

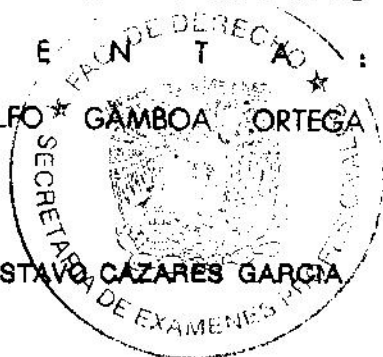


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

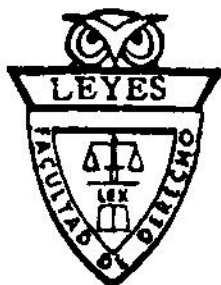
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CONDUCTAS DILATORIAS EN EL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL
"ANALISIS Y PROPUESTAS"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
FRANCISCO ADOLFO GAMBOA ORTEGA



ASESOR: LIC. GUSTAVO CAZARES GARCIA



MEXICO, D. F.

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Esta tesis te la dedico completamente a ti mama,
gracias por haberme dado el amor, la fortaleza y
sobre todo los valores por los cuales logre llegar
hasta este punto.

INDICE

Introducción.....	V
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

MARCO HISTORICO Y PRINCIPIOS PROCESALES

1.1 Marco histórico.....	1
1.2 El procedimiento ordinario laboral en las leyes de 1931 y 1970.....	7
1.3 El procedimiento ordinario laboral actual.....	12
1.4 Principios del Derecho Procesal del Trabajo.....	17
1.4.1 Los principios procesales del trabajo en la práctica forense.....	23
1.4.2 Análisis y propuestas para el principio de oralidad.....	25
1.5 Artículo 17 constitucional.....	31

CAPITULO SEGUNDO

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

2.1 Etapa de Conciliación.....	39
2.1.1 Diferimiento en la etapa de conciliación.....	42
2.1.2 Diferimiento en otras etapas del procedimiento.....	43
2.2 Etapa de Demanda y Excepciones.....	44
2.2.1 Modificación oral de la demanda.....	53

2.2.2	Contestación de la demanda en forma oral.....	54
2.2.3	Reconvención.....	58
2.2.4	Replica y contrarréplica.....	65
2.3	Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	70
2.3.1	Ofrecimiento de pruebas de forma oral.....	73
2.3.2	Objeción de todas las pruebas.....	77
2.3.3	Propuesta de limitar la objeción de pruebas y reducirla a las documentales.....	78
2.4	Uso de la palabra en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.....	81
2.4.1	Ventajas y desventajas del uso de la palabra.....	83
2.4.2	Propuesta de limitar el uso de la palabra.....	86
2.5	Audiencia de desahogo de pruebas y terminación del procedimiento.....	88
2.5.1	Problemas en el desahogo de la prueba confesional.....	92
2.5.2	Problemas en el perfeccionamiento de la prueba documental.....	98
2.5.3	Problemas en el desahogo de la prueba testimonial.....	105
2.5.4	Alegatos.....	114
-		
2.5.5	Proyecto de resolución y laudo.....	117

**CAPITULO TERCERO
PLANTEAMIENTO DE INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL
PRONUNCIAMIENTO**

3.1 Incidentes en materia laboral.....	122
3.2 Incidentes de previo y especial pronunciamiento.....	123
3.2.1 Problemas y propuestas en los incidentes de previo y especial pronunciamiento.....	129
3.3 Presentación del incidente.....	130
3.3.1 Problemas y propuestas en la presentación de un incidente.....	131
3.4 Trámite de los incidentes.....	133
3.4.1 Problemas y propuestas en el trámite de incidentes.....	136
3.5 Desarrollo de la audiencia incidental.....	141
3.5.1 Propuesta de regular la tramitación de la audiencia incidental.....	142

**CAPITULO CUARTO
OTROS FACTORES QUE AFECTAN LA CELERIDAD DEL
PROCEDIMIENTO**

4.1 Análisis de otros factores que afectan la celeridad en el procedimiento...	146
4.2 La celebración de audiencias esta subordinada a la jornada laboral de la junta de conciliación y arbitraje.....	147

4.3 Las conductas dilatorias en el procedimiento ordinario generan mas carga de trabajo para la junta de conciliación y arbitraje.....	148
4.4 Falta de personal en las juntas de conciliación y arbitraje.....	150
4.4.1 Actuarios.....	151
4.4.2 Secretarios de acuerdos.....	154
4.4.3 Dictaminadores.....	158
4.4.4 Auxiliares de trámite.....	159
4.4.5 Presidente de la junta especial.....	163
4.5 Problemas administrativos de las juntas de conciliación y arbitraje.....	165
4.6 Patrocinio no profesional.....	167
4.7 Profesionalización de los actuarios.....	173
4.8 Un procedimiento ordinario lento favorece a ciertos intereses.....	174
Conclusiones.....	177
Bibliografía.....	182

INTRODUCCION

El derecho del trabajo en México tiende a equilibrar la desigualdad que existe en las relaciones entre obreros y patrones, tratando de hacerlo a través de normas protectoras del trabajador; sin embargo en la materia adjetiva al ser aplicadas sus normas, la mayoría de las veces ese propósito se ve frustrado al enfrentarse a un proceso lento y lleno de obstáculos. Eso se traduce en que el trabajador muchas veces se ve orillado a celebrar convenios donde obtiene mucho menos de lo que tiene derecho por ley con el fin de resolver la controversia rápidamente, o decide no demandar por resultar un juicio muy largo. En el caso del patrón resultan contraproducentes los juicios largos porque con el transcurso del tiempo se generan salarios vencidos y al concluir el juicio si el laudo le es adverso debe pagar una gran cantidad de dinero. Estas adversidades se presentan por distintas circunstancias como son, entre otras, las que a continuación exponemos.

Aun cuando la ley sólo prevé diferir la audiencia una sola vez en la etapa de conciliación, en la práctica las juntas permiten esta situación en las demás etapas del procedimiento, lo que ocasiona que se señale una nueva fecha para su celebración de un mes después como mínimo.

El artículo 878 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, otorga la facultad al demandado de poder contestar la demanda oralmente. Esto puede ocasionar que se alarguen innecesariamente los juicios laborales porque en la practica contestar la demanda en dicha forma surge como consecuencia de que las partes no aceptan diferir la audiencia para otra fecha, por lo que el abogado de la demandada dicta circunstancias y consideraciones innecesarias que ocasionan que por lo avanzado de la hora se suspenda la audiencia.

Si bien los artículos 685 y 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, confieren al actor el derecho de modificar su demanda oralmente en la etapa de demanda y excepciones, cuando esto se presenta provoca que se alargue el juicio innecesariamente.

Una vez abierta la audiencia en su etapa de demanda y excepciones se puede hacer uso de la palabra para todo, esto incluye dictar la reconvención así como su contestación; esto lejos de agilizar el procedimiento lo entorpece haciendo éste mucho mas largo de lo necesario, además de utilizarse para seguir dilatando el juicio intencionalmente.

Tal como expresamos anteriormente, una vez que se abre la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes pueden hacer todas sus actuaciones de manera oral, lo que en teoría se pensaba que agilizaría el proceso pero en la realidad es un grave obstáculo puesto que todo se dicta y eso hace que se prolongue las audiencias hasta suspenderse por falta de tiempo.

El Capitulo XII de la Ley Federal del Trabajo habla de las pruebas y en especial en su artículo 779 versa que la junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada, las que resulten inútiles o intrascendentes; por lo que se deduce que la junta al momento de tener a la vista el ofrecimiento de pruebas hará una valoración de cuales se admiten y que otras se desechan, lo que deberá de hacer oficiosamente y no a impulso de parte. En la práctica las partes objetan todo tipo de pruebas sin importar que sean documentales o no, con el fin de señalar a la junta el argumento del porque se deben desechar, sin embargo como señalamos anteriormente la junta lo debe de hacer oficiosamente, por lo que desde nuestro punto de vista es ocioso hacer con excepción de las objeciones que se hacen a las documentales.

Para poder perfeccionar un acta administrativa la jurisprudencia obliga al oferente a presentar la ratificación del contenido y firma con independencia de que ésta haya sido objetada. Esta obligación que establece la jurisprudencia trae como consecuencia que se tengan que notificar a muchas personas y señalar varias fechas de audiencias para que ratifiquen el acta administrativa que muchas ocasiones por las repreguntas no terminan de desahogarse en una sola audiencia y por lo tanto hace que se prolongue innecesariamente el juicio.

La idea del derecho procesal del trabajo es que cualquier persona pueda demandar sin necesidad de tener conocimientos en derecho, es decir quita los formalismos que se presentan en otras ramas del derecho como el civil por ejemplo, sin embargo dicha idea en la realidad se contrapone con la celeridad que pudiera tener el proceso laboral porque al no ser necesario que las partes estén asesoradas por licenciados en derecho para poder litigar, esto ocasiona que se presenten promociones innecesarias o se realicen conductas en las audiencias carentes de fundamento jurídico y esto entorpece la conclusión de los juicios.

El personal que labora en las juntas de conciliación y arbitraje no es suficiente para la cantidad de juicios que se atienden. Los dictaminadores no bastan para elaborar proyectos de laudos, por lo que las resoluciones pueden tardar años después de cerrar la instrucción. Los actuarios son insuficientes para la cantidad de notificaciones que se deben hacer y como consecuencia se tiene que diferir las audiencias por falta de notificación de alguna de las partes.

El aforismo de “justicia retardada es justicia denegada” se aplica perfectamente a la impartición de justicia laboral en México, en virtud de que las juntas de conciliación y arbitraje diariamente hacen caso omiso de las disposiciones legales y constitucionales relativas a que la justicia debe ser pronta y expedita. Un procedimiento lento provoca desánimo de los trabajadores y sus beneficiarios para acudir ante la junta de conciliación y arbitraje a entablar una demanda, porque la idea que impera en nuestra sociedad es que los juicios tardan años en solucionarse. Si se decide demandar, el actor se encontrará que sus derechos no puede hacerlos valer de una forma oportuna y tiene que esperar mucho tiempo para que la junta decida si tuvo razón o no.

Las grandes corporaciones aprovechan la deficiente justicia laboral para explotar a los trabajadores y quedar impunes, no obstante que la Ley Federal del Trabajo otorga gran cantidad de derechos a los trabajadores entre los que destaca la estabilidad en el empleo. Sin embargo en la realidad encontramos que los derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo solo son aplicados a

los trabajadores que sus patrones tienen la buena intención de respetarlos y a los pocos que deciden demandar y la junta les concede la razón.

