México, 1994, págs. 478.
15. **DE BUEN L., NESTOR.** "Derecho del Trabajo", ed. 9a., Porrúa, México, 1994, págs. 669, T. I
16. **DE BUEN L., NESTOR.** "Derecho Procesal del Trabajo", ed. 3a., Porrúa, México, 1994, págs. 653.

17. DE BUEN L., NESTOR. "La Reforma del Proceso Laboral", ed. 2a. Porrúa, México, 1983, págs. 142.
18. DE FERRARI, FRANCISCO. "Derecho del Trabajo", ed. 2a., Depalma, Buenos Aires, 1974, págs. 579, Vol. IV
19. DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", ed. 4a., Porrúa, México, 1986, págs. 737, T. II
20. DE PINA VARA, RAFAEL. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", Botas, México, 1952, págs. 295.
21. GARCÍA, MANUEL ALONSO. "Curso de Derecho del Trabajo", ed. 5a., Ariel, España, 1975, págs. 813.
22. GOMEZ LARA, CIPRIANO. "Teoría General del Proceso", ed. 8a., Harla, México, 1990, págs. 429.
23. GUERRERO, EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo", ed. 17a., Porrúa, México, 1990, págs. 614.
24. KROTOSCHIN, ERNESTO. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", ed. 4a., Depalma, Buenos Aires, 1987, págs. 693, Vol. I
25. LOPEZ DIAS, FILIBERTO. "Conveniencia de incorporar algún recurso en la Ley Federal del Trabajo", Jus, México, 1979, págs. 163.

26. **NICETO ALCALA - ZAMORA Y CASTILLO.** "Cuestiones de Terminología Procesal", UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1972, págs. 251.

27. **OROZCO MONDRAGON, MARIA BELEM.** El. Ali. "Manual de Derecho del Trabajo", ed. 3a., Editado por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México, 1982, págs. 631.

28. **OVALLE FAVELLA, JOSE.** "Teoría General del Proceso", Harla, México, 1991, págs. 348.

29. **PORRAS, ARMANDO Y LOPEZ.** "Derecho Procesal del Trabajo", ed. 3a., Porrúa, México, 1975, págs. 403.

30. **RAMOS, EUSEBIO.** "Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo", Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1982, págs. 260.

31. **REYES TAYABAS, JORGE.** "Derecho Constitucional Aplicado a la Especialización en Amparo", Themis, México, 1991, págs. 332.

32. **SANTOS AZUELA, HECTOR.** "Elementos de Derecho del Trabajo", Porrúa, México, 1994, págs. 414.

33. **SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.** "Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo", México, 1981, págs. 359.

34. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. "Reglamento Interior", ed. 3a., México, 1994, págs. 28.
35. SUAREZ DEL REAL, MARIO SALINAS. "Práctica Laboral Forense", Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1980, págs. 465.
36. TENA SUKC, RAFAEL. "Derecho Procesal del Trabajo", ed. 2a., Trillas, México, 1987, págs. 221.
37. TRUEBA URBINA, ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", ed. 5a., Porrúa, México, 1980, págs. 596.

LEYES

1. "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", ed. 108a., Porrúa, México, 1995, págs. 140.
2. "Ley Federal del Trabajo", Sista, México, 1994, págs. 214.
3. "Código Civil para el Distrito Federal", ed. 63., Porrúa, México, 1994, págs. 655.
4. "Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito Federal", Delma, México, 1990, págs. 355.
5. "Nueva Legislación de Amparo Reformada", Porrúa, México, 1992, págs. 473.

OTRAS FUENTES

- 1. ARRIAGA FLORES, ARTURO, "Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo", Apuntes de Clase.**
- 2. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D.F., COORDINACION GENERAL DE ADMINISTRACION. "Inducción a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje", México, 1994, págs. 14.**
- 3. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, SECRETARIA AUXILIAR DE INFORMACION TECNICA. "Tríptico de las competencias de las Juntas Especiales", págs. 5.**
- 4. "Semanario Judicial de la Federación", Séptima Epoca, Vol. 54, Quinta Parte. Pág. 41. (Cuarta Sala)**
- 5. "Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta", Tomo II, septiembre de 1995, págs. 616.**