



**Universidad de Sotavento A.C.**



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO**

**“INCUMPLIMIENTO DE LOS TERMINOS Y PLAZOS EN  
EL JUICIO ORDINARIO ANTE LA JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE  
TABASCO”**

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:**

**Cecia Bernice López Martínez**

**ASESOR DE TESIS:**

**LIC. ROBERTO CAMPOS LECHUGA**

*Villahermosa, Tabasco, Septiembre del 2007*



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

*A DIOS:*

Por darme la dicha de vivir y ser mi principal guía para realizar cada uno de mis sueños y propósitos.

*A MIS PADRES:*

Por el amor y cariño incondicional que me han dado, a mi Padre por enseñarme a luchar cada día, por su gran corazón y capacidad de entrega, pero sobre todo por enseñarme a ser responsable y a mi Madre, que aunque en el cielo se encuentra siempre su recuerdo estará presente en mi mente y corazón, dándome la fortaleza y motivo para seguir superándome

*A LA FAMILIA PALESTINO FRIAS:*

Gracias por darme la oportunidad de desarrollarme en el campo profesional y por brindarme su amistad y confianza.

*A CADA UNO DE MIS CATEDRATICOS:*

*Agradezco* el tiempo y dedicación que me han brindado durante mi formación académica.

## **INDICE**

### **CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

	<b>PAG.</b>
<b>1.1. La Revolución Francesa</b>	<b>1</b>
1.2. La huelga de Río Blanco, Veracruz	3
1.3. Huelga de Cananea, Sonora	4
1.4. La Revolución Mexicana de 1910	5

### **CAPITULO SEGUNDO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

2.1. Concepto de proceso	8
2.2. Proceso y procedimiento	9
2.3. Derecho Procesal del Trabajo	10
2.4. Principios del Derecho Procesal del Trabajo	13
2.4.1. Publicidad	14
2.4.2. Gratuidad	15
2.4.3. Inmediación	15
2.4.4. Oralidad	17
2.4.5. Instancia de parte	19
2.4.6. Economía y Concentración	20
2.4.7. Sencillez	21
2.4.8. Suplencia de la queja	22
2.4.9. Paridad procesal	23
2.4.10. Laudos en conciencia	25
2.4.11. Celeridad	27
2.5. Las partes en el proceso laboral	29

**CAPITULO TERCERO**  
**ORGANOS ENCARGADOS DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA**  
**LABORAL EN MÉXICO**

3.1. Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje	31
3.1.1. Competencia	31
3.1.2. Funcionamiento	31
3.1.2.1. Función en pleno	31
3.1.2.2. Función en juntas especiales	33
3.1.3. Personal jurídico de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.	34
3.1.3.1. Actuarios	34
3.1.3.2. Secretarios	34
3.1.3.3. Auxiliares	35
3.1.3.4. Secretarios generales	35
3.2. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	36
3.3. Juntas Federales de Conciliación	36
3.3.1. Facultades y Obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación.	36
3.3.2. Funciones	37
3.3.2.1. Juntas Federales de Conciliación de carácter Permanente.	37
3.3.2.2. Juntas Federales de Conciliación de carácter Accidental	38
3.4. Juntas Locales de Conciliación	39
3.5. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco.	39
3.5.1. Personal que la integra y funciones que desarrollan	41

**CAPITULO CUARTO**  
**PLAZOS Y TERMINOS PROCESALES**

4.1. Días y horas hábiles	48
4.2. Término Procesal	48
4.3. Plazos	50
4.4. Diferencias entre término y plazo	51

4.5. Términos y plazos en el procedimiento laboral	52
4.5.1. Cómputo de los términos en materia laboral	54
4.5.2. Cumplimiento de los términos y plazos por las partes y Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tabasco	55

**CAPITULO QUINTO**  
**CAMIBOS INDISPENSABLES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**  
**LABORAL EN EL ESTADO DE TABASCO**

5.1. Indispensable la creación de otra Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tabasco.	62
5.2. La capacitación constante, la implementación de la carrera jurisdiccional y mejores salarios en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, elementos necesarios para su transformación.	63
5.3. La aplicación de sanciones, por las omisiones en que incurran los Servidores Públicos de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco.	64
CONCLUSIONES	69
ANEXOS	70
BIBLIOGRAFIA	82

## INTRODUCCION

El derecho del trabajo tiene como antecedente indiscutible, el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento del fuerte sobre el débil, el desprecio del económicamente poderoso sobre el indigente y en la búsqueda de una defensa ante esta situación y de su progreso en el que se incluye su libertad y seguridad, ha pugnado esta clase social trabajadora y económicamente débil por su protección jurídica e igualdad ante los órganos impartidores de justicia.

Las luchas sociales vividas por la humanidad, como la Revolución Francesa del siglo XVIII, que dio origen a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1791, que se ha convertido en la base de diversas Constituciones y cuerpos legales de muchos países, entre los que podemos citar a México; así como las guerras sociales vividas por esta nación como la huelga de Río Blanco, Veracruz y la de Cananea, Sonora; que aún cuando sus ideales fueron reprimidos por las autoridades de esa época, los pronunciamientos hechos en las mismas tuvieron repercusiones no sólo a nivel nacional, sino internacional dando como resultado la consagración de muchos de sus postulados y principios en la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917, que a la fecha rige a nuestro Estado Mexicano; la que surgió como anhelo del pueblo por lograr mejores condiciones de vida, alcanzando en ella el derecho laboral su óptima regulación en el artículo 123 de esa norma suprema.

El referido artículo 123 constitucional, se divide en dos apartados, el a), que rige las relaciones de trabajo que existen entre los particulares y el b), relativo a este mismo tipo de relaciones pero entre el Estado y los particulares; habiéndose promulgado el 18 de agosto de 1931, como ley reglamentaria del precepto constitucional en cita, la Ley Federal del Trabajo, que ha sido reformada en diversas ocasiones, cuya última reforma data del 1 de mayo de 1980, legislación que contempla y amplía los derechos y obligaciones del 123 constitucional, expresando la parte adjetiva, como sustantiva del derecho laboral.

En este trabajo de investigación, se referirá exclusivamente el apartado a), del mencionado precepto constitucional, desde luego las relaciones laborales entre los particulares, y el proceso jurisdiccional que las rige, así como la Institución que en esta entidad federativa tiene a su cargo el desarrollo de dicho proceso, siendo esta la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco.

Se centrará la atención en lo referente a los términos y plazos que señala la Ley en comento, toda vez que surge la problemática de que no se cumplen conforme a derecho, y así se pregunta: ¿es o no trascendental el cumplimiento de los plazos y términos legales?; ¿a quien le beneficia?; ¿a quien se le atribuye su incumplimiento?; ¿influye este incumplimiento en la secuela del procedimiento? ¿Qué tipo de daños o perjuicios ocasiona tal incumplimiento?; ¿Qué origina el incumplimiento? ¿Existe alguna sanción en la ley por dicho incumplimiento?.

Para contestar las anteriores interrogantes, se deben analizar además de los preceptos que regulan el procedimiento laboral, al organismo encargado de esta impartición de justicia, en el caso que se trata la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, así como la participación de las partes dentro del proceso, y en este análisis buscar una solución justa y equilibrada para todas y cada de ellas, que conlleve a una justicia laboral pronta y expedita tanto en la legislación, como en la práctica.

Es en la propia Ley Federal del Trabajo, específicamente en su parte procesal en donde se encuentran diversos preceptos que refieren a los plazos y términos procesales, así como disponen el momento para que se comience a computar éstos, y la forma en que se debe realizar dicho computo; numerales que serán detenidamente analizados, aunado al estudio de la estructura y desempeño del órgano encargado de impartir justicia laboral en esta Entidad Federativa, así como a la participación de las partes dentro del proceso; y en ese análisis determinar cuales son las irregularidades en que se incurren al no otorgar cumplimiento debido a los plazos y términos, así como si, se prevé

medida de apremio alguna en su contra y en su caso, si ésta es la correcta y el porqué no se cumple.

Por lo que se proponen reformas necesarias, para lograr la aplicación de una justicia laboral, en donde la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, pueda impartir ésta, conforme a la Ley con eficiencia, en beneficio prioritario de los trabajadores, evitándoles afectaciones económicas; para lo cual además se requiere que el personal que integre el organismo jurisdiccional aludido, sea eficiente y se desempeñe con honestidad en sus funciones, siendo bien remunerado por el Estado en sus salarios, que los hagan incorruptos y que se caractericen por su imparcialidad, así como que constantemente se preparen en el estudio de la materia, para el mejor desempeño de sus funciones, implementándose la carrera de servicio profesional, exigiendo que los funcionarios de dicho órgano sean profesionales del derecho con título expedido por las autoridades correspondientes, y que accedan a sus encargos mediante exámenes de oposición, para garantizar la seguridad jurídica en la que se cumplan los términos procesales y se concluyan las controversias laborales bajo las más estrictas normas de administración de justicia.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

#### **1.1. La Revolución Francesa.**

La Revolución Francesa, fue un proceso social y político desarrollado en Francia en los años 1789 a 1799, cuyas principales consecuencias fueron la abolición de la monarquía absoluta y la proclamación de la república.

Los trabajadores empezaron a comprender que constituían al factor primordial de la producción, que su trabajo no era concesión graciosa del patrón sino una necesidad para mantener e incrementar la riqueza. Esta situación que ya veían los trabajadores, no fue aceptada por los detenedores de la riqueza, por lo que se iniciaron movimientos, incluso armados, para que les fueran reconocidos algunos derechos.

Después de varios intentos, la revolución estalló en febrero de 1848, proponiéndose la participación en el poder de la pequeña burguesía; la gran clase trabajadora inició el movimiento. En su lucha reclamaba el reconocimiento del derecho del trabajo, la organización del trabajo y la creación de un Ministerio que tuviera bajo su cuidado la regulación de las relaciones obrero patronal.

Se expidieron varios decretos para determinar la contratación directa, la supresión de intermediarios, la eliminación de agencias de colocación onerosas, la jornada de trabajo de diez horas y de once horas en las provincias; el reconocimiento del derecho de coalición y el establecimiento de sufragio universal.

Olvidaron los franceses la conveniencia de compartir el poder político para garantizar los derechos adquiridos; lentamente se fueron suprimiendo las conquistas. Debía cambiarse el concepto filosófico del mundo, el individualismo sólo había fortalecido las cadenas que ahogaban la libertad de los trabajadores. La solución parecía ser la integración de un Estado donde los trabajadores fueran la fuente primordial del quehacer político de cada nación.

Los escritores del siglo XVIII contribuyeron a minar las bases del derecho divino de los reyes. Estas ideas influyeron en el grupo de los mismos gobernantes. La sociedad francesa estaba formada conforme la estructura feudal. Las clases eran: los nobles, el clero y el Estado llano.

La burguesía estaba formada por grupos de profesionistas, magistrados, banqueros, comerciantes, periodistas, descontentos de las clases que privaban en Francia. Los campesinos trabajaban la tierra y tenían que pagar muchas contribuciones. Los impuestos eran muy numerosos, las aduanas impedían el comercio libre, se prohibía trabajar sin estar afiliado a una corporación, se prohibía la venta de algunos productos; todo esto causó una crisis económica. Los monarcas gobernaban en forma absoluta. No respetaban la libertad individual.

Luís XVI era un rey mediocre con algunas virtudes personales. Trató de hacerle frente a la caótica situación económica. Los ministros de hacienda encontraron gran oposición en la nobleza. Fueron convocados los Estados Generales, institución medieval formada por el clero, la nobleza y el Estado llano. Se reunieron en Versalles y el conflicto presentado sobre la forma de hacer la votación, hizo que el Estado llano se separara y se constituyera en Asamblea Nacional.

La Asamblea acordó llamarse Constituyente y elaboró la Primera Constitución Francesa. Las provincias habían aprovechado todo estado para manifestar su descontento. El 14 de julio los parisenses asaltaron la prisión de La Bastilla. La guarnición capituló. El marqués de Lafayette se puso al frente de la guardia nacional y garantizó el orden.

La Asamblea Constituyente aprobó los Derechos del Hombre, las cuales se basaban en la soberanía del pueblo, la libertad e igualdad y distribución de poderes entre varios órganos.

El Rey, aunque se negó en principio, acabó por aceptar, ante lo cual, el clero y la nobleza emigraron al extranjero. A partir de entonces la iglesia pasó a depender del Estado. Éste intentó fugarse pero fue capturado, se habló de suprimir la monarquía, pero la asamblea obligó al Rey a jurar una nueva Constitución. Desde entonces Francia fue una monarquía constitucional.

La Asamblea Constituyente se disolvió y entró en funciones la Asamblea Legislativa, la cual constaba de varios grupos: Realistas, Jacobinos, Fuldenses, Girondinos y Franciscanos.

Los ideales de tal revolución se reflejaron en el artículo 17 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; desde entonces éstos han formado las bases de las constituciones y el cuerpo legal de muchos países, sus puntos principales son:

- Que todos los hombres nacen libres y tienen los mismos derechos, esos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad.
- Ningún hombre puede ser condenado, sino en los casos determinados por la ley previamente;
- Nadie debe ser molestado por su opiniones;
- Nadie debe ser molestado por sus ideales religiosos;
- Nadie puede ser privado de su propiedad, excepto por necesidad pública y sólo a cambio de una justa compensación;

## **1.2. La Huelga de Río Blanco Veracruz.**

La Huelga de Río Blanco, se dio debido a los abusos de las tiendas de raya y de las casas de empeño, los pobres salarios, la discriminación y despotismo con que eran tratados los obreros, las multas y prohibiciones establecidas por los patrones originaron el movimiento obrero en Río Blanco, Veracruz; debido a las condiciones de explotación que sufrían los obreros, un grupo de Orizaba, Veracruz, se organizó y se denominaron así mismos Circulo de Obreros Libres, uniéndose los trabajadores textiles de Puebla y del centro del estado de Veracruz, con la finalidad de lanzarse a la huelga, que inició el 3 de diciembre de 1906 y en la que participaron más de seis mil trabajadores, las condiciones de los obreros de Santa Rosa, Orizaba, Veracruz y la de los Río Blanco, se tornaron más difíciles, nombrando árbitro de la problemática al presidente de la República, en ese entonces Porfirio Díaz, cuyo fallo fue en contra de las demandas planteadas, por lo que la reacción de los obreros fue atacar con piedras la llamada Casa Azul, saqueando la tierra de rayas, dando muerte a los dependientes.

### **1.3 Huelga de Cananea, Sonora.**

La huelga de los mineros de Cananea estalló el primero de junio de 1906, hace 79 años, dirigida por hombres de gran preparación política en el liberalismo social que el país ya reclamaba, y de un valor extraordinario, como Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, entre otros.