Del análisis de los problemas que dilatan el procedimiento ordinario laboral, nos permitimos formular distintas propuestas para solucionarlos y así se pueda recuperar la idea original de que la justicia laboral efectivamente sea pronta y expedita en beneficio de los trabajadores e incluso de los patrones.

CAPITULO PRIMERO MARCO HISTORICO Y PRINCIPIOS PROCESALES

1.1 Marco histórico.

Antes de existir la primera Ley Federal del Trabajo en México, los conflictos entre trabajadores y patrones eran resueltos por tribunales civiles que aplicaban sus leyes. Algunos Estados de la Republica fueron los pioneros en promulgar leyes y reglamentos que trataban de resolver los conflictos entre trabajadores y patrones, ya sea por medio de la conciliación, el arbitraje o aplicando ambos, por lo que establecieron normas que debían observar los tribunales del orden común o incluso mediante la creación órganos especiales que resolvían los conflictos de índole laboral. Muchos de estos ordenamientos que expidieron los Estados sirvieron como base para conformar nuestro sistema procesal del trabajo, que actualmente nos rige.

En el Estado de México se promulgo la Ley de Villada, el 30 de abril de 1904, que trataba sobre accidentes de trabajo donde se disponía la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles, para que se ventilaran en juicio sumario los conflictos que tuvieran por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacieran de las disposiciones de dicho decreto.

El 9 de noviembre de 1906, se publico en Monterrey La Ley de Bernardo Reyes, imitada casi textualmente por la “Ley sobre accidentes de trabajo” de Salvador R. Mercado, publicada en Chihuahua el 3 de agosto de 1913, donde se señalaban que los conflictos correspondientes a los accidentes de trabajo se tramitarían ante “el juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en el lugar donde ocurra el accidente”, precisando que se debían tramitar en juicio verbal, observándose las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles.

En el gobierno del Presidente Madero se creo el Departamento de Trabajo en 1911, el cual era una oficina dependiente de la Secretaría de Fomento del Gobierno Federal, y fungía como órgano para procurar el arreglo

equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores al servir de árbitro en sus diferencias, siempre que lo solicitaran los interesados, por lo que encontramos un antecedente no muy remoto de las juntas de conciliación y arbitraje.¹

En Veracruz, Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914, en donde se organizaba la justicia laboral a través del establecimiento de los tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil.²

En el Estado de Yucatán, Salvador Alvarado emitió el decreto 59, el 17 de mayo de 1915, donde establecía el Consejo de Conciliación y Arbitraje que tenía la finalidad de solucionar conflictos de forma práctica entre trabajadores y patronos, las funciones de estos comités eran de carácter conciliatorio, sin embargo tenía la facultad de dictar resoluciones que de no ser apeladas en veinticuatro horas, quedaban firmes.

El 11 de diciembre de 1915 Salvador Alvarado, gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, derogó el decreto 59 y estableció el decreto número 392, que se conoció como la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán. Se crean los Tribunales industriales, los cuales impartían justicia inmediata y oportuna, sin la lentitud desesperante de los enjuiciamientos ordinarios. También se crearon las juntas de conciliación y un Tribunal de arbitraje. Las juntas tenían la función de buscar la conciliación con el fin de evitar posibles huelgas, de no prosperar la conciliación se pasaba el expediente al Tribunal de arbitraje donde eran inapelables sus resoluciones. El tribunal se integraba de forma tripartita: un representante de trabajadores, de patronos y del Estado. El juicio debía durar un máximo de treinta días hábiles, contando desde que el Tribunal recibía el expediente.

¹ Cfr. De Buen Lozano, Nestor. **Derecho Procesal del Trabajo**, 13ª edición, Porrúa, México, 2005. pág. 112 y 113.

² Cfr. Dávalos Morales, José. **Un nuevo artículo 123, sin apartados**, 3ª edición, Porrúa, México, 1998. pág. 20.

En Jalisco se promulgo la Ley de Trabajo, por el gobernador del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, el 28 de diciembre de 1915 en donde se creaban las Juntas Municipales mineras, agrícolas e industriales que se constituían por igual numero de representantes de patronos que de obreros. Las juntas eran órganos dotados de jurisdicción, donde se tramitaban procedimientos sumarísimos desahogados en una sola audiencia, con la posible adición en un término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución. Las resoluciones eran inapelables y debían dictarse por los miembros de la junta a su conciencia y buena fe, respetando las disposiciones de la ley. En 1916 el Estado de Aguascalientes crea la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes adoptando las mismas disposiciones de la Ley de Trabajo del Estado de Jalisco.

En Michoacán, a iniciativa del gobernador Alfredo Elizondo, se crea el Departamento del Trabajo, el 28 de enero de 1916, en donde se oían todas las quejas que se ocasionaban por huelgas, dificultades entre capitalistas y obreros, los cuales se debían de resolver de manera amigable y sin menoscabo de los intereses de los contendientes. El 12 de marzo de 1916 se crea el Reglamento Interior del Departamento del Trabajo, en donde se ordena la división del departamento en dos secciones. La primera se encargaba de recibir quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre el capital y el trabajo, en donde se recibía un escrito inicial o mediante comparecencia hecha constar en acta y después se le corría traslado por tres días a la parte contraria, para que compareciera con el objeto de subsanar la dificultad. La segunda sección trataba de problemas estadísticos.

El gobernador de Zacatecas, Carlos Plank, creo la ley de accidentes de trabajo el 24 de julio de 1916, en donde fija la competencia de los jueces de primera instancia del Distrito Judicial correspondiente y consagra la aplicación del Código de procedimientos civiles del Estado, para conocer de las demandas sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, en juicio verbal, cuando el interés del negocio no excediera de mil doscientos pesos; en ese juicio se aceptaban medios de impugnación.

El 27 de octubre de 1916 se creó en Coahuila la Ley del Trabajo, expedida por Gustavo Espinosa, gobernador provisional del Estado. En esa ley se atribuía a los Presidentes Municipales las facultades de inspección, vigilancia y conciliación del trabajo. En la etapa conciliatoria se recibían pruebas así como los datos necesarios y de no lograrse un resultado positivo seguía una instancia arbitral, la cual era voluntaria, ante la sección del trabajo, la que tenía que resolver. Si las partes no querían someterse al arbitraje, entonces se dejaban a salvo sus derechos para concurrir ante los tribunales comunes.³

Por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, el presidente Venustiano Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución. Se inició el 1º de diciembre de 1916 un periodo único de sesiones en el teatro Iturbide de Querétaro donde se discutieron todos los temas relativos a la reforma planeada. Después de grandes debates de grandes oradores, como, Héctor Victoria, José Natividad Macías, Fernando Lizaldi, Froylan C. Manjares, José Inocente Lugo, entre otros, se formó el artículo 123 Constitucional, el 23 de febrero de 1917, incluyendo en su fracción XX del apartado "A" la creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual tenía como objeto resolver los conflictos entre el capital y el trabajo.⁴

La creación del artículo 123 constitucional, en 1917, no impedía a los Estados legislar en materia de trabajo, por lo que los poderes legislativos Estatales expedieron un conjunto hermoso de leyes en el lapso de 1918 a 1928. Un decreto del presidente Carranza en 1917 señaló la forma de integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales.⁵

El 9 de marzo de 1926, el Presidente Plutarco Elías Calles promulgó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, en

³ Cfr. De Buen Lozano, Nestor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., págs. 115 a 117.

⁴ Cfr. Dávalos Morales, José. **Un nuevo artículo 123, sin apartados**, Op.Cit., págs. 20 a 25.

⁵ Cfr. De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, 21ª edición, Porrúa, México, Tomo I, 2007. págs. 51 y 52.

donde se reglamentaba los tramites del proceso verbal sumarísimo, es decir, demanda, contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas en un término de tres días y dictado el laudo en las siguientes veinticuatro horas. Se permitía la suplencia del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, en lo que fuera indispensable siempre y cuando no se opusiera al reglamento.

En general las leyes del trabajo de los Estados promulgadas antes de la primera Ley Federal del Trabajo, en 1931, establecían procedimientos elementales, los cuales consistían en señalar una audiencia cuando se presentaba la queja y en ella se producía la demanda, contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos. Las juntas dictaban sus laudos de inmediato. Es importante destacar que algunas leyes de los Estados sentaron las bases de algunas disposiciones que actualmente nos rigen como por ejemplo las de: Jalisco, Colima, Oaxaca, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas, donde sus procedimientos podían combinar audiencias de fijación de la controversia y dilaciones probatorias de pocos días, o bien etapas diferenciadas donde se contemplaban los periodos de investigación, conciliación y arbitraje.⁶

“Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.”⁷

En 1926 y 1927, la Secretaría de la Industria del Gobierno Federal giraba circulares a los gobernadores de los Estados, donde establecía que los conflictos ferrocarrileros, mineros, textiles, entre otros, debían ser resueltos por el Departamento de Trabajo de dicha Secretaría en virtud de que eran jurisdicción federal. La situación creada por esas circulares determino al Poder ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta

⁶ Cfr. De Buen Lozano, Nestor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., págs. 123 a 126.

⁷ De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, Op.Cit., pág. 52.

Federal de Conciliación y Arbitraje, seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las juntas.⁸

El Presidente provisional, Emilio Portes Gil, convocó a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para que convocara a un periodo extraordinario de sesiones con el fin de analizar la reforma de los artículos 73 y 123 constitucionales. Portes Gil señaló, en la sesión que se celebró el 29 de julio de 1929, que la diversidad legislativa en materia laboral sólo causaba perjuicios “tanto al trabajador como al capitalista” que generaban “conflictos constantes que preocupan hondamente al Estado e impiden la paz y el adelanto del país...”. También destacó que se habían presentado en diversas convenciones, iniciativas aprobadas para expedir un único código del trabajo. El 20 de agosto de 1929 el Congreso de la Unión mediante la ratificación de las Legislaturas locales reformó el preámbulo del artículo 123 constitucional así como el artículo 73 de la carta magna, por lo que a partir de esa fecha solo el mismo Congreso podía expedir leyes en materia del trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio en 1931, en esa ley se asentaron las bases de la organización de las juntas locales y federales de conciliación y arbitraje, así como las bases de nuestro derecho procesal del trabajo, que hoy conocemos. La Ley Federal del Trabajo de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de México, fue eficaz pese a sus errores e insuficiencias.

En 1960 el Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión, formada por destacados juristas, que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. El anteproyecto que sirvió de base a las importantes reformas constitucionales y legales de 1962 no fue presentado a las Cámaras. En 1967 el presidente Gustavo Díaz Ordaz retomó el anteproyecto sometiéndolo a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal, así como en las Cámaras. El 1º de mayo de 1970 entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, en donde se presentaron

⁸ Cfr Idem.

reformas significativas tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales, lo que marcaba una tendencia de aligerar los juicios.

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente López Portillo presentó a la Cámara de Diputados una Iniciativa para la modificación de las normas procesales de la Ley Federal del Trabajo. Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. El Proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1,010, sin embargo lo importante no era el número de artículos sino su contenido; se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal.⁹

Las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo entraron en vigor a partir del 1º de mayo de 1980 y en su mayoría son las que rigen el procedimiento ordinario laboral, vigente hasta nuestros días.

1.2 El procedimiento ordinario laboral en las leyes de 1931 y 1970.

El procedimiento ordinario laboral apareció por primera vez en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y éste era regulado en el título noveno, capítulo IV llamado "De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje". Aun cuando no tenía el mismo nombre, este procedimiento resolvía los mismos conflictos que nuestro procedimiento ordinario laboral actual.

El procedimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931 daba inicio con la presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual turnaban al grupo especial correspondiente en donde se señalaba las audiencias de conciliación así como la de demanda y excepciones, las cuales se celebraban el mismo día y hora. Estas audiencias debían de señalarse a los diez días de haber recibido la demanda el grupo especial y la notificación debía de hacerse con mínimo tres días antes de celebrarse las audiencias. Existía la

⁹ Cfr. De Buen Lozano, Nestor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., págs. 128 a 136.

regla de que si el demandado radicaba en un lugar distinto al de la junta entonces se tenía que aumentar un día mas, del término de tres días mencionado con anterioridad, por cada cincuenta kilómetros.

Primero se celebraba la audiencia de conciliación y si no se llegaba a algún convenio se pasaba de inmediato a la audiencia de demanda y excepciones en donde se exponía la demanda y su contestación, réplica y contrarréplica así como la posibilidad de entablar una reconvencción. Si los litigantes estaban de acuerdo con los hechos y la litis se resumía a un punto de derecho o estaban de acuerdo de que no se presentaran pruebas, la junta podía dictar resolución, en caso contrario se tenía que señalar a los quince días una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas.

En la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, las partes debían ofrecer en orden las pruebas que pretendían fueran desahogadas por la Junta, las cuales tenían que tener relación con la litis. Pasado el periodo del ofrecimiento, la Junta o el grupo especial, en su caso, a mayoría de votos, declaraba cuáles pruebas se admitían y desechaban las que estimaban improcedentes o inútiles. En esa audiencia se debía de desahogar las pruebas a excepción de las que por su naturaleza no podían ser desahogadas o requerían de practicar una diligencia previa para hacerlo, entonces se desahogaban en otra fecha sin embargo la ley era omisa en señalar algún término o periodo máximo para desahogar todas las pruebas.

Una vez que se terminaban de desahogar todas las pruebas las partes podían presentar sus alegatos por escrito dentro del término de cuarenta y ocho horas o de forma oral con la limitante de no exceder treinta minutos sus manifestaciones además de que no constarían en el acta de audiencia.

Formulados los alegatos, el presidente o auxiliar preguntaban a los otros representantes, dentro de un término de veinticuatro horas siguientes, si necesitaban mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo acordaban, por mayoría de votos, la práctica de diligencias que estimaran necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad sin que la ley señalara

algún plazo máximo para realizar dichas diligencias. Terminadas las diligencias para mejor proveer se citaba a las partes para presentar alegatos por escrito que debían ser entregados a la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes y se procedía a dictar resolución.

Una vez que concluía el término para formular alegatos, el auxiliar de la junta debía presentar, dentro de las setenta y dos horas siguientes un dictamen, el cual contenía los mismos elementos que nuestro proyecto de resolución actual. Se entregaba una copia del dictamen al representante del capital, al del trabajo y se añadía al expediente otro tanto. Si había inconformidad lo formulaban por escrito a efecto de que constara en el expediente para los efectos de la discusión.

Dentro de los quince días siguientes de la entrega del dictamen a los representantes del capital y del trabajo, debía pronunciarse la resolución definitiva correspondiente, para cuyo efecto el presidente de la Junta fijaba un día y hora a la semana con objeto de discutir y resolver en audiencia pública los asuntos pendientes; en esa audiencia se reunirán en la presidencia de la Junta los representantes del capital y del trabajo con el auxiliar, quien debía traer todos los expedientes que se encontraran en estado de resolución. Enseguida se procedía a la discusión de los asuntos en particular en los que había discrepancia de opinión. Al final se procedía a realizar una votación y de esa forma quedaba el laudo el cual debía de engrosarse al expediente dentro de los cinco días siguientes y firmarse por todos los representantes.

Como pudimos observar el procedimiento ordinario de la Ley Federal del Trabajo de 1931 tenía algunos términos más cortos que los actuales, sin embargo las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas estaban separadas en audiencias, que solamente las dos primeras se celebraban el mismo día mientras que la tercera se celebraba con quince días hábiles de diferencia. Se suponía que todas las pruebas debían de ser desahogadas en la audiencia de ofrecimiento y recepción, sin embargo dudamos mucho que se pudiera hacer en una sola audiencia, tampoco se estableció algún límite de días para ser desahogadas y lo mismo pasaba con

las nuevas diligencias que pedían ser practicadas los miembros de la junta, lo que ocasionaba que la junta tuviera la facultad discrecional para señalar algún término.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue abrogada por la de 1970 y en su exposición de motivos el legislador expuso una clara intención de mejorar el procedimiento ordinario que era regulado por la ley de 1931, el cual pretendió hacerlo más dinámico.

“El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital. Sus características más importantes son las siguientes: según se expresó en un párrafo anterior, es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito. Se indicó también que en el proceso ante las Juntas se procuró evitar, hasta donde es posible, los formalismos procesales. Una tercera característica consiste en la doble función del proceso de conciliación y arbitraje. La cuarta característica deriva de la circunstancia de que si bien el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del Gobierno, del Trabajo y del Capital, disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, no obstante a las partes, pues se trata de una protesta para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad; con este propósito el Proyecto amplía las disposiciones de la Ley sobre lo que se llama "diligencias o probanzas para mejor proveer". Finalmente, el Proyecto recogió el principio contenido en el artículo 550 de la Ley vigente, que da a las Juntas sus características de "tribunales de equidad".”¹⁰

A partir de 1970, el procedimiento ordinario laboral se iniciaba con la presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual debía señalar una audiencia de conciliación, demanda y excepciones misma

¹⁰ Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

que se celebraba a los diez días siguientes. La notificación debía de hacerse con mínimo tres días antes de celebrarse la audiencia y seguía la regla de que si el demandado radicaba en un lugar distinto al de la junta entonces se tenía que aumentar un día mas, del término de tres días mencionado con anterioridad, por cada cincuenta kilómetros.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se iniciaba con la exhortación de la junta para que las partes celebraran un convenio, pero si no lo hacían entonces se daba por concluido el periodo conciliatorio y se pasaba al de demanda y excepciones en donde se fijaba la litis y una posible reconvencción. Si las partes estaban conformes con los hechos y la controversia quedaba reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, se exponían los alegatos y la junta procedía a dictar el laudo, en caso contrario se señalaba una audiencia de ofrecimiento de pruebas a los diez días siguientes.

En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se seguía el mismo sistema que la antigua audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, en donde la Junta admitía o desechaba las pruebas que las partes ofrecían. Al concluir la audiencia, la junta señalaba día y hora para la celebración de una audiencia de recepción de las mismas, que debía efectuarse dentro de los diez días siguientes. La ley era omisa en señalar algún plazo máximo, en caso de que todas las pruebas no pudieran desahogarse en una sola audiencia de recepción de pruebas.

Al concluir la recepción de pruebas, la junta señalaba un término de cuarenta y ocho horas para que las partes presentaran sus alegatos por escrito. Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar de la junta declaraba cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes se formulaba un dictamen, el cual era un proyecto de laudo.

El dictamen se agregaba al expediente y se entregaba una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones. El Presidente citaba a una audiencia de discusión y votación, que debía efectuarse dentro de

los diez días siguientes de que fueron entregadas a los representantes las copias del dictamen. La Junta, a petición de cualquiera de sus miembros, podía acordar la practica de nuevas diligencias para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionaran con las pruebas rendidas por las partes y también se podía desahogar aquellas pruebas que no se llevaron a cabo por causa no imputable al oferente, por lo que se señalaba día y hora para el desahogo de aquellas. Dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el Secretario debía engrosar el laudo para proceder a recoger las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio y de esa manera notificar a las partes.

El procedimiento ordinario laboral de la Ley Federal del Trabajo de 1970, evoluciono de una manera casi imperceptible en relación al de la ley de 1931. Se unifico en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, pero seguía sin incorporarse la etapa probatoria, la cual disminuyo el término para su celebración y paso de ser de quince a diez días. Se fijo un término para el desahogo de pruebas que debía de ser a los diez días siguientes a la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, sin embargo se seguía sin contemplar un plazo máximo en caso de que no se pudieran desahogar todas las pruebas en una sola audiencia. Se estableció que los alegatos debían de ser por escrito y se conservo el término de cuarenta y ocho horas. Como se pudo observar donde se aumento los términos considerablemente fue en la elaboración del dictamen y la discusión del laudo sin regularse algún plazo máximo para las diligencias para mejor proveer.

1.3 El procedimiento ordinario laboral actual

Cuando surge un conflicto jurídico de índole laboral, la regla general es que se deba de resolver por medio del procedimiento ordinario laboral, al menos que por sus características se deba tramitar por medio de un procedimiento distinto o especial que regula la Ley Federal del Trabajo.

Para Rafael Tena Suck “El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir, constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos, v.g.: los procedimientos especiales huelga, colectivos de naturaleza económica o paraprocesales (art.870)”¹¹

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo XVII regula la tramitación del procedimiento ordinario laboral y éste se inicia con la presentación de la demanda por escrito ante la oficialía de partes de la junta de conciliación y arbitraje, la cual deberá turnarla al pleno o a la junta especial correspondiente el mismo día que se presentó antes de que concluyan las labores. El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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

¹¹ Tena Suck, Rafael, et.al. **Derecho Procesal del Trabajo**, 6ª edición, Trillas, México, 2005, pág. 150.

Si el demandado no es notificado o la junta lo hace después del término de diez días que dispone el artículo 873, la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas no se podrá celebrar al menos que el demandado comparezca o el actor se desista de los demandados no notificados.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se iniciara con la comparecencia de las partes que estén presentes y las que estén ausentes podrán intervenir en cualquier momento siempre y cuando la junta no haya hecho un acuerdo en la etapa en la que se presenten. La audiencia consiste en tres etapas:

- a) Conciliación
- b) Demanda y excepciones
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas

Al concluir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, si es necesario se debe de señalar una audiencia de desahogo de pruebas a los diez días siguientes y cuando no sea posible desahogar todas las pruebas en una sola audiencia se señalaran varias, las cuales deberán celebrarse sin exceder un periodo de treinta días.