Cerca de dos mil trabajadores de la Green Consolidated Mining Company, inconformes porque sus salarios eran menores que los que devengaban sus compañeros norteamericanos, al recibir la negativa de la empresa de aumentárselos, decidieron ir a la huelga. Abandonando sus labores se dirigieron a las oficinas de negociación a invitar a los empleados a que secundaran su movimiento, encabezados por los trabajadores Juan José Ríos, Manuel M. Dieguez, Esteban Vaca Calderón, entre otros, pero al llegar a la maderera en donde la mayor parte de los trabajadores eran yanquis, fueron recibidos con una descarga de fusilería que mato a dos huelguistas e hirió a otros mas. Ante aquella cobarde agresión los obreros repelieron el feroz ataque con piedras y mataron a los hermanos Metcalf y a otro yanqui llamado Burt Bush.<sup>1</sup>

Tres eran peticiones fundamentales: una jornada máxima de trabajo de ocho horas, un salario mínimo diario de cinco pesos, ya que los extranjeros de más baja categoría ganaban siete, y que el 75% de los trabajadores de esa mina fueran mexicanos.

### **1.4 La Revolución Mexicana de 1910.**

El Porfiriato, se caracterizó por consolidar el poder de los poderosos; provocando que los trabajadores asalariados fueran sometidos a una férrea disciplina que canceló toda posibilidad de formular reivindicaciones laborales y cuando éstas se llegaron a dar, se reprimieron militarmente como los casos antes citados de Río Blanco, Veracruz, y Cananea, Sonora que simbolizan las luchas reivindicatorias de los trabajadores mexicanos.

Se puede afirmar que la prolongación de los hombres, en el ejercicio del poder, la marginación de los derechos políticos, el acaparamiento de la tierra,

---

<sup>1</sup> Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Conceptos Generales, México 1986, p.p. 309 y 310.

el despojo a la nación de los recursos del subsuelo y la intolerante disciplina laboral, que ahogó las reivindicaciones labores conformaron en su conjunto, la necesidad de gestionar un cambio a través de la lucha revolucionaria.

De este modo, tan pronto surgió la lucha revolucionaria, el pueblo se unió a ella, dispuesto a hacerla suya, así se sucedieron el Plan de San Luís y el movimiento político de Francisco I. Madero, el Plan de Ayala y el movimiento social de Emiliano Zapata, el Plan de Guadalupe y el movimiento constitucionalista de Venustiano Carranza; planes que sirvieron de apoyo en el periodo comprendido entre 1910 y 1916, para expedir diversos decretos y adoptar diversas medidas a partir de las cuales se configuró política y jurídicamente el pensamiento general de la revolución.

En el terreno laboral se luchó por que se reconociera al trabajo como una fuerza activa al servicio de la sociedad, y no como una mercancía, que además requería ser tratada con dignidad y respeto.

Estas ideas son recogidas y plasmadas en diversas leyes promulgadas en plena lucha revolucionaria; se tiene conocimiento que las primeras fueron elaboradas en los estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán, en donde Aguirre Berlanga, Candido Aguilar y Salvador Alvarado, procuraron transformar las condiciones de trabajo en sus respectivas entidades.

Como resultado de todo ello, empieza a gestarse en los mismos campos de batalla un nuevo derecho, el derecho social, que trata de entender al individuo, ya no como un ser aislado, sino en su calidad de miembro de un grupo social, cuya actividad repercute en el estado que guardan los demás grupos de la colectividad.

El pronunciamiento de Río Blanco, al igual que el de Cananea, en 1906 fue reprimido por las autoridades, fusilando a los dirigentes, pero los pronunciamientos hechos por los obreros en la huelga, tuvieron repercusiones, no sólo a nivel nacional, sino internacional, dando resultado a la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917, misma que surgió como el anhelo del pueblo mexicano, por lograr mejores condiciones de vida, ya que este había sido el objetivo principal de la Revolución de 1910; alcanzando su óptima regulación el derecho laboral en su artículo 123.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

El derecho laboral, tiene diversas características, es flexible, concluso, imperativo y protector de las garantías estipuladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a favor de la clase trabajadora; así tiene como objetivo primordial que éstas no se vulneren y con ello se cause perjuicio grave en el derecho de los trabajadores; es amplio en el sentido de que de él se desprenden otras ramas tales como, el derecho individual del trabajo, el colectivo del trabajo, el de seguridad social y el procesal del trabajo.

Se considera al derecho procesal del trabajo, como uno de los más jóvenes dentro del campo jurídico; surgió ante la imperante necesidad de una rama del derecho que considerara, las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obreros patronales y la participación del Estado en la impartición de justicia laboral. Originado por la falta de sistema y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, en su aplicación e interpretación por las autoridades.

En México hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales, con la aparición de este ordenamiento por primera vez el legislador dio muestra de una seria preocupación por ordenar sistemáticamente los principios propios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado en la impartición de justicia.<sup>1</sup>

Para entender a esta rama del derecho laboral, se tiene que hacer alusión a los conceptos de proceso y procedimiento en general.

#### **2.1. Concepto de Proceso.**

---

<sup>1</sup> Francisco Córdova Romero, Derecho Procesal del Trabajo, Practica Forense Laboral, Cárdenas Editor, p.p. 3 y 4.

En la mayoría de los Estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarda el interés general y particular, en el mantenimiento de la legalidad. Las leyes se cumplen ordinariamente de manera espontánea, pero el Estado ha de prever el evento contrario y establece la garantía del cumplimiento del derecho, mediante órganos específicos a cargo de la función jurisdiccional, que la regulen con sujeción a normas establecidas.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional. **Francisco Roos Gamez** define al proceso como aquella serie de actos que encierran el desarrollo de la función jurisdiccional y que se encuentran entrelazados para un fin determinado.<sup>2</sup>

El término proceso, equivale a dinamismo, actividad, por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc., al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte; es decir; comprende tanto el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecía de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado.

Por tal motivo dentro de las múltiples clasificaciones, para establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinados requisitos que la hagan posible; dichas condiciones se denominan presupuestos del proceso y son los siguientes:

- Un órgano jurisdiccional
- Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.
- La petición del interesado, pidiendo al órgano jurisdiccional la solución del caso controvertido.
- Que esta petición se haga saber a la parte contraria, mediante el acto formal del emplazamiento.

---

<sup>2</sup> Francisco Rosses Gamez, Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 211

**Hugo Rocco** define al proceso como el conjunto de las actividades del Estado y de los particulares con las que se realizan los derechos de estos y de las entidades públicas que han quedado insatisfechas por falta de actuación de la norma de la que deriven.<sup>3</sup> El signo de proceso es avanzar, es decir, la palabra proceso, viene del derecho canónico y se deriva de **procedere**, término equivalente a avanzar.

## 2.2. Proceso y Procedimiento

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la relación plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso. Se puede decir, que el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.

En el sistema clásico romano era propiamente a la inversa, el derecho se expresaba en acciones, no había derechos sino acciones, no se decía que hay un delito de dolo, sino una acción por dolo, **actio doli**, fue en el neorromanismo cuando se segregó el derecho procesal del derecho sustantivo. Anteriormente era consustancial el derecho procesal o el proceso como el derecho sustantivo, de ahí que la acción se consideraba como el derecho en movimiento: según la definición de Celso, el derecho a perseguir en juicio lo que nos es debido **ius persecuendi debeat**. Estaba vinculada la acción al contenido material del derecho reclamado.

El proceso se convierte, en un medio para el ejercicio de la jurisdicción. Si se entiende que el proceso es el conjunto de actos de las partes y el juez, tendientes a lograr el ejercicio de la jurisdicción, deben distinguirse en el mismo las nociones de acción, proceso y jurisdicción.

---

<sup>3</sup> Francisco Rosses Gamez, ob. Cit. Pàg. 212.

En el derecho romano se establecieron tres frases: la acción que era el medio de ir hacia el proceso; el proceso, que implicaba la instrucción o conocimiento, y la decisión, donde culmina la jurisdicción.

Mientras, el procedimiento, o sea las formalidades que tenía que revestirse el proceso. El procedimiento reside en la actuación de los Tribunales, es la exterioridad del proceso mediante las actuaciones judiciales y las formalidades requeridas. El proceso atañe al contenido interno de los actos de quienes intervienen en el mismo; el procedimiento a lo externo de estos actos.<sup>4</sup>

Se ha dicho que, el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.

El camino que va desde la acción a la sentencia y su ejecución es el proceso; y el conjunto de formalidades que se deben observar durante el mismo es el procedimiento. El proceso es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción. Tiene una finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia. El procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, a su desarrollo, y no tiene una finalidad de efectos jurídicos, de manera que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional.

### **2.3. Derecho Procesal del Trabajo.**

José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, concluyen que el Derecho Procesal es la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del Derecho Objetivo a través de la tutela del Derecho Subjetivo, es decir ante la violación o el desconocimiento de un derecho, hay tres sistemas para hacerlo valer: la autotutela o vindicta privada que perfila la idea de la justicia por propia mano; este sistema está prohibido por el artículo 17 Constitucional al decir que : ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Sin embargo, tiene el principio algunas excepciones, pudiendo poner como

---

<sup>4</sup> Francisco Córdova Romero, Derecho Procesal del Trabajo, Practica Forense Laboral, 1997.

ejemplo, precisamente el Derecho del Trabajo, la justicia que se toman por propia mano los trabajadores al estallar la huelga.

El segundo sistema es la autocomposición, o lo que es lo mismo el arreglo que se logra por el acuerdo tomado por las mismas partes en conflicto, aquí estamos en presencia de la conciliación, como método preferente y fundamental en el Derecho del Trabajo. Y el tercer sistema conocido con el nombre de proceso, que toma vida cuando el Estado asume la tutela de sus derechos arrogándose la jurisdicción (jurisdictio, declarar el derecho).

El Derecho Procesal, supone la función jurisdiccional como potestad del Estado, ésta función entendida como la potestad de decir el derecho, puede definirse como la actividad del Estado encaminada a la actuación del Derecho Objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto. De este modo el órgano jurisdiccional constituye un silogismo jurídico en donde la premisa mayor es la norma, la premisa menor es la conducta y la conclusión es la sentencia.

Este concepto estricto de Derecho Procesal tiene plena validez en la administración de justicia por parte de la Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, como la función de las Juntas no se constriñe a decir el derecho. En efecto, las Juntas tienen una triple función: conciliar, decir el derecho y construir el derecho. Respecto a lo primero, podemos decir que es una atribución fundamental de las juntas; el procedimiento conciliatorio debe de intentarse y agotarse como cuestión previa a todo trámite,

En la doctrina se encuentran diversas acepciones y definiciones de lo que es el derecho procesal, así se tiene que:

**Armando Porras López** define al Derecho Procesal Laboral como: aquélla rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Ross, F. (2000). Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 17

**Alberto Trueba Urbina** lo define como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreros o inter-patronales.<sup>6</sup>

**Arturo Valenzuela**, por su parte señala que el derecho procesal objetivo en materia de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del Estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica de trabajo.<sup>7</sup>

**Rafael de Pina**, concibe al derecho procesal del trabajo como una rama del derecho procesal, que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.<sup>8</sup>

Por lo que es de mencionar que el derecho en estudio, conoce de la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro del sistema de derecho. Es un derecho subjetivo que tiene por finalidad la aplicación de la ley sustantiva.

#### **2.4. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.**

De acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, ha servido para orientar al derecho mismo.

La Reforma de 1980 a La Ley Federal del Trabajo produjo la inclusión del Título Décimo Cuarto destinado al derecho procesal del trabajo en que, se ordenan y sistematizan las normas procesales, pero lo más importante es que se da un sentido claro y concreto al proceso del trabajo.

Por esta razón, el capítulo I del Título Décimo Cuarto se ocupa en cuatro artículos de los principios procesales. El primero de ellos el artículo 685,

---

<sup>6</sup> Ross, F. (2000). Derecho Procesal del Trabajo, P.p. 16 y 17

<sup>7</sup> La Prueba en el Procedimiento Laboral, Comenarios Y jurisprudencia, Lic. Francisco Ramírez Fonseca, Ed. Pac, S.A. de C.V., 8ª. Edición, p.p. 25 y 26.

<sup>8</sup> Rafael de Pina, Derecho Procesal del Trabajo, Botas, México, 1952

consta de dos partes, una destinada a fijar los principios generales del proceso laboral y la otra, que se refiere a la obligación de las juntas de subsanar las deficiencias de la demanda del trabajador.

El derecho procesal laboral, se rige por principios especiales y particulares que le proporcionan autonomía. En efecto el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor en su primer párrafo establece: “El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de partes. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”<sup>9</sup>. 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...”<sup>10</sup>.

Por principio, se debe entender la razón de algo, el fundamento y el origen, ahora bien por principios del derecho procesal del trabajo, se considera el fundamento y origen de esta rama del derecho laboral; que constituyen las máximas o verdades universales que han servido para orientar la ley positiva de la materia.

De lo anterior se desprenden las características del proceso laboral mexicano: publicidad; gratuidad; inmediatez; oralidad; de instancia de parte; de concentración; de sencillez y de suplencia de la queja.

#### **2.4.1. Publicidad.**

La publicidad es entendida, como la posibilidad para las partes de tomar conocimiento de las actividades del proceso y para los terceros la de asistir a las audiencias; para las personas no interesadas “Es un medio de combatir la desconfianza del público hacia los tribunales, que encuentra aliento en el procedimiento escrito sustraído. Este principio tiene una influencia extraordinaria en cuanto se refiere a la moralización del proceso.

El principio de publicidad al establecerlo el legislador, es para el efecto de que el administrador de justicia, obre con la mayor equidad y legalidad

---

<sup>9</sup> Francisco Córdova Romero, Ob. Cit., , pág. 116

<sup>10</sup> Francisco Córdova Romero, Ob. Cit. pág. 121

posible, sin que esto implique que el juzgador actúe con perjuicio, pues está llamado a actuar con la parciabilidad y objetividad debida.

Contenido en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que las audiencias serán públicas, aunque la junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de partes, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

También cabría darle a este principio el sentido de que el procedimiento es de orden público, por lo que no puede atenerse a lo que dispongan las partes, ni puede suspenderse.

#### **2.4.2 Gratuidad.**

Conforme al artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el estado tiene la obligación de administrar justicia; y el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone “todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno”. Este principio opera también a favor de los trabajadores, en los casos de adjudicación de bienes en un remate, la que “deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales”.

#### **2.4.3. Inmediación.**

La esencia de este principio debe de consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate, y que éste, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso.