Al terminar de desahogar la última prueba se deberán de formular los alegatos, los cuales se pueden presentar de forma oral si la prueba se desahogo en plena audiencia o si la prueba se desahogo de manera diferente la junta concederá un termino de tres días a las partes para poderlos presentar por escrito.

Cuando concluye el derecho de las partes para presentar los alegatos y el secretario de acuerdos certifica que no quedan mas pruebas por desahogar, entonces se declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes se deberá formular por escrito un proyecto de resolución.

En el proyecto de resolución formulado por el auxiliar dictaminador se entregara copia a cada miembro que integra la junta de conciliación y arbitraje y cualquiera de ellos podrán solicitar, dentro de los cinco días siguientes, que se practiquen las diligencias que no se hubieran llevado a cabo o cualquier diligencia que consideren convenientes para el esclarecimiento de la verdad. Es así que la junta puede señalar día y hora, dentro de un termino de ocho días, para que las partes desahoguen las pruebas que no se pudieron desahogar o para llevar a cabo nuevas diligencias

Concluido los cinco días concedidos a los integrantes, de la Junta de conciliación y arbitraje, para pedir las prácticas de nuevas o viejas diligencias, o en su caso, desahogadas las diligencias solicitadas por algún miembro, el presidente de la junta citara a sus miembros para la discusión y votación, la cual deberá de efectuarse dentro de los diez días siguientes.

Cuando el proyecto de resolución sea aprobado por la mayoría de los miembros de la junta, se elevara a la categoría de laudo y se firmara de inmediato por los mismos miembros. Si el proyecto de resolución presentara modificaciones o adiciones, de inmediato el secretario redactara el laudo conforme lo aprobado y el resultado se hará constar en el acta. Anexado o cocido el laudo al expediente, el secretario recabara las firmas de los miembros que votaron y así turnara el expediente al actuario para que de inmediato les notifique personalmente a las partes.

Si hacemos la suma del total de los días hábiles que tarda el procedimiento ordinario laboral, desde que se presenta la demanda hasta que se engrosa el laudo y suponiendo que la audiencia trifásica así como la de desahogo de pruebas, se llevan en un solo día, respectivamente, lo máximo que se puede tardar en concluir el procedimiento son diecisiete semanas, es decir un poco mas de cuatro meses, lo cual nos parece razonable en virtud de que se esta impartiendo justicia a trabajadores o a sus beneficiarios, los cuales necesitan que sus pretensiones sean resueltas de manera pronta. Sin embargo en la práctica forense, el procedimiento ordinario laboral tarda muchos meses más en concluir además de que las audiencias rara vez son agotadas en un

solo día, por lo que consideramos que la razón es debido a las conductas dilatorias que llevan acabo la junta de conciliación y arbitraje y los litigantes.

Las conductas dilatorias de la junta de conciliación y arbitraje consisten en no respetar los términos que le obliga a observar la Ley Federal del Trabajo. El argumento de la junta para no respetar los términos es que tienen exceso de trabajo y no cuentan con el personal suficiente; estamos de acuerdo en eso, sin embargo consideramos que aun cuando se dotara a la junta de mas personal seguiría sin poderse respetar los términos en virtud de que las conductas dilatorias que realizan los litigantes provocan que los juicios se alarguen, lo cual genera mas trabajo. Las audiencias no se pueden celebrar con los términos que señala la ley, en virtud de que las agendas de las junta de conciliación y arbitraje están sobresaturadas de otras audiencias y consideramos que la razón es porque la manera en que se celebran las audiencias es de forma muy lenta y entorpecida por obstáculos que muchas veces son propiciados por los litigantes y otras mas por la misma ley.

Las conductas dilatorias por parte de los litigantes son variadas y se dan en todas las etapas del procedimiento ordinario laboral. Una práctica dilatoria muy común que se presenta antes de celebrarse la audiencia trifásica, es que el demandado le pida al actuario que lo notifique dentro del término de diez días que marca el artículo 873, con el fin de que no se celebre dicha audiencia por estar corriendo el término fijado por la ley y de esa forma ganar tiempo o simplemente fastidiar al actor. Las conductas dilatorias que se presentan en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, así como en las demás etapas, se analizaran en los capítulos siguientes.

Consideramos que para terminar con el señalamiento extemporáneo de audiencias y de esa manera acabar con las conductas dilatorias por parte de la junta de conciliación y arbitraje, es necesario cambiar los siguientes aspectos, los cuales se analizaran en los capítulos posteriores:

- Mejorar la forma en que se celebran las audiencias.
- Suprimir las conductas dilatorias de los litigantes.

- Mejorar la calidad de los litigantes y del personal de la junta.
- Crear plazas para que haya más personal en la junta.

1.4 Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo son normas fundamentales, las cuales establecen la base del sistema en el cual se va a tramitar el proceso laboral. Estos principios distinguen al Derecho Procesal del Trabajo de otras ramas del Derecho.

Francisco Córdova Romero considera que: “El Derecho Procesal del Trabajo como una ciencia jurídica especial se encuentra impregnado por características muy peculiares que lo distinguen de otras ramas como son el Derecho Agrario, el Derecho Penal, el Derecho Mercantil, el Derecho Administrativo y todas las demás ramas del Derecho. Para unos esa peculiaridades propias del Derecho Procesal Laboral los llaman características, otros principios....”¹²

El artículo 685 de nuestra Ley Federal del Trabajo, señala los principios generales del derecho procesal del trabajo:

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

¹² Córdova Romero, Francisco. **Derecho Procesal del Trabajo**, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, pág. 8.

Los principios que se desprenden del artículo expuesto son los de; publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, instancia de parte, economía, concentración y sencillez.

Estamos de acuerdo con Juan B. Climent Beltrán, quien considera que los principios de subsanar la demanda incompleta del trabajador y la aclaración de la demanda corresponden al principio de equilibrio procesal, el cual implica sustituir el proceso dispositivo, donde el tribunal actuaba como arbitro de las partes y éstas gobernaban el proceso conforme a la autonomía de la voluntad, por el inquisitivo donde el tribunal esta facultado para intervenir procurando el esclarecimiento de los hechos, y que se traduce en un concepto mas amplio, que es el de la participación activa de la junta en el procedimiento.¹³

El principio de publicidad consiste en que las audiencias y diligencias, que integran el proceso laboral, puedan ser vistas y oídas por cualquier persona además de las partes. Este principio tiene su excepción como lo establece el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 720. Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

“Es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales. Se pretende que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad.”¹⁴

El principio de gratuidad consiste en que ningún integrante o personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje pueden cobrar por el desarrollo de la actividad jurisdiccional, es decir, el proceso laboral debe ser exento de

¹³ Cfr. Climent Beltrán, Juan B. **Derecho Procesal del Trabajo**, 5ª Edición, Esfinge, México, 2005, pág. 77.

¹⁴ Tena Suck, Rafael, et. al. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 17.

cualquier costo, tal como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 17.

Artículo 17. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

El principio de inmediatez procesal consiste en que los miembros de la junta de conciliación y arbitraje deben estar en contacto personal y directo con el procedimiento y por lo tanto con las partes cuando ofrezcan sus actuaciones en las audiencias. “El impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, este análisis, en mucho, se basará en la apreciación directa que de estas pruebas se logra a través de la inmediación.”¹⁵

Por un lado esta el deber de los miembros de las juntas a presenciar las audiencias así como las actuaciones que deriven de ella y por otro lado esta la obligación de las partes a estar presentes físicamente o por medio de sus apoderados en las audiencias. La Ley Federal del Trabajo consagra el principio de inmediatez en sus artículos 620 fracción segunda y 713.

Artículo 620. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I.

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

¹⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho Procesal del Trabajo**, 2ª Edición, Trillas, México, 1991, pág. 77.

b) Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

c) Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

Artículo 713. 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.

El principio de oralidad consiste en que el proceso laboral se desarrolla mediante audiencias, en las cuales las partes expondrán de manera verbal sus actuaciones a la junta de conciliación y arbitraje. Tal como lo establece el artículo 685 de la ley de la materia, el proceso laboral será “predominantemente oral”, es así que no habrá una oralidad absoluta en virtud de que algunas actuaciones que hagan las partes deberán ser escritas como la presentación de la demanda y aquellas promociones que se hacen fuera de la audiencia. Los acuerdos y resoluciones que haga la junta deben realizarse por escrito y obrar en autos.

“Esta característica es de las mas 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.”¹⁶

¹⁶ Cordova Romero, Enrique. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 11.

Aun cuando en las audiencias las partes manifiestan sus actuaciones de manera oral, todas estas deben quedar plasmadas de manera escrita en el acta de audiencia, como lo dispone el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 721. 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. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

El principio dispositivo en que el proceso laboral debe ser iniciado a instancia de parte, es decir la junta por si sola no puede iniciar un procedimiento para resolver algún conflicto laboral. Este principio es el opuesto al proceso inquisitorial donde la oficiosidad de la autoridad funciona como norma del proceso. Al respecto el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Estamos de acuerdo con Juan B. Climent Beltrán en que no es completamente dispositivo el proceso laboral en virtud de que también tiene características inquisitivas. El principio dispositivo opera únicamente para instaurar la demanda, y como facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses; pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo, que se manifiesta en el impulso de oficio y en la

participación activa de las juntas en el desarrollo del proceso, y una amplia facultad para recabar pruebas.¹⁷

El principio de economía procesal se refiere a que el proceso laboral debe perseguir el ahorro de todo gasto innecesario. Es por eso que se busca evitar gastos onerosos y toda erogación innecesaria durante el proceso, por lo cual se perseguirá métodos simples y sencillos. Este principio suele confundirse con el de sencillez, concentración, celeridad o gratuidad, sin embargo la economía procesal es diferente a los anteriores, en virtud de que se refiere a cuestiones de índole patrimonial.¹⁸

El principio de concentración consiste en la tendencia de acumular juicios, representantes de las partes, criterios de la junta para procurar la rápida solución del conflicto así como evitar que la junta de conciliación y arbitraje emita criterios contrarios en sus resoluciones. También este principio se manifiesta al tramitar los incidentes dentro del expediente principal, como regla general, y solo en casos de excepción por cuerda separada. Otro caso es la obligación de los colitigantes de designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos.

El principio de sencillez consiste en la ausencia de formalismos en las actuaciones que presentan las partes en el proceso laboral. “Mientras que en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre todo lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión que en la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.”¹⁹ El artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo señala:

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

¹⁷ Cfr. Climént Beltrán, Juan B. **Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia**, 29ª edición, Esfinge, México, 2007, pág. 446.

¹⁸ Cfr. Tena Suck, Rafael, et. al. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 19 y 20.

¹⁹ *Ibidem*. pág. 20.

Tal como lo indica el artículo 687, a las partes no se le exige forma determinada en sus actuaciones, sin embargo la autoridad tiene la obligación de observar las formalidades esenciales del procedimiento y es por eso que no aplica este principio para ella.

Por ultimo se encuentra el principio de celeridad que consiste en que la junta debe de procurar, en cada uno de los casos planteados, la abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio que haga que la justicia impartida sea rápida y expedita.²⁰ Se podría decir que en este principio residen los demás principios del proceso laboral.

1.4.1 Los principios procesales del trabajo en la práctica forense.

Consideramos que los principios que rigen el proceso laboral, en la práctica forense no se cumplen en su totalidad. En nuestra apreciación los únicos principios que se cumplen es el de publicidad y concentración. El de publicidad se cumple debido a que usualmente las instalaciones de las juntas de conciliación y arbitraje donde se celebran las audiencias son reducidas y abiertas, lo que ocasiona que cualquiera pueda escuchar la audiencia que se celebra. El de concentración se cumple porque la misma ley otorga la facultad a las partes de promover incidentes de acumulación.

Si bien es cierto que no existe ninguna norma que obligue al litigante a pagar por los servicios que brinda la junta de conciliación y arbitraje, en la práctica forense se debe de dar una especie de propina a las mecanógrafas, secretarias, archivistas e incluso actuarios, por transcribir las audiencias, otorgar copias certificadas, localizar expedientes, llevar diligencias, etc, costo que debe de pagar el trabajador desempleado por conducto de su abogado, porque de lo contrario se puede dilatar mas el juicio. Este tipo de conductas

²⁰ Cfr. Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 72.

hacen que la gratuidad quede matizada, por lo menos en las juntas que residen en el distrito federal.

Como se expuso el principio de inmediatez tiene dos aspectos y en la práctica forense solo se observa el aspecto relativo de que las partes comparezcan personalmente, pero el deber de que algún miembro de la junta este presente en la celebración de la audiencia nunca se observa, en virtud de que los representantes de los patrones y de los trabajadores están desaparecidos generalmente y el presidente de la junta atiende otro tipo de asuntos, lo que provoca que los miembros de la junta solamente conozcan los asuntos por medio de los autos. “La intención del legislador sólo sirve para engrosar el catálogo de los buenos deseos, ya que el secretario auxiliar, único funcionario de la junta, quien vive en realidad el proceso, ni siquiera participa en la discusión final del proyecto del laudo, con lo que se corre el riesgo de cometer verdaderas injusticias.”²¹

La predominancia de la oralidad si es cumplida, pero consideramos que éste principio se maneja de una forma incorrecta en la actualidad, lo cual entorpece al proceso laboral. Al respecto abundaremos de una manera mas completa en el siguiente tema.

La facultad inquisitiva que le otorga la ley a la junta una vez que se ha iniciado el procedimiento ordinario laboral, en la práctica forense muy rara vez es observada y esto es debido a que normalmente la junta debe atender muchos juicios, lo que provoca que no tenga la intención de esclarecer la verdad mas que con los datos que le proporcionen las partes.

El principio de economía procesal no se cumple y es que aun cuando el procedimiento ordinario laboral se ha mejorado a través de las leyes y reformas a la Ley Federal del Trabajo que se presentaron desde 1931 hasta la fecha, consideramos que nuestro procedimiento sigue estando lleno de obstáculos

²¹ Asensio Romero, Ángel. **Derecho Procesal del Trabajo**, Trillas, México, 2006, pág. 11.

que provocan que éste se alargue y se tenga que gastar en recursos humanos y materiales hasta que no se finalice el conflicto.

Consideramos que en algunas cuestiones si se cumple el principio de sencillez sin embargo esto provoca que muchas personas, que no son abogados, puedan litigar en la materia laboral propiciando que su falta de conocimientos hagan perder tiempo a la Junta de Conciliación y Arbitraje en resolver cuestiones improcedentes.

Para que el procedimiento ordinario laboral pueda ser rápido y expedito es necesario que los principios del proceso laboral deban ser eficaces, la falla de uno o mas principios provocara que no haya la celeridad deseada pero en especial consideramos que los principios de oralidad y economia procesal deben de funcionar a la perfección.

Estamos completamente de acuerdo con Miguel Bermúdez Cisneros cuando expone que para que exista una verdadera celeridad se deben observar como puntos fundamentales del proceso: 1. La vigilancia constante del procedimiento, para señalar las audiencias dentro de los términos que la ley señala así como buscar la disminución de plazos y prorrogas, 2. Controlar el desarrollo legal del procedimiento apartando de él todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante, 3. Vigilar la limitación del debate a los puntos del litigio. 4. Asegurar el desarrollo de la etapa probatoria previendo los detalles correspondientes, tales como citas oportunas a los testigos, intervenciones en diligencias de peritaje y hasta proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones, 5 Vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso mas breve, observando los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto como esté en condiciones de fallar.²²

1.4.2 Análisis y propuestas para el principio de oralidad

²² Cfr. Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 72.

El principio de oralidad, desde un comienzo fue concebido de forma mixta, es decir parcialmente oral y escrito, en la exposición de motivos de la ley de 1970, el legislador manifestó lo siguiente:

“Se estudió también la posibilidad de efectuar una modificación sustancial en los procesos de trabajo, transformándolos, de un procedimiento parcialmente oral y escrito, en un procedimiento puramente oral. Las encuestas que se hicieron entre el personal de las Juntas y entre los trabajadores y los patronos, llevaron a la conclusión de que si bien un sistema oral puede ser teóricamente preferible, en la práctica adolece de numerosos defectos. Se consideró, especialmente, que la procedencia del juicio de amparo en contra de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje exige que los datos fundamentales del proceso, incluidos los que se relacionan con las pruebas, queden escritos en el proceso, pues de otra manera no podrían ser juzgados por nuestro más Alto Tribunal. Por otra parte, un proceso puramente oral exigiría la multiplicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que no parece ni conveniente ni posible en el estado actual de nuestras instituciones jurídicas.”²³

Cuando se realizaron las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, el legislador insistió en mantener esa oralidad mixta, por lo que expuso en la exposición de motivos lo siguiente:

“Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la compleja evolución de los procedimientos civiles y mercantiles en los últimos siglos, hizo prevalecer marcadamente la táctica escrita y el relativo distanciamiento entre los juzgadores y las partes. Desde luego que ningún sistema es puramente oral o escrito; pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitido, que en el proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de

²³ Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

las pruebas desahogadas. Sin embargo, del sistema mixto se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que, en el caso de impugnación de las resoluciones por la vía de amparo, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permita conocer claramente el desarrollo del proceso.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aun cuando no pueden considerarse como equivalentes.

El procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios. Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el menor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.”²⁴

De las exposiciones anteriores podemos observar que el legislador tuvo una clara intención de que por medio de la oralidad y la inmediatez, el procedimiento laboral iba a tramitarse de una forma rápida y expedita. Así mismo el legislador quiso mezclar la oralidad con la escritura con la finalidad de que los tribunales de amparo pudieran observar en autos el desenvolvimiento del procedimiento y de esa manera tener elementos para dictar su resolución.

Pensamos que el legislador imaginó un modelo como el de los Estados Unidos donde normalmente se logra conciliar los conflictos y si se lleva el juicio, el juez siempre está presente tramitando las audiencias y las partes exponen sus actuaciones de forma oral mientras que el juez puede apreciar muchos elementos físicos. En el momento en que se desahogan las pruebas, el juez puede hacer preguntas, a las partes o extraños a juicio, para esclarecer mejor la verdad y al concluir la audiencia el juez mediante todos los elementos que

²⁴ Exposición de motivos de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

observo y que las partes aportaron, procedería a dictar resolución. También imaginó que el escribir todo lo que las partes manifiestan en la audiencia sería una cuestión fácil que no intervendría en absoluto con el desenvolvimiento de la ésta.

La realidad de nuestro proceso laboral es que la junta no interviene en la conciliación con excepción de que alguna parte se lo pida. Cuando se lleva el procedimiento laboral ninguno de los miembros de la junta está presente y el que normalmente atiende las diligencias es el secretario de acuerdos. Los funcionarios que tramitan las audiencias son diferentes a los que proyectan y discuten el laudo, por lo que no se cumple de ningún modo el principio de inmediatez. La oralidad provoca que se tenga que suspender muchas veces la audiencia, debido a que todo lo que manifiestan las partes se tiene que escribir y eso hace que se vuelva lenta la audiencia.

Tal como lo describió el legislador en su exposición de motivos, la oralidad y la inmediatez van estrechamente vinculadas, pero como también expusimos en la práctica forense la inmediatez no se cumple. Al respecto pensamos en dos posibles soluciones, la primera sería que se multiplicaran los presidentes y los miembros de la junta para que estén presentes en todas las audiencias que se celebran diariamente. La segunda solución sería aceptar que los secretarios de acuerdos son los que llevan las audiencias y adaptar la oralidad mixta a las necesidades reales. Consideramos que la primera solución no es viable por cuestiones de presupuesto y operatividad, por lo que desarrollaremos la segunda propuesta en los siguientes párrafos.

En virtud de que la Junta de Conciliación y Arbitraje atiende miles de audiencias diariamente, es casi imposible que los miembros de la junta estén presentes al celebrarse las audiencias por lo que pensamos que se debe dejar a un lado la idea del principio de inmediatez. Es por eso que el procedimiento ordinario laboral debe ser adaptado a la idea de que los miembros de la junta solo van a poder conocer de los asuntos en disputa por medio de autos y por lo tanto la oralidad mixta debe ser empleada como un medio para optimizar la presentación de las actuaciones ante la junta.

Juan Climent Beltrán señala que; “El proceso laboral es predominantemente oral, lo que según Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representados o apoderados, según lo previene el artículo 713, y la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas y contrarréplicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.”²⁵

Estamos completamente de acuerdo con Juan Climent Beltrán en que la oralidad hace que el procedimiento se desenvuelva de una manera mas ágil. La oralidad hace posible que las partes puedan presentar todas sus actuaciones en una sola audiencia y eso evita los términos entre actuaciones que provocan alargar el procedimiento. Sin embargo si aterrizamos estos ideales a nuestro procedimiento ordinario laboral, podremos ver que en la práctica forense no se cumplen.