Al definir el principio, **Couture** dice: Es el contacto directo de los litigantes con el juez, y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios.<sup>11</sup> Para **Vélez Mariconde**, este principio busca llevar al ángulo del juez los elementos de convicción sin sufrir alteraciones o

---

<sup>11</sup> Miguel B. Lisneros, Derecho del Trabajo, 1ra. Edición, Edit. Oxford, pág. 348

desfiguraciones, a fin de que el pueda captar, ampliar correctamente lo sucedido, así como las pruebas que tienden a demostrarlo.<sup>12</sup>

Impartir justicia tiene que ser el resultado de un análisis lógico-jurídico de las pruebas que se hayan aportado, y en los juicios orales este análisis se basará en la apreciación directa que de estas pruebas se logre gracias a la inmediación. Como se aprecia la inmediación se vincula estrechamente con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y la de éstos con el presidente del tribunal es directa e inmediata.

Asimismo, el principio de la inmediación está íntimamente vinculado con el de concentración procesal, es decir, que mediante los principios de inmediación el juez está en relación directa con las partes, recibe de manera personal las pruebas, además de que los anteriores principios de oralidad y de concentración no resultarían efectivos si no fueran compaginados con el de inmediación. De nada serviría que en un proceso al que asistieran las partes, así como los testigos y los peritos, todos ellos declaran oralmente, pero que no lo hicieran ante la persona que va a resolver su conflicto. Por lo que la inmediación resulta fundamental en el proceso laboral, ya que le proporciona celeridad y un mejor acceso al juzgador a las pruebas presentadas.

El principio de inmediación está relacionado directamente con el principio de oralidad, ya que el Juzgador debe de conocer o tener conocimiento de la cuestión litigiosa planteada, a través del intercambio directo con las propias partes en el desahogo de las pruebas, para que se tenga una visión directa del asunto y para asegurarse del cumplimiento de todos los actos procesales, que deben formar parte de la instrucción que se esté desarrollando.

Principio característico de la oralidad de acuerdo con el cual la comunicación entre el juez y las partes en el proceso debe ser directa, sin interferencia alguna que dificulte su conocimiento recíproco.

La inmediación se encuentra también, generalmente, exigida en el periodo probatorio del proceso escrito, en relación especial con el examen de los testigos y peritos, con la diferencia de que en éste no se encuentra con la amplitud que en el oral, permitiendo el pernicioso uso forense de la

---

<sup>12</sup> Mariconde Velez, Derecho Procesal Penal, Lerner, Buenos Aires, 1968, Pág. 302.

intromisión del secretario judicial en esta función que debe ser, en todo caso, exclusiva del juez.

Esta parte de la comparecencia personal de las partes, que actualmente es obligatoria en la etapa conciliatoria, ya sea personas físicas, o si se trata de personas morales, por medio de representantes o apoderados facultados para llegar a una solución conciliatoria que obligue a su representada, según previene el artículo 876, sancionándose, sino comparecen, conforme a lo dispuesto en el artículo 979. y el artículo 713 establece que en todas las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley.

Además el artículo 721 dispone que todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo.

#### **2.4.4. Oralidad.**

El principio de oralidad se traduce en un instrumento en que las partes exponen de manera directa y sencilla la litis a resolver. La exposición del actor es seguida por las manifestaciones del demandado, este a su vez manifiesta todos sus argumentos o razones que sustenten su defensa, y de esa suerte el juzgador podrá ahondar de todas las cuestiones que estime necesaria, para conocer el fondo de la cuestión planteada. Debe estimarse que el principio de oralidad únicamente tiene como fin que el juzgador conozca directamente de los interesados el planteamiento de las pretensiones del actor y de las defensas y excepciones del demandado.

La oralidad no es más que volver a las formas primarias del procedimiento, tal como era antes de tornarse escrito durante el Imperio Romano de oriente. la oralidad justificó su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituye un efectivo medio para lograr la celeridad y la

inmediatez que busca el derecho procesal del trabajo.<sup>13</sup> La experiencia derivada del periodo histórico durante el cual se practicó este sistema, y la resiente constancia que el derecho comparado aporta, permiten afirmar que el proceso oral es superior y puede adaptarse con más facilidad a la problemática jurídica de la vida moderna, porque mediante él se logra garantizar una justicia más económica, simple y sobre todo, más rápida.

Tradicionalmente, el tipo de procedimiento está determinado por el medio de expresión que en él se use, ya sea la forma oral o escrita. En el procedimiento oral las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz; asimismo, el laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por el mismo juez o presidente del tribunal que recibió la prueba del juicio, esto es, con el que hubo inmediación.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de la oralidad son los siguientes:

- a).- El predominio de la palabra hablada
- b).- La inmediación entre el juzgador y las partes.

En lo que concierne al primero, no existe procedimiento exclusivamente oral o escrito. Aun en el que domine la oralidad, la escritura será siempre necesaria, porque desempeña un doble papel dentro del juicio: en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de los litigantes, etc.; en segundo término, fija los elementos anteriores para posibilitar el juicio de amparo.

Ahora bien, en cuanto a la inmediación que debe de reinar entre el juzgador y las partes como elemento necesario en el procedimiento oral, es fundamental, a fin de que el primero resuelva, que efectúe una justa valoración de las pruebas ante él reunidas, entre relación directa con las partes, con los testigos, peritos, etc., de modo que pueda escuchar las

---

<sup>13</sup> Miguel B. Lisneros, Derecho del Trabajo, 1ra. Edición, Edit. Oxford, pág. 344

declaraciones y capte de inmediato las impresiones que le servirán para formular sus conclusiones.

En todos los actos en que se preciso medir la espontaneidad de las declaraciones de alguien, sea parte, testigo o perito, resulta evidente que su contacto directo y personal con el tribunal pone a éste en situación de apreciar mejor la declaración. La prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita, sino que, por el contrario, le requiere por los principios de documentación ya analizados. Sin embargo, el principio de oralidad pretende que la mayor parte de la secuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que va a resolver, por lo que de manera casi obligada referirse a oralidad en el proceso es hablar de inmediatez. Si se dejan constancias escritas es con los fines ya señalados, sin que ello quiera decir en ningún momento que el proceso no fue dotado de oralidad.

El establecimiento de la oralidad en el juicio laboral ha resultado tan sustancioso que algunas otras ramas procesales se interesan ahora en las nuevas estructuras procesales que, como la laboral, incluyen la oralidad como una característica de remodelamiento y efectividad en el orden procesal.

El proceso laboral será predominantemente oral, según el artículo 685 de la Ley Laboral. Esta característica es de las más distintivas en el procedimiento laboral que sobresale respecto a las demás ramas del derecho, implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita, sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento. Esta característica está íntegramente ligada por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que dispone “en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley”.

#### **2.4.5. Instancia de Parte.**

Respecto de este principio del Dr. Sergio García Ramírez, establece: Hoy día rige el principio *nemo iudex sine actore*. Ya no es factible que el órgano público un tribunal, actualmente inicie de oficio algún proceso, es preciso que exista acción y que quien la esgrime acredite el derecho que le asiste para

invocar el despliegue de la jurisdicción, debe acreditar su personalidad para intervenir en juicio, aún cuando bajo el régimen procesal concentrado y acelerado pueda resolverse sobre el extremo en la audiencia de fondo.<sup>14</sup>

Corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa. Sin embargo, este principio dispositivo se manifiesta casi exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte en inquisitivo, no sólo en cuanto al impulso de oficio del procedimiento, sino a la participación activa del tribunal en el proceso.

#### **2.4.6. Economía y Concentración.**

El principio de concentración tiene como propósito el de la economía procesal y por ello mismo todos los actos procedimentales deben considerar dicho principio, y la practica indica que en el acto.

Don Eduardo Pallares, en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, comenta: Según este principio deben reunirse o concentrarse las cuestiones litigiosas para ser resueltas todas ellas o el mayor número posible de las mismas, en la sentencia definitiva, evitando que el curso del proceso en lo principal se suspenda. El principio exige que las cuestiones incidentales que surjan dentro del proceso, se reserven para la sentencia definitiva a fin de evitar que el proceso se paralice o se dilate, lo que a su vez exige reducir al menor número posible los artículos de previo y especial pronunciamiento, las excepciones dilatorias y los recursos con efectos suspensivos.<sup>15</sup>

**Economía Procesal**, el principio de la economía procesal afirma la necesidad de que los conflictos de intereses susceptibles de ser resueltos mediante la actividad jurisdiccional en un proceso, sean sometidos a reglas que permitan llegar a una decisión con el menor esfuerzo y gasto y en el menor tiempo posible, en beneficio de los litigantes y, en general, de la administración de justicia.

**Concentración**, principio característico del proceso de tipo oral, según el cual éste debe de concentrarse en el menor numero posible de audiencias, en atención a que cuando más próximas a la decisión sean las actividades

---

<sup>14</sup> Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, México 1984, décimo sexta edición, pag. 625.

<sup>15</sup> Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, México 1984, décimo sexta edición, pp. 627 y 628

procesales, tanto menor es el peligro de que la impresión recibida por quien está llamado a resolver se borre y de que la memoria le engañe y tanto más fácil resulta mantener la identidad del juez durante el proceso.

El principio de la concentración es la consecuencia principal de la oralidad y la que influye más en la resolución pronta de los procesos. Los incidentes en el proceso oral se encuentran también sometidos a la regla de la concentración.

Se traduce en la simplificación del procedimiento. Esta característica consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia. Trae como ventaja una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento.

#### **2.4.7. Sencillez.**

Esta característica también llamada de informalidad en el proceso, consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana sin formalismo tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Se busca que la historia escrita que necesariamente tiene que quedar de los distintos pasos del procedimiento sea clara, breve y despojada de expresiones retóricas y rimbombantes y formalismos insípidos y tediosos.

El legislador actual congruente con esta característica sólo impone una formalidad especial para las actuaciones procesales y la misma se encuentra contenida en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario; hacerlo constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervengan, que quieran y sepan hacerlo.

Este principio supone ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin ser necesario señalar disposiciones legales que los fundamenten. art. 687 Y 878 fracciones II y III.

Este principio se equipara al de informalidad, por el que el trabajador no está obligado a conocer el nombre de su patrón y bastará con que precise el lugar donde prestó sus servicios y la actividad a que se dedica el patrón. art. 712.

También tiene relación con la facultad discrecional de las juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, art. 696. De igual forma, en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que se considera conferido para reclamar todas las prestaciones principales y las accesorias que correspondan, aunque no se señalen expresamente. art. 696.

#### **2.4.8. Suplencia de la Queja.**

Suplencia de la Queja, Potestad conferida al juez para que en los casos señalados por el legislador subsane en la sentencia el error o la insuficiencia en que incurrió el quejoso al formular su queja. El ejercicio de esta potestad no lo deja el legislador al arbitrio del juez, sino que lo impone como una verdadera obligación de éste.

La suplencia de la queja opera de manera especial en el juicio de amparo, en materia penal, agraria y del trabajo. En la segunda instancia penal el tribunal de alzada podrá suplir la deficiencia de los agravios cuando el recurrente sea el procesado o se advierta que sólo por torpeza del defensor no hizo valer debidamente las violaciones causadas en la resolución recurrida.

Esta característica ha modificado substancialmente la esencia misma del derecho procesal, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte.

En efecto, el segundo párrafo del artículo 685 de las reformas procesales que entraron en vigor en el año de 1980, impone a la junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o los hechos narrados se advierta que el actor tenga derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones.

#### **2.4.9. Paridad procesal.**

Según este las partes deben de tener en el proceso un mismo trato, se les deben dar las mismas oportunidades para hacer valer sus derechos y ejercitar sus defensas sin prácticas discriminatorias.

Sobre este principio el jurisconsulto Adolfo Gelsi Bidart en su obra Proceso. Su enfoque preliminar lo explica en los siguientes términos, de lo expresado ya acerca de la posición de las partes en el proceso frente al Juez se desprende cual ha de ser la que deben de tener recíprocamente, una frente a la otra, y que se expresa en la igualdad fundamental derivada del principio general de la igualdad de las personas ante la ley. Esta igualdad en el proceso, significa dar oportunidad a cada persona para que haga valer sus derechos ante el juez, rodearlas de las garantías y quitar los obstáculos a fin de que libremente pueda alegar en el ataque o en la defensa de aportar los medios de convencimientos necesarios. Abarca aspectos tan diversos como: a) El perfeccionamiento del contradictorio, dando a cada parte la posibilidad de conocer todo el material del pleito y las defensas del contrario, con objeto de estar en condiciones de aumentar aquel y presentar sus defensas; b) la supresión de los obstáculos económicos que dificultan el acceso a la justicia (auxiliatoria de pobreza); c) El juego limpio que excluye del proceso el dolo y la mentira.<sup>16</sup>

Se refiere al trato igual en circunstancias iguales, que significa la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos estatales. La igualdad ante la ley, es un caso de razonabilidad de las leyes que representa una garantía constitucional y una valoración vigente en todos los países constituidos sobre la ideología demoliberal.

Este principio se encuentra reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La expresión igualdad ante la ley debe de ser entendida en sentido de igualdad ante el derecho.

Independientemente de las anteriores características, se considera importante hacer referencia a uno de los principios fundamentales del derecho procesal, que la doctrina lo llama principio de igualdad o de paridad procesal.

---

<sup>16</sup> Proceso. Su enfoque preliminar. Rev. H. A. Vol.No.1 No. 142 p.30. Elementos de Derecho Procesal Agrario Ed. Porrúa México, 1993. pag. 412.

Consiste en que en el proceso, a ambas partes se les debe dar un trato igual, o dicho de otra manera, implica que actor y demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y defensa.

La doctrina tradicional ve como punto fundamental en todo derecho procesal la circunstancia de que la ley garantice una igualdad absoluta entre las partes que se someten a la jurisdicción estatal. En el derecho del trabajo, resultado de su propia naturaleza equilibradora, la ley establece algunas prerrogativas favorables al trabajador, por considerarlo la parte más débil de la relación laboral. Este principio choca contra las corrientes tradicionalistas, porque éstas consideran imposible el establecimiento de una situación ventajosa propiciada por la propia ley para alguna de las partes.

**Enrique Julio Villarreal**, afirma: Resulta evidente que el derecho sustantivo incide en sus peculiaridades sobre el proceso que ha de actualizarlo; en el derecho laboral es innegable que las partes se encuentran colocadas en una situación distinta en cuanto a sus posibilidades, y permitir en nombre de la libertad individual que ambas actúen en el mismo plano sin compensar desventaja significaría la consagración de un sistema inadecuado de justicia social, por eso han debido arbitrarse normas que al contemplar la realidad jurídica que nos ofrece el derecho del trabajo signifiquen, dentro de la litis, un medio opuesto a la ventajosa situación en que casi siempre actúa el patrono demandado, aunque ello deba de entenderse en su justo alcance.<sup>17</sup>

Por estas razones, en la estructuración del derecho procesal del trabajo se establecen algunas disposiciones que representan ventajas procesales para los trabajadores, a fin de fijar una verdadera paridad procesal que subsane el desequilibrio en que encontramos a las partes.