La oralidad en nuestro procedimiento ordinario laboral se observa cuando en la audiencia trifásica, avanza conforme las partes van haciendo el uso de la palabra para presentar sus actuaciones, ya sea de forma oral o describiendo y ratificando sus escritos además que no tienen ninguna limitación para manifestar otro tipo de cuestiones una vez que se les otorga el uso de la voz. Al respecto nuestros Tribunales Colegiados emitieron la jurisprudencia siguiente:

ORALIDAD, PRINCIPIO DE.

El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial; requiere la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes, a las audiencias que se

²⁵ Climent Beltrán, Juan B. **Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia**, Op.Cit., págs. 445 y 446.

celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si uno de los contendientes no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la Junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello sólo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva.²⁶

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

La escritura en el procedimiento laboral se observa cuando se transcribe en el acta absolutamente todo lo que las partes manifiestan al hacer uso de la voz en una audiencia, exceptuando la etapa conciliatoria, también se observa en los acuerdos que emite la junta, en la posibilidad de presentar las actuaciones por escrito cuando estas se ratifican con el uso de la voz y en las promociones que se presentan fuera de audiencia.

Nuestra opinión es que la oralidad mixta esta mal empleada en nuestro procedimiento ordinario laboral, en virtud de que no se aprovecha adecuadamente las cualidades la oralidad y de la escritura por las siguientes razones:

- La oralidad se debe de emplear para agilizar el procedimiento, pero si se transcribe absolutamente todo lo que las partes dicen entonces se vuelve un procedimiento lento porque las audiencias están sujetas al horario de labores de la junta y esto provoca que se tengan que diferir las audiencias constantemente.
- Cuando las partes hacen uso de la voz, las partes pueden manifestar lo que ellas quieran sin importar el tiempo que duren, por lo que se provocan abusos.
- Traer las actuaciones por escrito provoca que no se pierda tiempo en la audiencia como sucede cuando se exponen de forma oral. Sin embargo

²⁶ Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, T-78, Junio de 1994, pág. 53.

en nuestra legislación laboral es una facultad de las partes, no una obligación.

Si la oralidad mixta se manejara de una manera correcta, los miles de juicios que atiende la junta de conciliación y arbitraje podrían tramitarse de una forma mas ágil y de esa manera se cumpliría las intenciones del legislador.

Por lo antes expuesto proponemos que todas las actuaciones que hagan las partes se deban traer por escrito para ratificarse en la audiencia. También proponemos la creación de una norma, en la Ley Federal del Trabajo, que regule el uso de la voz que queda escrita en el acta de audiencia. Consideramos que las manifestaciones orales, realizadas por las partes, que únicamente deberían quedar escritas en el acta de audiencia son:

- Las que con su manifestación u omisión traigan una consecuencia en el procedimiento.
- Las que sean necesarias observar en el juicio de amparo.
- Las que sea imposible traerlas por escrito porque no se puede prever.

Nuestra propuesta es general, por lo que en los siguientes capítulos analizaremos la oralidad en las diversas etapas del procedimiento ordinario laboral para poder hacer propuestas mas específicas en los diversos escenarios que se presentan en la práctica forense.

1.5 Artículo 17 constitucional

El artículo 17 Constitucional se compone de cuatro párrafos. El primer párrafo prohíbe la venganza privada, es decir la justicia por propia mano. El segundo párrafo establece la garantía de tutela jurisdiccional, la cual debe de garantizar que se imparta justicia de manera pronta, imparcial y gratuita además de que debe estar sujeta a los plazos y términos legales. El tercer párrafo señala la independencia judicial y se dispone que las resoluciones jurisdiccionales deben ser ejecutadas. El último párrafo prohíbe el empleo de la prisión de la prisión para el cobro de deudas de carácter civil. Para efectos de

nuestra investigación, nos enfocaremos en analizar el segundo párrafo en lo que concierne a la obligación de los tribunales para impartir justicia dentro de los plazos y términos legales.

Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

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

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser apisionado por deudas de carácter puramente civil.

“El derecho a al tutela jurisdiccional efectiva consiste en la posibilidad de que cualquier persona pueda acudir a un tribunal del Estado a solicitar su intervención en la solución de una controversia sobre la reclamación de un derecho o el cumplimiento de una obligación, que su petición sea admitida, procesada y resuelta en un lapso breve, que el tribunal actúe con imparcialidad en la tramitación y resolución de la controversia, que la sentencia que emita resuelva todo lo planteado en la controversia, y que la misma se cumpla.”²⁷

El segundo párrafo del artículo 17 constitucional describe perfectamente como debe de impartirse la justicia en nuestro país, cuando se siguen esos lineamientos entonces el Estado no debe de preocuparse de que alguna persona quiera hacerse justicia por propia mano, sin embargo si al impartirse

²⁷ Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones. **LIX Legislatura, H Congreso de la Unión.** 7ª edición, Miguel Ángel Porrúa, México, TOMO XVI, 2006, pág. 621.

justicia no se cumplen con los elementos que consagra nuestro segundo párrafo, del artículo 17 constitucional, entonces se corre el peligro de que los gobernados pierdan la confianza de nuestro sistema de impartición de justicia y practiquen la autotutela.

El principio de justicia pronta y expedita va más allá de la tutela de nuestra carta magna, en virtud de que es considerado como un derecho humano en nuestro país e internacionalmente. El 22 de noviembre de 1968 México suscribió la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en San José Costa Rica. Al respecto el maestro Héctor Fix- Zamudio considera que la lentitud procesal se ha agudizado especialmente en la realidad latinoamericana y por ello es significativo que dicho principio se hubiese consignado como uno de los derechos de la persona humana, el ser oído ante los tribunales dentro de un plazo razonable. El artículo 8º fracción primera, de la citada convención, es la norma que reconoce el derecho humano que tiene toda persona a que se le imparta justicia pronta y expedita²⁸:

Artículo 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

La obligación que impone el segundo párrafo del artículo 17 constitucional a los tribunales, de respetar los plazos y términos que fijan las leyes, es muy clara y no admite algún tipo de interpretación. Sin embargo los tribunales pertenecientes al poder judicial no son los únicos obligados a observar dicho precepto y es así que esta obligación se extiende a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que si bien no pertenece al poder judicial, si

²⁸ Cfr. Fix- Zamudio, Héctor, Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 1982, pág. 138

desempeña funciones jurisdiccionales y por lo tanto debe de respetar los términos que le marca la Ley Federal del Trabajo, tal como lo establece la siguiente jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. DEBEN ACATAR LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, Y EMITIR SUS LAUDOS EN LOS PLAZOS Y TÉRMINOS QUE FIJEN LAS LEYES.

Conforme al artículo 17 de la Constitución Federal toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Ahora bien, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales responsables de la administración de justicia en materia laboral deben acatar lo dispuesto en el citado precepto constitucional, y emitir sus laudos y resoluciones en los plazos y términos que fijen las leyes, independientemente de las cargas de trabajo, ya que si bien deben tenerse en cuenta las condiciones particulares de cada tribunal, tales como insuficiencia de recursos, volumen de trabajo, etcétera, también lo es que no es justificable un retraso prolongado para dictarse el laudo, pues ello no impide que se configure la violación a la garantía prevista en el referido artículo 17 constitucional.²⁹

Cuando se promueve un amparo para que la junta de conciliación y arbitraje respete los términos estipulados en la Ley Federal del Trabajo, la sentencia de éste no solo va a reparar las violaciones que cometió la junta, sino también las subsecuentes, con la finalidad de que se respete la garantía consagrada en el artículo 17 constitucional, tal como lo establece la siguiente jurisprudencia.

SENTENCIA DE AMPARO. CUANDO SE CONCEDE LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL POR VIOLACIÓN A LA GARANTÍA DE

²⁹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T. XXII, Septiembre de 2005, pág. 1283.

IMPARTICIÓN DE JUSTICIA PRONTA, SUS EFECTOS DEBEN COMPRENDER NO SÓLO LAS OMISIONES Y DILACIONES DE TRAMITAR UN JUICIO LABORAL DENTRO DE LOS PLAZOS Y TÉRMINOS LEGALES, SEÑALADAS EN LA DEMANDA DE GARANTÍAS, SINO TAMBIÉN LAS SUBSECUENTES.

El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, los cuales emitirán sus resoluciones de manera pronta. Ahora bien, la violación a esa garantía se manifiesta a través de un acto negativo o una omisión en sentido estricto, que tiene dos vertientes: la primera consiste en que la autoridad no desarrolle el juicio dentro de los términos y plazos previstos legalmente, esto es, que no lo siga diligentemente, sino con dilación o demora; y, la segunda implica que la autoridad nada provea o deje de hacer lo conducente para la marcha del juicio o la tramitación del procedimiento respectivo. Por otra parte, tratándose de actos negativos, el artículo 80 de la Ley de Amparo dispone que la sentencia que lo conceda, tendrá por objeto obligar a la autoridad responsable a que respete la garantía de que se trate y a cumplir, por su parte, lo que dicha garantía exija. Conforme a lo anterior, si durante la tramitación del juicio de garantías persiste esa misma condición de retardo u omisión del trámite, debido a la cual la autoridad no agota cabalmente el procedimiento ni emite la resolución correspondiente, debe otorgarse el amparo para que proceda con prontitud a tramitar y concluir el procedimiento conforme a los términos legales, lo cual implica que debe realizar los actos subsecuentes a los reclamados necesarios para tal fin y en su oportunidad emitir también con prontitud el laudo correspondiente, pues sólo así podrá cumplir y respetar lo que la garantía en cuestión exige.³⁰

Es alarmante que las juntas de conciliación y arbitraje violen diariamente el artículo 17 constitucional al no respetar los términos que marca la Ley

³⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Novena Época, T-XXV, Abril de 2007, pág. 528.

Federal del Trabajo, sin embargo existe una jurisprudencia que justifica a los funcionarios judiciales, para efectos de ser sancionados, cuando omiten observar los términos marcados por la ley, cuando su retraso es causado por el exceso de trabajo en los tribunales:

TERMINOS PROCESALES. PARA DETERMINAR SI UN FUNCIONARIO JUDICIAL ACTUO INDEBIDAMENTE POR NO RESPETARLOS SE DEBE ATENDER AL PRESUPUESTO QUE CONSIDERO EL LEGISLADOR AL FIJARLOS Y LAS CARACTERISTICAS DEL CASO.