#### **2.4.10. Laudos en Conciencia.**

La palabra laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales. En el derecho procesal mexicano los laudos poseen una característica especial: se dictarán en verdad sabida y buena fe guardada, en consideración de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a

---

<sup>17</sup> Enrique Julio Villarreal, Derecho Procesal Laboral, Valerio Abeledo, Buenos Aires, 1951, p.p. 231 y 232.

reglas o formulismo sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoye.

En relación con la *verdad sabida*, **Nestor de Buen** dice: “el concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales del trabajo”<sup>18</sup>. Se trata de un concepto de tracto sucesivo, esto es, que van elaborándose conforme transcurren las secuencias procesales, que va creando conciencia de las actividades de las partes y, sobre todo, de las pruebas presentadas en los representantes que integran el tribunal. Por *buena fe guardada*, debemos entender la correcta intención en todos los actos por realizar.

Ahora en relación a la precisión de la expresión en *conciencia*, si se investiga el origen de la inclusión de la frase *en conciencia* dentro de la legislación laboral, se observa que precisamente la Ley Federal del Trabajo es la que en 1931 la introduce en el mundo de la legislación procesal del trabajo. La Suprema Corte de Justicia ha sustentado las tesis más divergentes en relación con ella. Como en 1931 se tomó de una disposición de otro reglamento mexicano: el correspondiente a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Estas variedades en la terminología, usadas de manera evidente con la misma finalidad pero sin una definición de esta liberalidad, han complicado su precisión. En la legislación del trabajo de Chile, por ejemplo se expresa: los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda. En la legislación del trabajo de Costa Rica se establece: con entera liberalidad y conciencia. En la legislación de trabajo de Guatemala aparece: se apreciará la prueba a conciencia, pero el juez está obligado a expresar los principios de equidad en que funda su criterio.

Como el acto culminante del proceso es el laudo, se considera importante hacer referencia a un principio o característica muy especial en nuestro derecho laboral, y que es una de las razones que lo distinguen de las demás ramas del derecho. Consiste en que la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debe analizar los hechos en conciencia, es decir, implica la libertad en el análisis valorativo de la pruebas. Esta característica sea aprecia

---

<sup>18</sup> Nestor de Buen L., Derecho Procesal del Trabajo, 6ª. Ed., Porrúa, México, 1964, pág. 88.

expresamente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice: “Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismo sobre estimación de las prueba, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

#### **2.4.11. Celeridad**

La declaración del derecho, y sobre todo su ejecución, deben de realizarse siempre con prontitud, porque en ello reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico-materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos. De ahí que la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del proceso laboral, no sólo porque esté estructurado de forma apropiada para lograr la prontitud, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el tribunal el juzgador debe de buscar otra abreviación procesal, **guardando los términos prefijados** por la ley y ordenado de tal manera la secuela del juicio que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y expedita. Hay que tener siempre presente que la mayor parte de las veces lo que se ventila en juicio es tan fundamental para las partes como lo es la utilidad para el patrón y el salario para el trabajador. En ese sentido **Couture** afirma que en el proceso el tiempo, más que oro, es justicia. Quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no pueda esperar, se sabe de antemano derrotado.

La justicia debe ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales, así como con el principio económico del tiempo. Esto quiere decir, que para alcanzar los fines propuestos, el tribunal deberá tener en todo momento una perfecta dirección: la actividad del tribunal tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento, y la terminación de la controversia por el camino más corto posible.

Como aspectos fundamentales en la dirección del proceso, debe de observarse lo siguiente:

- a) La vigilancia constante del procedimiento para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, en los de la disminución de plazos y prórrogas, etc.
- b) Controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de él todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante.
- c) Vigilar limitación del debate a los aspectos en litigio.
- d) Asegurar el desarrollo de la etapa probatoria por medio de la prevención con la debida anterioridad de los detalles correspondientes, como citas oportunas a testigos, intervenciones en diligencias de peritaje e, incluso, proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones.
- e) Vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve, con observación de los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto esté en condiciones de fallar.

Para buscar celeridad, en nuestra legislación se recurre a diversos medios: ya sea alguno de los anteriores principios fundamentales o acciones secundarias, siempre que se logre dotar de mayor rapidez al juicio laboral. La oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida coadyuva, a esta finalidad, y se convierten en determinantes para la aceleración del proceso la presencia de las partes y la exposición razonada de sus pretensiones, así como las declaraciones de todos los que participan en el proceso. Otro aspecto importante de la celeridad es el impulso procesal de oficio, facultad que existe en el campo laboral. Evitar en lo posible excepciones y recursos es otro aporte a la celeridad del procedimiento, ya que estas dos instituciones, a pesar del beneficio que brindan, retardan la tramitación del juicio. Por último, en busca de celeridad se han simplificado las formas procesales en materia laboral, y se despojaron, en lo posible, de formulismos pesados e inútiles, lo cual además de proporcionar facilidad da la oportunidad de promoción y defensa, muchas veces sin el auxilio profesional, a cualquier patrón o trabajador que se pueda ver amenazado.

## **2.5. Las partes en el proceso laboral.**

Para precisar quienes son los sujetos de la relación laboral en el proceso, es preciso señalar como se debe entender el proceso laboral mexicano; como el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene. Por lo que del mismo podemos concluir que las partes en el proceso son el actor, el demandado y la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje que interviene.

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece claramente quienes son parte en el proceso laboral mexicano, al disponer: “son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.

**CAPITULO TERCERO**  
**ORGANOS ENCARGADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA**  
**JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO**

La Ley Federal del Trabajo contempla en su título décimo primero a las autoridades del trabajo y servicios sociales, este trabajo se ocupará únicamente de los órganos encargados de la administración de la justicia laboral, toda vez que para considerar a todas las autoridades administrativas que intervienen directa o indirectamente en el manejo y aplicación del derecho laboral, tendríamos que salir de la finalidad del mismo.

Las autoridades que resuelven los conflictos obrero-patronales, encuentran el fundamento de su institución en la fracción XX, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al establecer: *“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”*; y es la fracción XXXI, del precepto constitucional en cita, la que establece dos jurisdicciones: la federal y la estatal.

Con base en lo anterior, se han establecido en el país, Juntas Federales y Locales de Conciliación; Además de éstas, la Ley Federal del Trabajo, prevé también la existencia de Juntas Locales y Federales de Conciliación; que se establecen en donde no hay juntas de arbitraje, y en municipios que por el cúmulo de negocios se hace necesario su funcionamiento, la decisión la tomará la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Gobernadores de los Estados, según se trate de la Junta de Conciliación Federal o Local; y estas mismas autoridades harán la designación del presidente que es el representante del gobierno y lanzarán las convocatorias respectivas para la elección de los representantes del capital y del trabajo.

Conforme a su estructura y funciones, se tratarán en este capítulo.

### **3.1. Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.**

Son órganos de competencia federal, establecidos a lo largo de toda la República Mexicana; se integran con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que para tal efecto expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; además de éstos representantes, se integrará por el número de secretarios generales según se juzgue conveniente.

#### **3.1.1. Competencia.**

Le corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de los conflictos del trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos, o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas; salvo los conflictos que la misma Ley, reserva para la competencia de las Juntas Federales de Conciliación.

#### **3.1.2. Funcionamiento.**

La Junta funcionará de dos formas, **en pleno y en Juntas Especiales**; éstas últimas serán establecidas conforme a las necesidades del trabajo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma que fijará el lugar de su residencia y su competencia territorial.

##### **3.1.2.1 Función en Pleno**

El pleno se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- a) Expedir el reglamento interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación;
- b) 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.

- c) Conocer del recurso de revisión, en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- d) Uniformar los criterios de resolución de la junta cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias;
- e) Cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;
- f) Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las deficiencias que observen en el funcionamiento de la junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas y;
- g) Las demás que les confieran las leyes.

El presidente del Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- a) Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta;
- b) Presidir el Pleno
- c) Presidir las Juntas Especiales, cuando el 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.
- d) Ejecutar los laudos dictados por el pleno y por las juntas especiales.
- e) Revisar los actos de los actuarios, en la ejecución de los laudos que le corresponde ejecutar a solicitud de cualquiera de las partes; cumplimentar los exhortos o turnarlos de las Juntas Especiales;
- f) Rendir los informes en los amparos, que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el pleno y por las Juntas Especiales que Presida y demás que confieran las leyes.

### **3.1.2.2. Función en Juntas Especiales:**

Las Juntas especiales se integrarán; con el Presidente de la Junta cuando se trata de conflictos colectivos o con el presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- a) Conocer y resolver, los conflictos de trabajo, que se susciten en la ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
- b) Conocer y resolver, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
- c) Practicar la investigación y dictar las resoluciones en pago de indemnización o caso de muerte por riesgo de trabajo;
- d) Conocer el recurso de revisión, interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos;
- e) Recibir en depósito, los contratos colectivos, los reglamentos interiores del trabajo; y
- f) Las demás que les confiera la ley.

El Presidente de las Juntas Especiales, tiene las obligaciones y facultades siguientes:

- a) Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;
- b) Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;
- c) Conocer y resolver, las providencias cautelares;
- d) Revisar los actos de los actuarios en la Ejecución de los laudos y de las providencias cautelares a solicitud de cualquiera de las partes;
- e) Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la junta;
- f) Rendir los informes en los amparo que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la junta especial;
- g) Informar al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- h) Las demás que le confieran las leyes.

### **3.1.3. Personal Jurídico de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje:**

Además de los representantes del gobierno, obrero y patronos, la junta contará con personal jurídico que apoya en las labores jurisdiccionales, como: de

actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios generales; la determinación del número que de éstos se designen estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

#### **3.1.3.1 Actuarios.**

Es el personal de la Junta, que goza de fe pública, y tiene a su cargo los actos de notificación, emplazamiento, citaciones, ejecuciones, y demás que no puede por la carga de trabajo realizar directamente el o los Secretarios de la Junta, ni mucho menos el Presidente, por lo cual surge la necesidad de delegar ciertas funciones en este tipo de personal, conforme a la ley, para ser actuario se necesita:

- a) Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- b) Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la Licenciatura en Derecho, por lo menos.
- c) No pertenecer al Estado eclesiástico; y no haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal.

#### **3.1.3.2 Secretarios.**

Es el personal de la Junta, encargada de dar cuenta a los representantes de la Junta, y pronunciar los acuerdos, así como de llevar las audiencias y comparencias en las que intervengan las partes; conforme a la ley, para ser secretario, se necesita:

- a) Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos
- b) Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo,
- c) No pertenecer al Estado eclesiástico, y no haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal.

#### **3.1.3.3. Auxiliares.**

Es el personal de la Junta, que como su nombre lo indica se convierten en auxiliares del Presidente de la misma, y que por lo general tienen a su cargo el

desahogo de audiencias y comparecencias en las que intervienen las partes, conforme a la ley, para ser auxiliar, se necesita:

- a) Ser mexicano, mayores de veinticinco años, y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- b) Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- c) Tener tres años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de Licenciado en Derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;
- d) No pertenecer al estado eclesiástico, y no haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal.

#### **3.1.3.4. Secretario Generales.**

El Secretario general, es quien tiene a su cargo la cuenta a los integrantes de la junta, así como los proyectos de acuerdos correspondientes a las promociones de las partes, así como el incitar el procedimiento cuando las actuaciones estén a cargo de la junta, revisar o dictar los laudos; conforme a la Ley para ser Secretario General, se necesita:

- a) Los mismos requisitos que para ser auxiliar; y además
- b) Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios del derecho del trabajo.

#### **3.2. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.**

Estas funcionan, en cada una de las entidades federativas, y los gobernadores de los Estados o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer más juntas, fijando su domicilio y competencia territorial.

Su funcionamiento es idéntico al de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, antes citadas.

Su competencia, abarca el conocimiento y resolución de los conflictos del trabajo, que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

### **3.3. Juntas Federales de Conciliación.**

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que está instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta permanente, funcionará una accidental.

#### **3.3.1. Facultades y Obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación.**

Conforme a la Ley, son facultades de éstas Juntas, las siguientes:

- a) Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos del Trabajo;
- b) Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes, rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- c) Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la junta especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada, si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- d) Actuar, como Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
- e) Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras juntas federales o locales de conciliación y las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje,
- f) Denunciar ante el Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o a varios de sus trabajadores;

- g) De ser procedente, aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes y las demás que le confieran las leyes.

### **3.3.2. Funciones:**

Conforme a la ley, son funciones de éstas Juntas:

- a) Actuar como instancia conciliatoria, potestativa para los trabajadores y los patronos.
- b) Actuar como juntas de conciliación y arbitraje, cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario, y
- c) Las demás que le confieran las leyes.

#### **3.3.2.1 Juntas Federales de Conciliación de carácter Permanente.**

Las Juntas Federales de Conciliación, por lo general funcionarán de forma permanente; y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; como ya se hizo mención no funcionarán en donde exista una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas Juntas de Conciliación Federal, se integrarán con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres. Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patronos se designará un suplente.

Para ser presidente de éstos órganos se requiere:

- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- Haber terminado la educación secundaria;
- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;

- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **3.3.2.2 Juntas Federales de Conciliación de carácter Accidental.**

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos del trabajo en una demarcación territorial lo amerite, podrán funcionar Juntas Federales de Conciliación de carácter accidental, es decir su integración y función es temporal cada vez que sea necesario.

Estará integrada por un Presidente, así como por un representante de los trabajadores; y un representante de los patrones

Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales deberán satisfacer los mismos requisitos señalados para los Presidentes de las Juntas Permanentes, a excepción de la educación, que aquí la que se exige es la obligatoria (primaria).

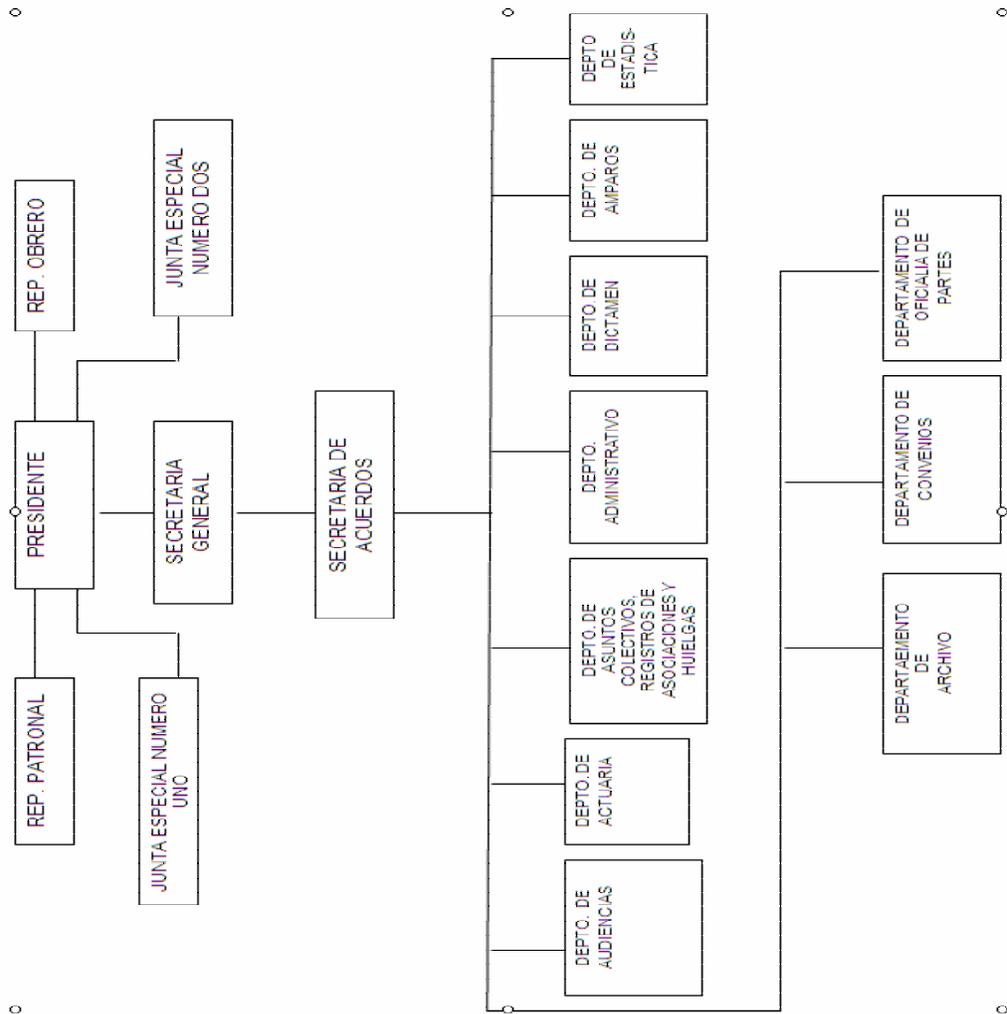
### **3.4. Juntas Locales de Conciliación**

En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje. 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. El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son idénticas a las de las Juntas Federales de Conciliación.

### **3.5 La Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tabasco.**

Se referirá en este trabajo, única y exclusivamente al órgano impartidor de justicia laboral en esta entidad federativa de Tabasco; por ser el que interesa para el tema que se desarrolla, esta Junta, funciona con una sede establecida en la ciudad capital del estado y tiene jurisdicción en todo el territorio estatal.

## ORGANIGRAMA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE TABASCO.



### **3.5.1. Personal que la integra y funciones que desarrollan.**

#### **a) Presidente:**

Encargado de atender al público en general y litigantes que concurren a la presidencia, enviar citatorios para pláticas conciliatorias con los obreros y patronos, reunirse con el pleno para deliberar sobre los laudos y acortar con los diferentes jefes de cada departamento que laboran en esta junta.

#### **b) Secretario General de Ejecución:**

La tramitación de ejecución de laudos condenatorio dictado por esta autoridad; las tercerías excluyentes de dominio que se suscitan dentro de procedimiento de ejecución de laudos y convenios; las providencias cautelares que se derivan de los juicios laborales; la revisión de los actos de ejecución, incidentes que se origina en el procedimiento de ejecución, como es la sustitución patronal y la nulidad de actuaciones.

#### **c) Secretario General de Acuerdos:**

Recibe las promociones que se presentan a esta junta como son los siguientes; incidentes varios, exhortos, los expedientes de incompetencia que envía a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de las Juntas de otros Entidades Federativas; así como de la Juntas Especial 36 y 36 bis con residencia en esta ciudad y del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco.

#### **d) Auxiliares en Sala de Audiencias:**

Se conforma por 9 mesas, en donde se desarrollan las audiencias de Procedimientos Ordinarios y de Procedimientos Especiales; así como, convenios que celebran entre las partes de común acuerdo y por desistimiento liso y llano de los trabajadores.

#### **e) Departamento de Actuaría:**

Este departamento, realiza notificaciones y diligencias en la Jurisdicción Territorial del Estado de Tabasco, tales como, emplazamientos a juicios,

notificaciones personales, cotejos, inspección ocular, laudos, requerimientos de pagos, emplazamiento a huelgas, cambio de comité, contratos colectivos o solicitud de registro, reglamento interior del trabajo, reinstalaciones, expediente paraprocesales, prevenciones, exhorto, entrega de vehículos y notificaciones de amparos.

**f) Departamento de asuntos colectivos, registro de asociaciones y huelgas:**

Se tramitan los asuntos consentimiento a los Procedimientos de Huelgas, las audiencias relativas a huelga, los registros de los contratos colectivos de trabajo, reglamento interiores de trabajo, revisiones generales y contractuales de los contratos debidamente registrados, las solicitudes de registros de los organismos sindicales, diligencia de recuentos, así como las diversas peticiones de las uniones y sindicatos debidamente aprobados por esta Junta,

**g) Departamento de amparo:**

Se tramitan los asuntos concerniente a los Procedimientos Ordinarios; Especiales, de Huelga y Colectivos, así como audiencias en los Juzgados de Distritos, a través de los amparos indirectos, directos ante el Tribunal Colegiado de Circuito, peticiones solicitadas por las partes (quejosos o terceros perjudicados); certificaciones de embargo que se hacen diariamente en los expedientes que tienen fecha y hora señalada para llevar a efecto el requerimiento de pago, certificar de la no existencia de amparo directo en contra de los laudos, rendir ante las autoridades federales los informes previos y justificados de amparo indirectos; informes con justificación por lo que respecta a los amparos indirectos; así como diversos acuerdos tales como: toma de nota de revisión, diferimientos de audiencia, sentencias y suspensión en los amparos indirectos.

**h) Departamento de dictamen:**

Previo análisis y estudios que se hacen de los expedientes, una vez cerrada la instrucción, este departamento se encarga de emitir los proyectos de laudos, y posteriormente exponerlos en sesiones, ante el Pleno de la Junta para su aprobación.

**i) Departamento administrativo:**

Elaborar y gestionar las requisiciones de mobiliarios y equipos para uso de la Junta; tener actualizados los inventarios de los bienes muebles; mantenimiento preventivo y correctivos de las instalaciones, tramitar la solicitud de permisos económicos de los trabajadores, elaborar la bitácora mensual por consumo de combustibles que se le asignen a cada vehículo, tramitar las solicitudes de fotocopios de los diferentes departamentos

**j) Área de Estadística de Información:**

Elaborar los informes semanales que se envían a la Secretaría de Gobierno y a la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social; así como los informes quincenales que se envían al Coordinador General de Política, Estudios y Estadísticas de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en el Estado de México; DF.; rendir mensualmente 9 formatos al INEGI, coordinarse con el Departamento de Oficialía de partes para la realización de los autos de radicación de los expedientes de inicio, con sus respectivos Kardex; la elaboración de las líneas semanales de audiencia; los respaldos de las bases de datos del Departamento de Archivo, así como la autorización de las mismas.

**k) Área de convenios:**

Esta encargado de celebrar y ratificar los convenios entre Trabajadores y Patrón, cuando dan por terminado la relación demandada alguna.

**l) Sección de Archivos:**

Tomar los expedientes de los departamentos que integran la Junta, tales como: Sala de Audiencias; Secretaría de Acuerdos, Dictamen, para la elaboración de los Proyectos de Laudos, Ejecución, Amparo; así como proporcionar la información del estado procesal que guardan los expedientes, a los litigantes que tengan personalidad reconocido en autos.

**J) Sección de Oficialía de Partes:**

Está encargado de recepcionar los escritos y demandas, así como la anotación de los mismos en los libros de gobierno. La recepción de los escritos diversos que se turnan diariamente a los Departamentos Ejecución, Secretaria de Acuerdos, Huelgas y Amparos, la revisión de las demandas para señalar fechas de audiencia de 3 etapas o en su caso para prevenir alguna irregularidad que presenta la misma, turnar las demandas a la Presidencia para efectos de que señalen fecha de audiencia: turnar las demandas al Departamento de Estadísticas para la captura de los autos de inicio y los respectivos Kardex.

## CAPITULO CUARTO

### PLAZOS Y TERMINOS PROCESALES

La palabra “tiempo”, significa: 1) “duración indefinida de las cosas, en la que se suceden unos a otros los hechos o fenómenos”; 2) concepto abstracto de esta duración, como dimensión divisible en partes iguales (segundo, minuto, hora, día semana, mes, año, etc.); 3) parte de esa duración; 4) época durante la cual sucede una cosa o vive una persona: en tiempo de Pericles; 5) estación del año: tiempo de invierno; 6) edad; edad de las cosas desde que empezaron a existir; 7) ocasión u oportunidad: no es tiempo aún; 8) porción de tiempo libre de otras ocupaciones; 9) porción grande e indeterminada de tiempo: hace tiempo que no vamos al teatro; 10) estado atmosférico: hacia mal tiempo; 11) división de ciertos actos o ejercicios: una maniobra en dos tiempos; 12) golpe que a pie firme ejecuta el tirador para llegar al adversario; 13) cualquiera de las divisiones de los modos verbales, que indica la época en que ocurre la acción del verbo; los tiempos fundamentales son: el presente, el pretérito y el futuro, pero hay otros que se emplean para distinguir si la acción ha terminado o continúa realizándose...<sup>1</sup>

Como se aprecia el vocablo, tiene diversos significados, así se aprecia que no se trata de una palabra que signifique lo mismo para el metafísico que para el astrónomo. En la semántica popular hace referencia respecto de un reloj, de un aparato de medición del movimiento en el sistema planetario. Viene a ser sólo el resultado de medir.

Pero en el derecho aparece, como tal vez no suceda en otros campos de la creación humana: el teatro, la novela y las artes en general, un manejo del tiempo que es de ricas aplicaciones y que no corresponde a la idea objetiva que de él tienen los técnicos de otras ciencias.

Astronómicamente, el tiempo sigue una línea interminable, con un punto de actualidad que es el presente. El momento actual, irrepetible y evanescente, se muda del cercano porvenir al pasado inmediato, en un constante fluir, cuya instantaneidad resulta imperceptible y apenas capturable en la objección del hacer diario. Pero en lo jurídico, el tiempo reposa en mediciones exactas. El

---

<sup>1</sup> Gran Diccionario Enciclopedia Ilustrado. Selecciones del Reader's Digest. Tomo 11, Pág. 3274

ayer tiene una ubicación precisa y el mañana una determinación concreta. El presente jurídico no requiere ni adiciones momentáneas, ni de un asiento en las coordenadas de sus extremos; convencionalmente puede estipularse, arbitrariamente cabe extenderse o reducirlo.

El problema consiste en la traducción del tiempo jurídico, al tiempo astronómico. En primer lugar, el derecho puede utilizar la determinación astronómica, y esto lo hace cada vez que se remite al reloj o calendario sin otra particularidad. Así, la norma suele establecer su momento de entrada en vigor de una manera indubitable, diciendo, por ejemplo, el día tal, de cierto mes y año. Aquí la ley se remite al calendario, no para originar un hecho, como podría pensarse, sino para determinar la eficacia que no es un acontecer sino un valor jurídico. En otras disposiciones, en cambio, sí se registran los acontecimientos por el calendario, como cuando constitucionalmente se impone el plazo de cuarenta y ocho horas para la declaración preparatoria en el proceso penal y setenta y dos horas para dictar el auto de formal prisión.

La segunda manera de hacer la determinación temporal es prácticamente contraria a la anterior. Ahora se parte del acontecimiento mismo para establecer una conexión o un efecto. En el primer sentido se pueden mencionar las disposiciones que fijan plazos. Por lo general, el transcurso que éstos implican, comienza en un punto que se identifica con el acontecimiento; por ejemplo, la ley puede ordenar que se inhume un cadáver dentro de las veinticuatro horas de ocurrido el fallecimiento, lo mismo que puede mandar que se conteste la demanda dentro de los nueve días de notificada en materia civil. En el segundo sentido, es decir, tratándose de la conexión del efecto con la temporalidad, se puede recordar la prescripción liberatoria en lo sustantivo, o la caducidad en lo procesal. Si en el primer caso la medición astronómica opera naturalmente, en esta segunda manera aparece un cierto arbitrio, porque el legislador o el juez en su caso, pueden medir el transcurso con el reloj o el calendario, o sustraer ciertos días y horas estableciendo la habilidad temporal.

El tercer modo de regular la temporalidad es más interesante que las anteriores y consiste en medir el orden, la secuencia. Este tiempo es estrictamente normativo y recuerda un tanto al ritmo de la música, porque puede llevar a lentitud o a la aceleración de los procedimientos.

De lo anterior se colige que, el tiempo en el proceso es un factor de importancia decisiva. La eficiencia de sus efectos se muestra al hacer referencia a: **los días y horas hábiles; a los términos judiciales; a la caducidad de la instancia; y a la prescripción.**

La relación procesal, se caracteriza por su constante movimiento, es decir corre a través del **tiempo**, siendo éste un factor del que no se puede dejar de sentir su influencia en el desarrollo de las actividades judiciales, y que también **se convierte en uno de los mas delicados problemas del proceso;** no sólo del laboral en estudio, sino de cualquier otra materia.

La influencia del tiempo, debe ser tomada muy en cuenta al regular las actividades en que la función jurisdiccional se desenvuelve. Se debe considerar que una vez entablada la **relación jurídico procesal**, en la que participan la parte **actora, el órgano jurisdiccional y el demandado**, a cada uno de éstos le surgen derechos y obligaciones; mismos que le va otorgando la propia ley. Es en esta relación jurídico procesal, en donde el tiempo se convierte en factor de importancia decisiva, por lo tanto el cumplir con el tiempo con los términos y/o plazos que se prevén dentro del procedimiento en estudio, se convierte en una obligación a veces para las partes, y otras para el órgano jurisdiccional, según se trate y **el hecho de que alguno de éstos, no los cumpla** forzosamente **traerá aparejada una consecuencia**, que repercutirá dentro del procedimiento.