El artículo 17 de la Constitución consagra la garantía denominada derecho a la jurisdicción que consiste, conforme al texto literal del precepto, en que "toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijan las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial" lo que significa, por regla general, que un funcionario judicial actúa indebidamente cuando incurre en dilaciones que lo llevan a vulnerar esos dispositivos al no acordar las promociones de las partes o emitir las resoluciones dentro de los términos específicos que para cada situación señalan las normas procesales aplicables. De ello se sigue que si se formula una queja administrativa con motivo de esas irregularidades y el funcionario admite que incurrió en ellas o las mismas se encuentran probadas, en principio, debe considerarse fundada la queja e imponer las correcciones disciplinarias que correspondan o adoptar medidas que se juzguen convenientes. Sin embargo, al examinar cada caso se debe considerar que el legislador al fijar términos procesales en las leyes respectivas no pudo atender a la variada gama de casos que se someten a los tribunales, tanto por la índole de las cuestiones jurídicas que se controvierten como por la complejidad de los hechos a los que se refieren, así como al volumen del expediente y la extensión de los escritos aportados y pruebas desahogadas. Por la naturaleza del problema resulta lógico inferir que el legislador, al hacer la determinación a que se alude tomó en cuenta, por una parte, el tiempo que previsiblemente, considerando la capacidad y diligencia medias de un juzgador y de su personal profesional y administrativo de apoyo, se requiere para acordar o

resolver la generalidad de los asuntos que ingresan a los órganos jurisdiccionales y, por otra, a que este ingreso sea en número proporcionado a la potencialidad de trabajo del juzgado o tribunal que corresponda. Por todo ello cuando se trate de un asunto excepcional, por alguna o todas las características mencionadas o bien cuando el ingreso de asuntos al órgano jurisdiccional respectivo supere notoriamente al que podría considerarse normal, debe concluirse que o bien se presentaron atenuantes o bien, excluyentes de responsabilidad en relación con la actuación del funcionario contra el que se formuló la queja administrativa y resolverla en consecuencia.³¹

Cierto es que muchas veces no es suficiente el personal, jurídico y administrativo que labora en la Junta de Conciliación y Arbitraje, para atender los tantos casos a resolver diariamente, sin embargo el Estado debe de resolver de inmediato estas necesidades que presentan las juntas, porque no es posible que pasen tantos años y no se mueva ni un dedo para que se den las condiciones administrativas y legales con el fin de que se respeten los términos consagrados en la Ley Federal del Trabajo.

En la violación del artículo 17 constitucional que se realiza diariamente la junta de conciliación y arbitraje, cada poder del Estado tiene una cierta responsabilidad. El poder ejecutivo es responsable por no dotar de las condiciones humanas, administrativas y materiales que se necesitan para impartir la justicia laboral. El poder legislativo es responsable por no lograr una reforma a la Ley Federal del Trabajo que permita tener un sistema de justicia laboral acorde a las necesidades del México actual, volviendo a los juicios más ágiles y expeditos. El poder judicial con sus tesis y jurisprudencias trata de que se respete el artículo 17 constitucional, sin embargo solo lo puede lograr para aquel que promueve un juicio de garantías.

Consideramos inaceptable que el principio de justicia rápida y expedita, tutelado por nuestra carta magna y por la convención de Costa Rica sobre

³¹ Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Pleno, Octava Época, T-57, Septiembre de 1992, pág. 18.

derechos humanos, no sea respetado por nuestros tribunales laborales, pero más lamentable es que el Estado Mexicano este consciente del problema y lo convalide al omitir tomar acciones. El maestro Fix- Zamudio considera que “Aun cuando no se cuenta con estadísticas precisas, a simple vista podemos determinar la gran lentitud de los proceso en la realidad judicial mexicana, inclusive aquellos como los juicios de amparo contra detenciones fuera de procedimiento judicial, y los de carácter laboral, que teóricamente deben resolverse con rapidez.”³²

³² Fix- Zamudio, Héctor, Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México, Op.Cit., pág. 139

CAPITULO SEGUNDO
AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES,
OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

2.1 Etapa de Conciliación

La etapa de conciliación ha sido contemplada desde los inicios de la legislación laboral, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se regulaba en el Capitulo IV del Titulo Noveno, donde se citaba al patrón junto con el trabajador a una audiencia de conciliación seguida por otra de demanda y excepciones, se tramitaba un procedimiento similar al que ahora encontramos en nuestra legislación laboral actual, solo que no existía la posibilidad de diferir dicha audiencia por platicas conciliatorias. En la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su capitulo V del Titulo Catorce se siguió el mismo procedimiento marcado por la ley de 1931, con la única diferencia que en su artículo 753 se simplifica a solo tres fracciones la etapa de conciliación. Pero fue hasta las reformas de 1980 a la ley laboral, donde se agrego la posibilidad de poder suspender la audiencia de conciliación por pláticas conciliatorias.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se celebra una audiencia de “conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas” y es la etapa conciliatoria la primera que se realiza, la cual es regulada por el artículo 876 de la siguiente forma:

Art. 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

Como su nombre lo dice la finalidad de esta etapa es conciliar, procurar un arreglo entre las partes, para que el conflicto no pase a la siguiente etapa de demanda y excepciones. “Las juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias. El resultado práctico es muy pequeño particularmente en las juntas que atienden un numero considerable de juicios, ya que los funcionarios no tienen ni tiempo ni espíritu, por las presiones de la lista de audiencias, para labores de convencimiento”³²

“La conciliación es el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso, serian precisos para concluirlo)”³³.

“La conciliación es un método universal, una ayuda dirigida a resolver las diferencias de trabajo en función del entendimiento consciente de las partes en conflicto. Por la conciliación, el estado pretende que trabajadores y patronos comprendan sus diferencias antes de controvertirla. Cuando el estado asume esta facultad realiza una verdadera administración de justicia y no pretende substituir las voluntades de quienes participan en el conflicto, sino mas bien

³² De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 570.

³³ De Pina, Rafael, et. al. **Diccionario de Derecho**, Op.Cit., pág. 178.

proponer una solución adecuada mediante la creación de la norma concreta que defina las relaciones juntas entre las partes.”³⁴

“La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.”³⁵

Nuestro Derecho del trabajo es de orden público, como lo establece el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el cumplimiento de los derechos del trabajador no están sujetos a la voluntad de las partes como lo podría ser en el derecho civil; entonces en una conciliación la junta debe en todo momento vigilar que no se menoscaben los derechos de los trabajadores, tal como lo establece el artículo 33 de la ley laboral. Sin embargo en la practica forense, debido a la gran cantidad de juicios que se presentan a diario, la Junta hace a un lado su obligación y celebra convenios que implican renunciias de derechos para los trabajadores, como lo es dejar de percibir salarios devengados, disminución de indemnizaciones, la no reinstalación, etc. con la finalidad de tener menos juicios que tramitar.

El trabajador que inicia un juicio busca obtener su empleo o el pago de su indemnización que por derecho le corresponde, pero muchas veces se ve obligado a realizar un convenio que implica la disminución de sus derechos, por la necesidad de obtener un ingreso a corto plazo o simplemente para evitar un juicio que puede durar años.

³⁴ Álvarez del Castillo, Enrique. **Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979**, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 1980, págs. 37 y 38.

³⁵ Exposición de motivos de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

2.1.1 Diferimiento en la etapa de conciliación

En las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970 no se contemplaba la suspensión de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en su primera etapa, por motivos de pláticas conciliatorias y fue hasta las reformas de 1980 donde se agrego el diferimiento de dicha audiencia.

Art. 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

Por lo que las partes si no habían tenido un acercamiento para dirimir su controversia antes de celebrar la audiencia de ley, pueden hacerlo al celebrarla o solicitar a la junta que se difiriera y de esa manera lograr un arreglo fuera del local de la junta, por lo que de esa manera se puede terminar el juicio.

Cuando las partes en verdad tienen la intención de lograr un acuerdo, la suspensión de la audiencia cumple su verdadero objetivo, de dar tiempo a las partes para llegar a un arreglo conciliatorio antes de comenzar la litis en la etapa de demanda y excepciones. Pero cuando alguna de las partes no tiene la intención de llegar a una conciliación, el diferimiento solo cumple una función dilatoria en el procedimiento ordinario laboral.

La ley laboral señala que si las partes deciden suspender la audiencia por pláticas conciliatorias se deberá señalar fecha para una nueva audiencia dentro de los siguientes ocho días, sin embargo en la practica forense no se cumple con ese término y se celebra dicha audiencia hasta después de un mes o más, dependiendo la carga de trabajo de la junta.

En la práctica forense si alguno de los litigantes, al comenzar la audiencia trifásica, no trae lista su demanda, contestación o pruebas a ofrecer, buscara convencer a la contraparte de diferir la audiencia o de lo contrario se pondrá a dictar cosas innecesarias con la finalidad de agotar el tiempo y suspender la audiencia para otra fecha.

La intención del legislador, de procurar incluir el diferimiento de la conciliación en las reformas de 1980 muchas veces no se cumple con el abuso que se hace por parte de los litigantes, al no preparar a tiempo sus actuaciones y provocar una dilación innecesaria al procedimiento. Las Juntas por su parte no pueden señalar fechas cercanas dentro del término de 8 días por la carga de trabajo que tienen y eso provoca más cúmulo de trabajo para ellas.

2.1.2 Diferimiento en otras etapas del procedimiento

La suspensión de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, por pláticas conciliatorias solo la contempla la Ley Federal del Trabajo en su primera etapa, es decir, la de conciliación, sin embargo en la práctica forense esta suspensión se extiende para las demás etapas de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Los litigantes promueven esta práctica y la junta de conciliación y arbitraje la admite para quitarse cargas de trabajo temporales. Consideramos que las razones por las que comúnmente se difiere la audiencia con el pretexto de ser por pláticas conciliatorias son:

- 1) El actor no trae lista sus modificaciones o el demandado no trae lista su contestación
- 2) El actor o demandado no traen listos sus escritos de pruebas
- 3) El actor o demandado no tienen listas sus pruebas a ofrecer

En el primer y segundo caso es una falta de seriedad por parte de los litigantes al no preparar sus escritos a tiempo, sin tomar la importancia necesaria que requiere el procedimiento laboral. En el tercer caso la empresa demandada normalmente no tiene listas sus pruebas como recibos de pago u otros documentos que por falta de administración de la compañía no obtienen a tiempo. Sin bien es cierto que tratándose de grandes empresas que manejan un numero importante de recursos humanos es difícil obtener la información necesaria de un trabajador en poco tiempo, también lo es que el procedimiento laboral no puede estar subordinado, a la falta de ideas de las empresas para hacer mas rápido el manejo de documentos.

Cuando un trabajador decide que debe intervenir la Junta de Conciliación y Arbitraje es porque no fue posible un arreglo con el patrón, por lo que una vez que termina la etapa conciliatoria, el procedimiento debe agotarse lo mas rápido posible y la Junta no debe permitir que se suspendan las audiencias por platicas conciliatorias en otras etapas que no lo contempla la Ley Federal del Trabajo, porque provoca que el juicio sea mas largo además de alterar el procedimiento y generar mas cúmulo de trabajo para ella misma.