En ese orden de ideas, se puede decir que la influencia del tiempo en el proceso es, pues determinante y ha de ser tomada muy en cuenta al regular las actividades en la que la jurisdicción laboral se desenvuelve, por tanto lo más importante de los términos procesales, es saber contarlos con el objeto de abocarse adecuada y oportunamente a las diversas etapas del procedimiento.

#### **4.1. Días y horas hábiles**

Las actuaciones judiciales se practican en días y horas hábiles. Cabe aquí diferenciar los días hábiles de los que no lo son ó inhábiles, esta distinción tiene su origen **en el derecho romano**, en el que se distinguía los **días fastos**, en los que se podía actuar jurídicamente, y **días nefastos**, en los que éstas actividades estaban vedadas.

Considerando el derecho civil de nuestro país, se hace referencia al Código Procesal de esa materia para el Distrito Federal, que en su artículo 64,

señala con claridad: son días hábiles todos los del año, menos los sábados y domingos, y aquellos que las leyes declaren festivos. De lo que **se concluye: días hábiles son, aquellos en que es posible la realización de actividades del proceso.**

Hora hábil, es la que media desde las siete hasta las diecinueve horas. Pero se debe considerar que si el Tribunal o en el caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, concluyó sus labores del día y a cerrado al público sus puertas, las subsecuentes horas no son hábiles. De lo que resulta, **son horas hábiles aquellas en que la Junta se encuentra prestando sus servicios y con las puertas abiertas, y que medien entre las siete y diecinueve horas.**

En la ley de la materia encontramos que algunos artículos refieren a la palabra “plazo”, y en otros, se invoca la palabra “termino”, aunque se suelen confundir dichos vocablos, para algunos autores como Eduardo Pallares, existen diferencias entre uno y otro, así dice “Mientras al término, propiamente dicho expresa el día y la hora en que debe efectuarse un acto procesal, el plazo consistente en un conjunto de días dentro del cual pueden realizarse validamente determinados actos”.<sup>2</sup>

#### **4.2. Término procesal.**

Es el espacio del tiempo, dentro del cual se deben de realizar determinados actos para que tengan valor jurídico, como por ejemplo: el término para contestar demanda u ofrecer pruebas o interponer algún recurso, si el acto de referencia no se realiza dentro de ese lapso de tiempo que la ley o la autoridad otorga, ya no podrá realizarse válidamente con posterioridad.

La palabra término expresa, en su acepción forense, el espacio de tiempo que se concede a las partes para evacuar o desahogar algún acto o diligencia judicial, considerándose generalmente como sinónimo de plazo. Sin embargo, la doctrina procesal distingue entre término y plazo, entendiendo al primero como el espacio de tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad del tribunal con las partes o con otras personas; plazo, es el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales para la actividad de las partes.

---

<sup>2</sup> Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa. Pag. 683

La Ley Federal del Trabajo, no determina diferencia entre ambas expresiones. De acuerdo con lo previsto por la ley en el artículo 733: ***“Los términos comenzarán a correr al día siguiente al que surta sus efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento”***.

Los términos procesales se han clasificado en prorrogables e improrrogables a éstos últimos, se les conoce también como perentorios. También suelen clasificarse declaración del órgano que juzga, y jurisdiccionales o judiciales, que son aquellos que el órgano puede señalar dentro del autorizado por la ley.

Los términos se clasifican en: legales o convencionales, individuales o comunes, prorrogables, improrrogables y fatales o perentorios.

**a) Términos legales.**

Son los que reglamenta la propia ley, como el término para contestar una demanda o para ofrecer pruebas, los términos convencionales, serían los que establecerían las partes dentro de un proceso, como por ejemplo: las partes que están en pláticas y desean suspender el juicio por un tiempo que ellas fijen con la intención de formalizar el arreglo, pero si no se logra pasado ese término continuará el proceso.

**b) Términos individuales.**

Son los que se establecen en lo particular a una persona o parte, como el término al demandado para contestar la demanda, los términos comunes son los que corren simultáneamente para las partes.

**c) Términos prorrogables.**

Son aquellos cuya duración no pueda ser aumentada por el juez.

**d) Términos fatales o perentorios.**

Son considerados por muchos procesalistas como sinónimos de término de términos improrrogables, pero también pueden entenderse como aquellos que no se pueden suspender.

En el proceso del trabajo son todos improrrogables o fatales en beneficio de la celeridad y rapidez. Por razones obvias, en ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante las Juntas; sin embargo, quedan exceptuados de esta disposición los términos del procedimiento de huelga que como ya se dijo todos los días y horas son hábiles.

Los Tribunales laborales tendrán guardias permanentes para dar cumplimiento a esta disposición. Como regla general, cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles, a fin de evitar que se prolongue indefinidamente el procedimiento.

#### **4.3. Plazos**

Se entiende por plazo, el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales, es decir, para las actividades de las partes fuera de las vistas, por ejemplo la interposición de un recurso. Acontecimiento futuro pero cierto cuya realización determina la efectividad o la extinción de los efectos de un acto jurídico.

#### **4.4 Diferencias entre término y plazo.**

Término es el momento en que debe realizarse algo, es una fecha fija; plazo es el espacio del tiempo en que puede realizarse, de lo anterior se puede afirmar que la mayoría de las veces que la legislación hace referencia a un término, a lo que en realidad se está refiriendo es a un plazo, por ello se puede afirmar que en nuestras legislaciones se usa los conceptos término y plazo como sinónimos.

Ahora bien, la preclusión procesal, es el cierre de cada una de las diferentes etapas del proceso, produciendo como consecuencia, que las partes pierdan los derechos que tuvieron para ejercitar dentro de cada una de esas etapas, como por ejemplo: se da un término para contestar una demanda y transcurrido ese término, precluye el derecho de dar contestación a la misma.

La preclusión es un principio de seguridad jurídica, para que el proceso avance y no quede al arbitrio de una de las partes el regresar el proceso a una

etapa anterior cuando él lo desee, por la preclusión, concluido un término, no es posible regresar a él o a otro anterior.

Por otra parte la caducidad de la instancia, es la extinción de la instancia procesal porque las partes no actúen dentro del proceso; el abandono del proceso por las partes es sinónimo de falta de interés jurídico y por ello ese proceso debe de terminar, quedando las cosas en el estado en que se encontraban hasta antes de la interposición de la demanda, es decir que la prescripción no se vería interrumpida por esa demanda.

En el sistema legal mexicano, la caducidad de la instancia opera de pleno derecho, para declararla el juez lo debe hacer de oficio, sin necesidad que las partes se lo soliciten, y si no se declarara ésta, aun cuando después el proceso se reanudara, éste ya no tendría ningún valor y en cualquier momento cuando se advierta que con anterioridad había operado la caducidad, debería reconocerse y dejar sin efecto todo el proceso.

#### **4.5. Términos y plazos en el procedimiento laboral.**

En el desarrollo del procedimiento laboral encontramos los siguientes términos y plazos señalados por la Ley Federal del Trabajo.

##### **a) Términos en el procedimiento laboral:**

- El que corre entre la hora y la fecha en que se deja citatorio al demandado y el momento del día siguiente en que se lleva a cabo el emplazamiento (artículo 743 fracción III).
- El que corre entre el momento del emplazamiento y la fecha de la audiencia de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 873).
- El que corre entre la fecha de suspensión en la etapa de conciliación y la nueva fecha que se señale para continuar la audiencia (artículo 876 fracción IV).
- El que corre entre la fecha de notificación del acuerdo de admisión de pruebas y la fecha de recepción de las mismas.

- El que corre entre la notificación que se hace a las partes y la fecha de recepción de su declaración confesional.
- El que corre entre la audiencia de la fecha donde se reconviene al actor y la nueva fecha que se señala para que conteste la reconvención (artículo 878 fracción VII).
- El que corre entre la notificación del acuerdo que señala hora y fecha para la audiencia de discusión y votación del laudo y la fecha de realización de tal acto (artículo 887).
- El que corre entre la fecha de publicación de edictos y la de remate de bienes (artículo 971).
- El que corre entre la audiencia de remate y la nueva fecha de la siguiente almoneda (artículo 974).
- El que corre entre la notificación del acuerdo en que se señala fecha y hora para llevar a cabo una audiencia incidental y la fecha de la realización de ésta (artículo 763).
- El que corre entre la notificación del acuerdo que admite una demanda de tercería y la fecha de realización de la audiencia incidental (artículo 977 fracción II).
- El que corre entre la fecha de emplazamiento a huelga y la audiencia de conciliación (artículo 926).
- El que corre entre el emplazamiento a huelga y la fecha del estallamiento de la misma (artículo 920).

**b) Plazos en el procedimiento laboral.**

- El tiempo de 24 horas de que goza la junta para radicar la demanda (artículo 873).
- El tiempo de 5 días de que goza la autoridad para notificar un acuerdo (artículo 750).
- El tiempo de 48 horas que tiene la Junta para acordar una promoción (artículo 838).
- El tiempo de 3 días que se le conceden a la actora para que corrija o aclare su demanda (artículo 873).
- El tiempo de 24 horas que tiene la junta para acordar sobre la apertura de un incidente planteado (artículo 763).

- El plazo de 30 días de que goza la autoridad para desahogar las pruebas (artículo 883).
- Los 6 meses de que goza el actor para promover y evitar la caducidad de la instancia (artículo 773).
- El tiempo de 72 horas de que goza la autoridad para acordar sobre la diligencia de un exhorto (artículo 758).
- El tiempo de 5 días que tiene la autoridad para diligenciar un exhorto (artículo 758).
- Los 3 días que gozan las partes para formular alegatos (artículo 735 y 882).
- Los 10 días que tiene el dictaminado para formular el proyecto del laudo (artículo 885).
- Los 5 días de que gozan los representantes que integran la junta para solicitar el desahogo de pruebas o nuevas diligencias (artículo 886).
- Los 3 días de que gozan las partes para pedir la aclaración del laudo (artículo 847).
- Los 3 días que tiene la Junta para resolver la petición de aclaración del laudo (artículo 847).
- Las 48 horas que tiene el presidente de la junta para hacer llegar al patrón el emplazamiento a huelga (artículo 921).
- Las 48 horas que tiene el patrón para contestar el emplazamiento a huelga (artículo 922).
- Las 48 horas que tienen los trabajadores para impugnar la personalidad del patrón (artículo 928 fracción IV).
- Las 72 horas de que goza el patrón para pedir la inexistencia de la huelga (artículo 929).
- Las 24 horas de que goza la Junta para resolver sobre la declaración de la inexistencia (artículo 930 fracción V).
- Las 24 horas que tienen los trabajadores para regresar a su trabajo, después de que se les notifique la resolución que declaró inexistente el movimiento de huelga (artículo 932).

#### **4.5.1. Cómputo de los términos en materia laboral.**

Con el objeto de computar los términos, los meses se regularon como de 30 (treinta) días naturales; y los días hábiles se considerarán de 24 (veinticuatro) horas, salvo disposición expresa en contrario. El primer día se considerará completo y aunque no lo sea, pero el último si lo debe ser, en tal virtud en caso de ser feriado, hasta concluir el primer día útil siguiente, concluirá el término. Tratándose de prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda.

#### **4.5.2. Cumplimiento a los términos y plazos por las partes y Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco.**

Se enfoca este trabajo, a determinar que el incumplimiento en los términos y plazos que señala la ley de la materia (ley federal del trabajo), trae graves consecuencias en el procedimiento laboral, que por lo general se traducen en juicios laborales demasiado largos; se comienza este análisis en determinar quienes de los que forman parte en el proceso laboral, resulta responsable del incumplimiento de estos términos y plazos, así se obtiene lo siguiente:

- a) **Actor y Demandado**: Estas partes de la relación procesal laboral, por lo general no son los responsables de la dilatación de juicios, toda vez que como justiciables la ley los obliga a cumplir con ciertos actos, dentro de determinado término o plazo, y al no hacerlo se hacen acreedores a medidas precautorias que son aplicadas por la autoridad del trabajo en estudio (La Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco); así se cita como ejemplos los siguientes:
- Si el actor no cumple con la prevención que haga la Junta a su demanda, dentro del término de 3 (tres días) que señala el artículo 873 de la LFT, se hace acreedor a que la propia Junta, tenga por no interpuesta su demanda.
  - Si el demandado no contesta la demanda, dentro del término que le otorga el propio artículo 873 de la LFT, y que media desde el momento del emplazamiento, hasta el día en que tiene lugar la

audiencia de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

- Si las partes en el juicio actor y demandado no hacen uso de su derecho para ofrecer pruebas, dentro del momento procesal oportuno que la LFT señala, que lo es, dentro de la audiencia de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; y quisieran hacerlo con posterioridad, sus pruebas no le serían admitidas por haber fenecido el momento oportuno. Salvo que se acreditara legalmente que dichas pruebas tuvieran el carácter de supervinientes (que son aquellas..... que surgen.....).
- Si las partes inconformes con algún acto procesal, no interponen dentro de los términos que la LFT les concede, para interponer incidentes o recursos, éstos se le desecharían por extemporáneos.

Hecho el breve análisis anterior se advierte que tanto el actor, como el demandado no pueden dejar transcurrir los términos y plazos que la ley de la materia prevé; por que el dejarlos pasar, el no promover en tiempo, el no cumplirlos, el no hacer valer su derecho en el momento oportuno, trae graves consecuencias, que repercuten desde luego en una sentencia desfavorable a sus intereses. De lo que se advierte que todo buen litigante que pretenda obtener una sentencia acorde a los intereses de la parte que representa, tiene como tarea principal estar pendiente de los términos y plazos que dentro del juicio le son concedidos a su representado y además cumplir con ellos.

b) **Órgano Jurisdiccional** (Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco). Lamentablemente es en el órgano encargado de arbitrar el juicio y de administrar justicia en la materia laboral, en donde se aprecia que existe el mayor atraso y desajuste en el cumplimiento de los términos y plazos que le impone la LFT; quizá no con el ánimo de causar agravios a las partes, sino debido a la carga de trabajo que día a día se presenta a éstos órganos jurisdiccionales, y debido a que o no existe o no se hacen valer recursos o medios de impugnación alguno ante el

incumplimiento de estos términos, y por ello los funcionarios de estos órganos de administración de justicia laboral, no le toman la importancia debida, dejando pasar los términos y plazos con los que debería cumplir en tiempo, tal como serían:

- Cumplir con las 24 horas de que goza, para radicar la demanda (artículo 873).
- Cumplir con los 5 días de que goza, para notificar un acuerdo (artículo 750).
- Cumplir con las 48 horas que tiene, para acordar una promoción (artículo 838).
- Cumplir con las 24 horas que tiene, para acordar sobre la apertura de un incidente planteado (artículo 763).
- Cumplir con el plazo de 30 días de que goza, para desahogar las pruebas (artículo 883).
- Cumplir con las 72 horas de que goza, para acordar sobre la diligencia de un exhorto (artículo 758).
- Cumplir con los 5 días que tiene, para diligenciar un exhorto (artículo 758).
- Cumplir con los 10 días que tiene el dictaminador para formular el proyecto del laudo (artículo 885).
- Cumplir con los 5 días de que gozan los representantes que integran la junta para solicitar el desahogo de pruebas o nuevas diligencias (artículo 886).
- Cumplir con los 3 días que tiene la Junta para resolver la petición de aclaración del laudo (artículo 847).

En el desarrollo de este trabajo, se realizó una encuesta formulando un total de doce preguntas cerradas a los abogados litigantes y funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, mismas que a continuación se insertan:

1.- ¿Cree Usted que existe alguna irregularidad por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, en la impartición de justicia?

a).- SI

b).- NO

2.- ¿Considera que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco es eficiente en resolver los problemas laborales?

a).- SI

b).-NO

3.- ¿Cómo calificaría Usted el desempeño de los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco?

a) BUENA

b).- REGULAR

c).- MALA

4.- ¿Considera Usted que dentro del proceso laboral se otorga debido cumplimiento a los términos y plazos que señala la Ley Federal del Trabajo?

a) SI

b) NO

5.- ¿Ha tenido Usted algún problema ocasionado por el incumplimiento de las actuaciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, dentro de los términos y plazos que señala a Ley Federal del Trabajo?

a) SI

b) NO

6.- ¿Qué tipo de perjuicio cree Usted que le ocasiona a un trabajador el que los juicios sean tardados?

a).- ECONOMICO

b).- MORAL

c).- SOCIAL

d).- OTRO\_\_\_\_\_

7.- ¿Qué causa considera Usted que ocasiona que los juicios laborales sean tardados?

a).- ALTO ÍNDICE DE DEMANDA

b).- PERSONAL NO EFICIENTE

c).- OTRO\_\_\_\_\_

8.- ¿Considera Usted que los juicios laborales que se tramitan ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco son rápidos para resolverse?



	<b>Expediente</b>	<b>Fecha de Presentación de la Demanda</b>	<b>Fecha de Laudo</b>	<b>Tiempo Transcurrido</b>
1	25/ 94	4 enero 1994	19 marzo 2003	9 años y 2 meses
2	461/95	6 marzo 1995	28 noviembre 2000	5 años y 8 meses
3	1817/96	29 octubre 1996	11 junio 2007	10 años y 8 meses
4	210/97	28 enero 1997	6 febrero 2007	10 años y 1 mes
5	1755/97	10 noviembre 1997	21 febrero 2006	9 años y 3 meses
6	155/01	23 enero 2001	16 febrero 2007	6 años y 1 mes
7	1267/01	03 septiembre 2001	24 febrero 2005	3 años y 5 meses
8	1307/02	23 abril 2002	22 junio 2007	5 años y 2 meses
9	420/04	16 febrero 2004	11 octubre 2007	3 años y 8 meses
10	558/04	5 marzo 2004	8 junio 2007	3 años y 3 meses
	<b>PROMEDIO DE TIEMPO DE LA JUNTA EN RESOLVER:</b>			<b>6 años y 6 meses.</b>

Se obtuvo, que el tiempo promedio que la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, ocupa en resolver un juicio laboral desde la presentación de la demanda, hasta que se dicta el laudo es aproximadamente de 6 años y 6 meses.

Cabe mencionar, que conforme al artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los numerales 103 y 107 de la Constitución dicho laudo, puede ser impugnado en la vía de amparo directo, en donde se pueden obtener tres tipos de resultados:

- a) Que la Justicia Federal niegue el amparo y protección al quejoso (dejando firme el laudo de la Junta).
- b) Que la Justicia Federal conceda el amparo y protección al quejoso para efectos (dejando insubsistente el laudo de la Junta para valorar alguna prueba, desahogar alguna probanza, reponer el procedimiento a partir del emplazamiento, reponer el procedimiento a partir de la audiencia, etc.)
- c) Que la Justicia Federal conceda el amparo y protección al quejoso (dejando insubsistente el laudo de la Junta de forma definitiva).

De lo que se obtiene, que de lograrse el amparo y protección de la justicia federal, se volvería al curso del juicio para dictar un nuevo laudo, que en todo caso puede ser recurrido nuevamente en amparo si existen otros actos reclamados.

Se advierte, que el tiempo que tiene que transcurrir entre la presentación de una demanda laboral, y el momento en el que se obtiene un laudo firme, puede aumentar al analizado con anterioridad, y puede llegar a ser de 6 a 9 años.

De ahí la importancia y urgencia de buscar reformas e implementar cambios en la actividad jurisdiccional de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco con las que se logre disminuir en la mejor forma el tiempo empleado en la resolución de un conflicto laboral.

**CAPITULO QUINTO**  
**CAMBIOS INDISPENSABLES EN LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA**  
**LABORAL EN EL ESTADO DE TABASCO.**

**5.1. Indispensable la creación de otra Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tabasco.**

Conforme al presente trabajo de investigación se llegó a la conclusión que actualmente en los juicios ordinarios que se ventilan ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, no se cumplen exacta y correctamente con los plazos y términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, faltando de igual forma a los principios rectores de este procedimiento, que refiere el artículo 685 de la ley en mención. Se afirma así que los juicios de la materia en estudio en el estado de Tabasco no son ni pronto ni expedito, sino por el contrario son tardíos y prolongados, por lo que es necesario buscar medidas, para que la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, esté en posibilidades de cumplir estrictamente con la normatividad que rige el procedimiento, y así administrar justicia conforme al estilo de ley, es indispensable y urgente la creación de otra Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tabasco, bien sea con sede en esta Ciudad de Villahermosa, Tabasco, o en algunos de los municipios con mayor población y demanda en la materia, dentro de esta misma entidad federativa, facultad que recae en el Gobernado del Estado de Tabasco, conforme al artículo 622 de la propia Ley Federal del Trabajo; y que se propone con el objeto de que los juicios que se ventilan ante esta instancia, en estricto cumplimiento a los principios que rigen el procedimiento laboral, sean sencillos y rápidos al momento de resolverse, garantizando al trabajador mayor seguridad jurídica, y evitar el rezago de expedientes pendientes de resolución.

La creación de esta nueva Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, se justifica al apreciar que la que actualmente está en funciones tiene un ingreso anual de expedientes que varía entre los 1700 (mil setecientos) y 1800 (mil ochocientos), por lo que el personal que integra este organismo no se da abasto de forma suficiente para resolver rápida y expresamente los juicios y/o conflictos laborales que le son presentados.

Así también es menester considerar si la ubicación física de la sede de esta nueva Junta de Conciliación y Arbitraje que se propone, se debe ubicar en esta ciudad de Villahermosa, Tabasco, para atender asuntos de toda la entidad federativa; o si sería conveniente para el gobierno del estado regionalizar la atención de los asuntos, y así bien podría ubicarse en alguno de los municipios más alejados de esta capital, como podría ser Tenosique o Balancán, para atender los asuntos laborales de esa zona y evitar el gasto que tienen los justiciables en su traslado a esta ciudad; o bien sí se ubica en el segundo municipio más poblado de esta entidad, que lo es el de Cárdenas, Tabasco, y también con mayor demanda en la materia, por la cantidad de industrias y establecimientos comerciales en esa zona.

## **5.2 La capacitación constante, la implementación de la carrera jurisdiccional y mejores salarios en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, elementos necesarios para su transformación.**

Asimismo es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, cuente con personal más capacitados en administración de justicia laboral, así como en el trato a los justiciables, sobre todo a la clase obrera o trabajadora, considerada económicamente débil; se necesita en estos órganos impartidores de justicia, de personas competentes para desempeñar su trabajo, toda vez que de nada serviría la creación de otra Junta de Conciliación y Arbitraje, si no hay un buen desempeño por parte de las personas encargadas de participar en la administración de justicia, en virtud de que existe de por medio los intereses de las partes que intervienen en un juicio ordinario laboral, como son la clase obrera y patronal, así como el mismo Estado, y como se ha mencionado la ley de la materia está encargada de proteger los intereses de los trabajadores, por otro lado la parte patronal al estar en una contienda laboral pone de por medio todo el capital de su patrimonio y el Estado en proporcionar todo los elementos físicos para que se pueda administrar justicia, por lo que es importante que los funcionarios públicos que trabajen al servicio de esta autoridad laboral, sean profesionistas con el debido y correcto estudio de la materia en derecho, y así se evitaría en

mayor parte que los juicios sean tardados para resolverse, así como la corrupción que en la práctica se aplica.

Es necesaria la implementación de la carrera jurisdiccional dentro de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, así como que las personas que aspiren a ocupar un encargo dentro de dicho órgano, lo hagan mediante examen de oposición en el que demuestren sus conocimientos, y de igual forma para ascender de un encargo a otro, sean sometidos a similares exámenes, con el objeto de que las plazas o vacantes las ocupen los mejores profesionistas.

Pero también es necesario que éstos profesionistas, sean bien remunerados, con un salario justo y equiparable a los que reciben los funcionarios del Poder Judicial del Estado de Tabasco, toda vez que son actividades similares o análogas las que realizan, ya que con ello se lograría evitar la corrupción de la que a veces son presa los abogados litigantes.

### **5.3 La aplicación de sanciones, por las omisiones en que incurran los Servidores Públicos de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco.**

Es necesario que todo funcionario público del órgano en estudio, conozca con claridad cuales son funciones y facultades, así como sus obligaciones en la aplicación de justicia laboral, así como la responsabilidad que tiene de cumplir en tiempo y forma con los plazos y términos de que dispone la Ley Federal del Trabajo, y en caso de omisiones, también es necesario que los abogados litigantes le exijan a la autoridad laboral la sanción conforme a la normatividad aplicable, como lo es la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos al Servicio del Estado de Tabasco. Debiendo hacer programas de publicidad para excitar a los abogados litigantes que presenten sus quejas ante las autoridades correspondientes de las omisiones en que recaiga bien sea la Junta de Conciliación y Arbitraje en estudio, o sus servidores públicos, y con ello el Gobierno del Estado de Tabasco esté enterado oportunamente de dichas omisiones, y busque prontas soluciones.

## **C O N C L U S I O N E S**

**Primera:** El derecho laboral, surge como inminente necesidad por las actividades productivas desarrolladas por el hombre y con el objeto de evitar el abuso del fuerte sobre el débil, pertenece a una nueva corriente del derecho, denominada “social”, porque está encaminada a la protección de una clase social considerada económicamente débil, la “clase trabajadora”.

**Segunda:** El derecho laboral mexicano, tiene su origen en la lucha de clases sociales, que ha distinguido a nuestro género, incorporándose a la legislación mexicana, como un grito desesperado de justicia para la clase trabajadora, plasmándose así en el artículo 123 constitucional, cuya ley reglamentaria lo es la Ley Federal del Trabajo; y es ahí en donde se encuentra inmersa la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, consecuencia de diferentes pugnas promovidas por la clase trabajadora, en las que expresaron su inconformidad con las malas condiciones de trabajo y en donde la clase trabajadora reflejó sus ideales, configurando así el precepto constitucional que regula las condiciones de trabajo y al que se deben sujetar los trabajadores al momento de prestar sus servicios laborales subordinados a un patrón.

**Tercera:** Es el derecho del trabajo, el encargado de proteger los intereses de la clase obrera, en la búsqueda de que no se vulneren las garantías individuales y derechos de éstos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**Cuarta:** El derecho procesal del trabajo, es la parte del derecho laboral, que tiene a su cargo la administración de justicia en esta materia, surgió de la necesidad de una rama del derecho que considerara las particularidades surgidas en las discrepancias entre obrero y patrón, por lo tanto conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales para mantener el orden desde los puntos de vista jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales.

**Quinta:** Para cumplir con su fin el derecho procesal del trabajo, se rige bajo ciertos principios rectores y particulares, plasmados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y que son la publicidad del juicio; el carácter gratuito de éstos; así como la inmediatez, oralidad, la economía procesal, la sencillez, la suplencia de la queja, la igualdad procesal, la rapidez, la iniciación a instancia de parte y la emisión de sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada.

**Sexta:** Los órganos impartidores de justicia en materia laboral, son las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y la Juntas Federales de Conciliación, que tienen a su cargo el resolver los conflictos laborales del orden federal; y en el orden estatal, estas controversias están a cargo de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación, reguladas éstas por el título once, capítulos X al XIII, artículos 591 al 624 de la Ley Federal del Trabajo; siendo el objetivo óptimo de éstos órganos el agotar en primer orden la conciliación de intereses, así como aplicar correctamente las normas que regulan las relaciones laborales entre trabajador y patrón a fin de mantener el orden jurídico dentro del sistema de derecho.

**Séptima:** La Ley Federal del Trabajo, en la búsqueda del cumplimiento de los principios rectores de la materia, establece una serie de plazos y términos que deben ser cumplidos tanto por los justiciables (actor, demandado, terceros interesados), como por la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que con el cumplimiento de éstos se logren los juicios laborales pronto y sencillos que prevé dicha legislación federal.

**Octava:** En el Estado de Tabasco, la impartición de justicia laboral para los particulares recae en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuya sede se ubica en esta Ciudad de Villahermosa, Tabasco, y fue éste órgano, el que se convirtió en la materia de estudio de este trabajo de investigación, con el objeto de demostrar en el mismo, que existe una gran problemática, en cuanto a la administración de justicia laboral, toda vez que existen violaciones u omisiones al cumplimiento de los términos y plazos que prevé la Ley Federal del Trabajo, corroborándose que estas irregularidades son imputables en su mayor parte al órgano impartidor de justicia laboral, no así a los justiciables, pues en estos

prevalece el interés continuo de que se resuelva el asunto, y además en caso de no cumplir con los términos y plazos, se hacen acreedores a laudos desfavorables a sus intereses.

**Novena:** Se puede afirmar que al momento de realizar esta investigación se obtuvo, que la junta en mención, no actúa conforme a los principios y características establecidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, no es eficiente al momento de tramitar y resolver una controversia laboral, haciendo los juicios ordinarios difíciles y complicados, cuando estos deben de tramitarse de manera pronta y expedita, porque la misma legislación lo prevé y sobretodo por que están de por medio intereses primordiales de las partes del juicio, y que al prolongarse los mismos pueden ser afectados al no administrarse una correcta justicia laboral.

**Décima:** Del análisis de campo realizado, se obtuvo que el sentir del litigante ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, es que es este órgano el que no cumple con los plazos y términos procesales que la ley le impone en el desempeño de sus funciones, y esto conlleva a un notorio atraso en la impartición de justicia laboral, que va en detrimento de la clase trabajadora, provocando muchas veces cansancio en el ánimo de continuar con la lucha procesal a la que dicho órgano los enfrenta; que dicho atraso se traduce además en un detrimento económico para los justiciables; así también se obtuvo que dicho órgano en la actualidad tarda un promedio de 6 años en resolver un conflicto laboral, y que entonces dista mucho ese procedimiento de ser rápido y sencillo.

**Décima primera:** Por todo lo antes expuesto y en la búsqueda de una solución que ponga fin a la problemática actual, considerando que anualmente ingresan a la Junta de conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, un promedio de 1700 (mil setecientos) a 1800 (mil ochocientos) controversias laborales, es necesario que el Gobernador del Estado de Tabasco, con las facultades que le confiere el artículo 622 de la Ley Federal del Trabajo, determine la creación de una nueva Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, que

bien puede ubicarse en esta misma ciudad; o bien conforme a la lejanía del territorio o la carga de trabajo en cualquier otro municipio.

**Décima Segunda:** De igual forma se pugna por la mayor capacitación para el personal que actualmente presta sus servicios a este órgano en estudio, así como por la implementación de la carrera jurisdiccional, por el ingreso de profesionales del derecho a un encargo dentro de dicho órgano exclusivamente mediante examen de oposición, e igual examen para ascender de encargo; así como lograr mejores salarios para dichos funcionarios públicos, homologando sus sueldos a los del Poder Judicial del Estado de Tabasco, y con ello evitar la corrupción; pero también haciéndolos responsables por los medios que la ley permite de las faltas en que incurran al omitir cumplir con un plazo o término con el que deben cumplir.

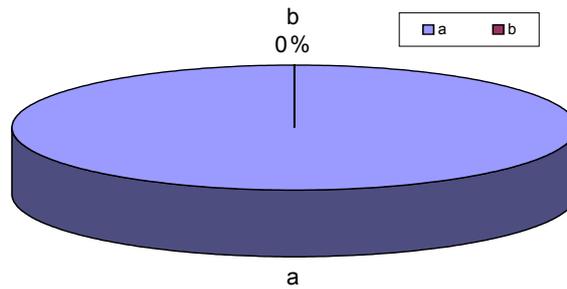
**Décima Tercera:** Así, concretizar una verdadera justicia laboral en el Estado de Tabasco, estriba en preocuparse un tanto más por quienes tiene a su cargo esta ardua tarea, otorgando el estado las herramientas necesarias para un mejor desenvolvimiento y el óptimo cumplimiento de los términos que prevalecen en la materia, pero también haciendo responsables a quienes con su actuar negligente obstaculicen el cumplimiento de los principios rectores del procedimiento laboral, específicamente la rapidez y sencillez.

# **ANEXOS**

**GRAFICAS QUE DEMUESTRAN EL RESULTADO OBTENIDO EN  
ENCUESTA, QUE SE DETALLA EN EL CAPITULO CUARTO.**

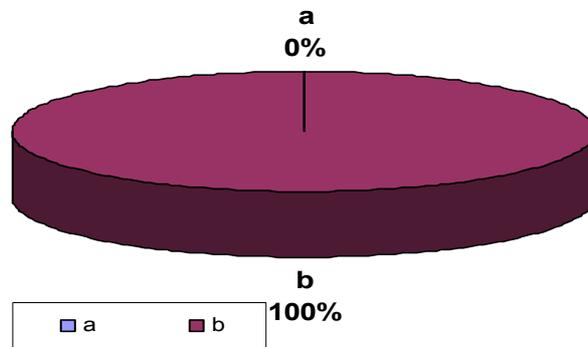
1.-¿Cree Usted que existe alguna irregularidad por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, en la impartición de Justicia?

PREGUNTA No 1		
a	50	100%
b	0	0%
total	50	100%



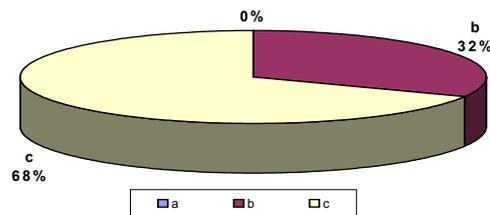
2.- ¿ Considera que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco es eficiente en resolver los problemas laborales?

PREGUNTA No 2		
a	0	0%
b	50	100%
total	50	100%



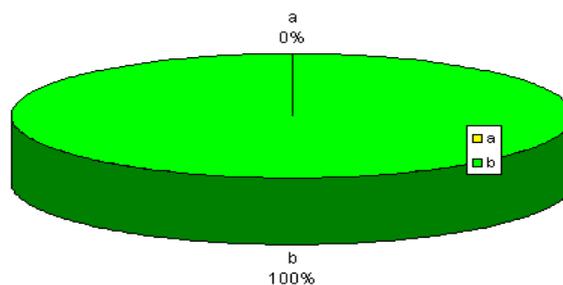
3.- ¿Cómo calificaría Usted el desempeño de los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco?

PREGUNTA No 3		
a	0	0.00%
b	16	32.00%
c	34	68%
TOTAL	50	100%



4.- ¿Considera Usted que dentro del proceso laboral se otorga debido cumplimiento a los términos y plazos que señala la Ley Federal del Trabajo?

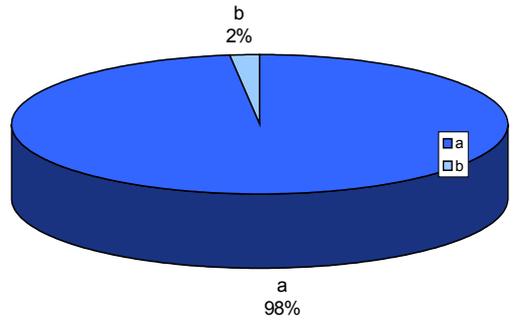
PREGUNTA No 4		
a	0	0.00%
b	50	100.00%
total	50	100.00%



5.- ¿Ha tenido Usted algún problema ocasionado por el incumplimiento de las actuaciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de

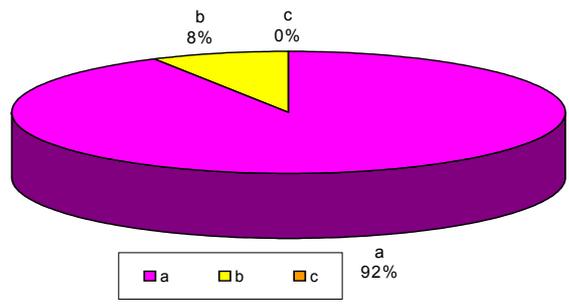
Tabasco, dentro de los términos y plazos que señala la Ley Federal del Trabajo?

PREGUNTA No 5		
a	49	98.00%
b	1	2.00%
total	50	100.00%



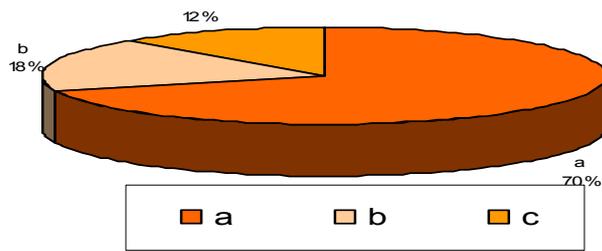
6.- ¿Qué tipo de perjuicio cree Usted que le ocasiona a un trabajador el que los juicios sean tardados?

PREGUNTA No 6		
a	46	92.00%
b	4	8.00%
c	0	0.00%
total	50	100.00%



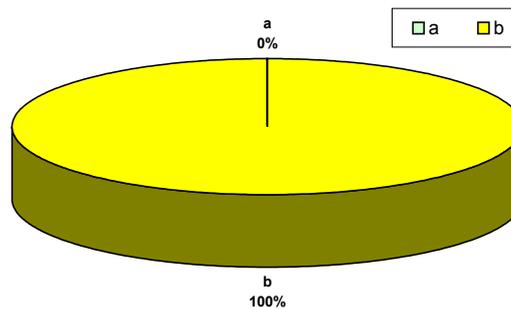
7.- ¿ Que causa considera Usted que ocasiona que los juicios laborales sean tardados?

PREGUNTA No 7		
a	35	70.00%
b	9	18.00%
c	6	12.00%



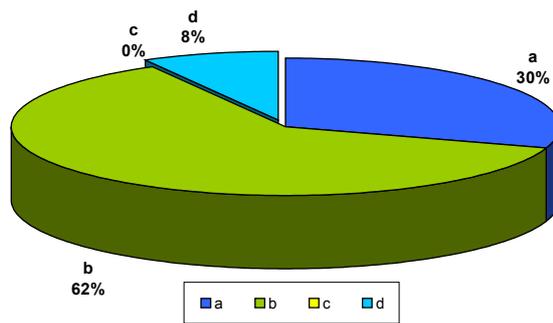
8.- Considera Usted que los juicios laborales que se tramitan ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco son rápidos para resolverse?

PREGUNTA No 8		
a	0	0.00%
b	50	100.00%
total	50	100.00%



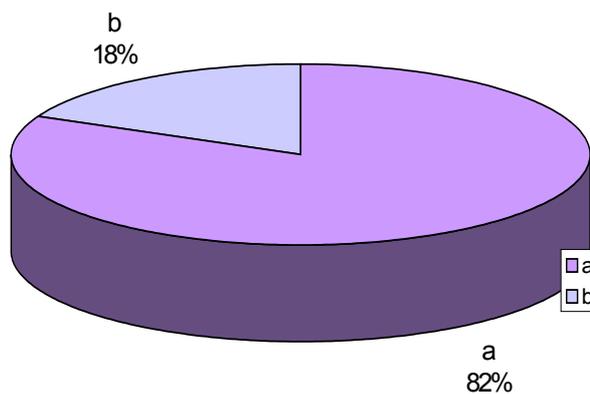
9.- Para Usted ¿Cuál sería el tiempo razonable para resolver un juicio laboral?

PREGUNTA No 9		
a	15	30.00%
b	31	62.00%
c	0	0.00%
d	4	8.00%
total	50	100.00%



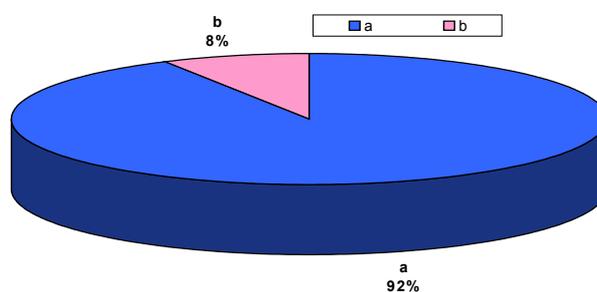
10.- ¿Considera Usted conveniente hacer alguna reforma a la Ley Federal del Trabajo para que los procedimientos sean más rápidos en resolverse?

PREGUNTA No 10		
a	41	82.00%
b	9	18.00%
total	50	100.00%



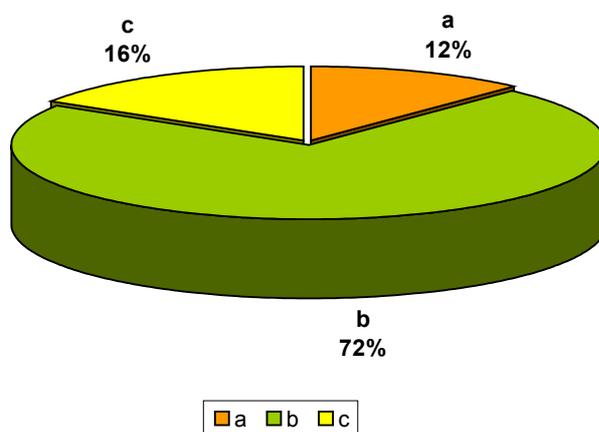
11.- ¿Usted considera conveniente la creación de otra Junta Local de Conciliación y Arbitraje?

PREGUNTA No 11		
a	46	92.00%
b	4	8.00%
total	50	100.00%



12.- ¿Cuál de estas opciones considera conveniente para que los procedimientos laborales sean pronto en resolverse?

PREGUNTA No 12		
a	6	12.00%
b	36	72.00%
c	8	16.00%
total	50	100.00%



## BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Climent, J. (2003). Elementos del Derecho Procesal del Trabajo (4ª. Ed.). México: ESFINGE, S.A. DE C.V.
- ❖ (2002). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2ª. ed.). México: Anaya Editores, S.A.
- ❖ Dávalos, J. ( 2001). Derecho Individual del Trabajo, Décima Primera ed. México: Porrúa.
- ❖ Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, México 1984, Décima Sexta Edición.
- ❖ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa.
- ❖ Enrique J. Villarreal, Derecho Procesal Laboral, Valerio Abeledo, Buenos Aires, 1951.
- ❖ Francisco C. Romero, Derecho Procesal del Trabajo, 1997, Práctica Forense Laboral, Cárdenas Editor.
- ❖ Francisco R. Fonseca, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Comentarios y Jurisprudencias, Ed. PAC. S.A. de C.V., 8ª., Edición.
- ❖ Francisco R. Gámez, Derecho Procesal del Trabajo.
- ❖ García, M. ( 1958). Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo . Barcelona: Bosh, Casa Editorial , Urgel, 51-bis.
- ❖ Gran Diccionario Enciclopedia Ilustrado. Selecciones del Reader`s Digest. Tomo II.
- ❖ López, H. (1998). La Metodología de la Encuesta. En Galindo, J. ( 1ª. ed.). Técnicas de Investigación en Sociedad, Cultura y Comunicación. México: PEARSON EDUCACION.
- ❖ Ley Federal del Trabajo. (1ª. ed.). México: EDICIONES DELMA, S.A. DE C.V., 2004.
- ❖ Mariconde V., Derecho Procesal Penal, Lerner, Buenos Aires, 1968.
- ❖ Miguel B. Lisneros, Derecho del Trabajo, 1ra. Edición, Edit. OXFORD.
- ❖ Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Conceptos Generales, México 1986.

- ❖ Nestor de Buen L., Derecho Procesal del Trabajo, 6ª. Ed., Porrúa, México 1964.
- ❖ Patiño, J. (1999). Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1ª. Ed.). México: OXFORD.
- ❖ Proceso. Su Enfoque Preliminar. Rev. H.A. Vol. No. 1, No. 142. Elementos del Derecho Procesal Agrario, Ed. Porrúa, México 1993.
- ❖ Rafael de Pina, Derecho Procesal del Trabajo, Botas, México 1952.
- ❖ Ross, F. ( 2000). Derecho Procesal del Trabajo (2ª. Ed.). México: Cárdenas Editor y Distribuidor.
- ❖ Tena, R. (1999). Derecho Procesal del Trabajo, ( 5ª. Ed.). Mexico: Edit. Trillas.