2.2 Etapa de Demanda y Excepciones

La etapa de Demanda y Excepciones apareció por primera vez en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 y se contemplaba, desde ese entonces, la sanción al demandado de tenerle por contestada en sentido afirmativo la demanda en caso de no comparecer; de igual manera se tenía por reproducida su demanda en caso de no comparecer al actor. En esa ley no se hablaba aun de “ratificación o modificación” de la demanda, solo de “exponer la demanda”, así como tampoco se contemplaba la replica y la contrarréplica. Una vez que se exponía la demanda y su contestación, así como la reconvencción y su contestación si es que la hubiesen planteado las partes, se podía dictar resolución siempre y cuando las partes estuviesen conformes con los hechos o la cuestión quedara reducida a un punto de derecho.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 asentó las bases de cómo se iba a llevar la etapa de demanda y excepciones, las figuras actuales que no contemplo esta ley fueron la ratificación y modificación de la demanda así como la replica y contrarréplica, entre otras. Toda la audiencia de demanda y excepciones que estableció la ley de 1931, se llevaba de forma oral, por lo que ni siquiera estaba establecido que el demandado pudiera contestar la demanda en forma escrita.

Después de la Ley Federal del Trabajo de 1931 siguió la de 1970, donde se modificaron los artículos que regulaban la audiencia de demanda y excepciones incorporándolos a una sola audiencia, tal como lo expresa el legislador de 1970: “El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en la inteligencia de que se aceptó la práctica uniforme de las Juntas de aceptar la rápida (sic) y duplica del actor y del demandado”³⁶

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en ésta ley se asentó que el actor podía ejercitar nuevas o distintas acciones a las ejercidas en su escrito inicial de demanda, sin embargo aun no se contemplaba el enderezar la demanda contra nuevos demandados. También se adicionó una prevención al demandado, para que controvirtiera todos y cada uno de los hechos expuestos por el actor o de lo contrario se tendrían por admitidos los mismos, sin admitírsele prueba en contrario. Así mismo se incluyó la obligación de contestar la demanda aun cuando se promoviera la excepción de incompetencia, lo cual dio un gran paso para disminuir las dilaciones en el procedimiento ordinario. También aparece por primera vez la posibilidad para que las partes hagan una replica y contrarreplica. Por ultimo se añadió que si se presentaba una reconvencción, se abriría un periodo conciliatorio que debería agotarse y seguir con la contestación del reconvenido ese mismo día u otro, según fuera su elección.

³⁶ Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970

La consecuencia de la incomparecencia de las partes a la audiencia de demanda y excepciones, era el archivar el expediente hasta nueva promoción, tal como lo establecía el artículo 756 de la ley de 1970, el cual se derogo con las reformas a la ley de 1980, que establecen la nueva modalidad al no comparecer las partes en la etapa de demanda y excepciones, en donde se reproducirá el escrito de demanda del actor y se le tendrá por contestada en sentido afirmativo al demandado. “Se deja en este caso el impulso procesal a las Juntas y en lugar de citarse a nueva audiencia, se continúa con la que se encuentra en curso.”³⁷

En la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, actualmente vigente, la etapa de demanda y excepciones es regulada por el artículo 878, el cual, a diferencia de la ley de 1970, separa la etapa de demanda y excepciones, de la conciliatoria, así mismo se mantiene la sanción para el demandado en caso de no concurrir a la audiencia teniéndose por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Art. 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de

³⁷ Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1980

su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y
- VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

La etapa de demanda y excepciones se inicia con una exhortación a las partes, “que debe entenderse, está dirigida a que las partes se arreglen, aunque la ley no lo diga de manera tan clara”³⁸. En la etapa conciliatoria se impide la participación de apoderados, a fin de evitar que puedan obstaculizar

³⁸ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 571.

la función conciliatoria de las Juntas, sin embargo tal impedimento no subsiste en la etapa de demanda y excepciones, porque aun cuando en su primera fracción se prevé la exhortación de las partes por conducto del presidente de la Junta, a fin de que concilien sus diferencias, ya no es propiamente su objetivo el de lograr la conciliación, sino el de fijar el tema de la controversia. En la práctica forense el presidente de la Junta nunca se aparece al inicio de la etapa de demanda y excepciones para exhortar a las partes, por lo que esta fracción pasa desapercibida.

Consideramos que si bien la etapa de conciliación tiene la función de que las partes lleguen a un arreglo para evitar el desarrollo de un juicio, es importante que al inicio de la etapa de demanda y excepciones exista el exhorto a las partes por parte del presidente de la junta, en virtud de que de esa manera se podrían solucionar varios juicios sin necesidad de llegar hasta el laudo. Si el presidente de la junta exhorta a las partes, como sucede en la práctica forense, da como resultado que las partes no tengan una opción diferente para resolver sus diferencias sin necesidad de llegar al juicio.

En la fracción segunda se dispone que el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, entendiéndose muy ampliamente la modificación como la facultad del actor de aclarar, ampliar, modificar e inclusive señalar nuevos demandados o sustituirlos. Una vez que el actor ratifica su demanda ya no puede realizar modificación alguna, por lo que primero se debe modificar y después ratificar. Aun cuando la ley no señala el diferimiento en caso de que el actor modifique su demanda, la corte ha señalado como valido el diferimiento en los casos que se modifique de fondo la demanda o el demandado no este presente.

AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL.

Texto: Del análisis relacionado de los artículos 871, 873, 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende, en términos generales, que en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda. En el primer supuesto debe estimarse que

el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante. En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación porque no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante. En este orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad.³⁹

Tesis de jurisprudencia 11/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

AUDIENCIA LABORAL. PROCEDE SU DIFERIMIENTO DE OFICIO, CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA Y EL DEMANDADO NO ESTÁ PRESENTE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Del análisis relacionado de los artículos 17, 873, 878, fracción II y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que si bien es cierto que cuando en la etapa de demanda y excepciones el actor ratifica o modifica su escrito inicial, pero la parte demandada no asiste a la audiencia

³⁹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Novena Época, T-VII, Marzo de 1998, pág. 257.

respectiva, la Junta del conocimiento dictará un acuerdo en el que tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda, como consecuencia procesal por su inasistencia, también lo es que cuando existan cambios sustanciales en relación con las acciones intentadas o respecto de los hechos invocados, sobre los cuales el demandado no ha sido emplazado, con la imposibilidad jurídica que ello representa, de preparar su defensa en forma adecuada y oportuna, la Junta debe ordenar, de oficio, el diferimiento de la audiencia y correr traslado a aquél con copia cotejada del escrito de modificación de la demanda o de la audiencia en la que el actor hubiera realizado tales modificaciones, para que tenga conocimiento de ello y pueda controvertir los hechos y oponer las excepciones y defensas que estime convenientes, toda vez que de no hacerlo así, se equipara a una falta de emplazamiento, violatoria no sólo del artículo 873 de la ley mencionada, sino también de la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que no se actualiza el supuesto de sanción procesal previsto en el indicado artículo 879, pues la contestación en sentido afirmativo sólo puede referirse al escrito inicial de demanda, pero no a las modificaciones de ésta, sobre las cuales el demandado no tiene conocimiento, es decir, solamente puede operar respecto de aquellas acciones y hechos sobre los que no se produjo un cambio sustancial y que debieron ser objeto de contestación por parte de la demandada.⁴⁰

Tesis de jurisprudencia 28/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de abril de dos mil dos.

El demandado al oponer sus excepciones y defensas, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos expuestos por el actor en su demanda, pudiendo agregar las explicaciones necesarias, con la sanción de que si guarda silencio o realiza evasivas, se tomara como hechos admitidos y no podrá admitirse prueba en contrario. “La litis es el estado que guarda el

⁴⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Novena Época, T. XV, Mayo de 2002, pág. 47.

proceso después de contestarse la demanda...”⁴¹, por lo que queda trabada la controversia una vez que se ratifico la demanda y se procedió a contestarla.

La fracción V del artículo 878 nos muestra una intensión de celeridad en el proceso, al quitar dilaciones como lo es dejar de contestar la demanda por presentar un incidente de incompetencia.

La replica y la contrarreplica se deben plantear de una forma “breve” y con la posibilidad de quedar plasmadas en actas, si así lo solicitan las partes. Aun cuando existe la palabra breve como una intención de limitar el uso de la palabra en la replica y contrarréplica, la ley no es precisa al establecer que tiempo se entiende por breve, lo que ocasiona abusos en el uso de la voz. “Es ciertamente un concepto relativo. Porque si la demanda es muy amplia, también podrá serlo la contestación y necesariamente la replica y la contrarréplica seguirán la misma suerte.”⁴²

El actor tiene la opción de contestar la reconvenición en el momento en que el demandado la presenta ante la junta o pedir la suspensión de la audiencia para que se efectúe dentro de los cinco días siguientes. Opinamos que es un gran avance para un procedimiento rápido, el suprimir el periodo conciliatorio que disponía la legislación de 1970.

La etapa de demanda y excepciones concluye una vez que se agotan los momentos expuestos con anterioridad siguiendo inmediatamente con la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, con la excepción de que el demandado se haya allanado a los hechos de la demanda y la controversia esté reducida a un punto de derecho, entonces se omitirá la etapa referida en donde quedará cerrada la instrucción.

La etapa de demanda y excepciones deberá agotarse en una sola audiencia sin posibilidades de poder suspenderse, con excepción de tres

⁴¹ González García, Mario. **Derecho Procesal, Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo**, Porrúa, México. 2000, pág. 115.

⁴² De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 573.

causas según la Ley Federal del Trabajo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

- 1) Que el actor realice modificaciones de fondo a su demanda.
- 2) Que el demandado reconvenga al actor y éste solicite a la junta se suspenda la audiencia para estar en posibilidades de contestar.
- 3) Que se plantee un incidente de previo y especial pronunciamiento.

Cuando el actor realiza modificaciones substanciales a su demanda, si éste lo requiere, es necesario dar oportunidad a que el demandado esté en posibilidades de contestar la demanda con las nuevas modificaciones, por lo que estamos de acuerdo en que se suspenda la audiencia para que el demandado traiga su contestación, pero siempre y cuando la presente por escrito forzosamente, con el fin de evitar se prolongue la audiencia siguiente. Respecto a la tramitación de la reconvenición e incidentes, podrían llevarse de una distinta manera para evitar la dilación del procedimiento, que más adelante expondremos en otros temas.

Sin embargo en la práctica forense, la etapa de demanda y excepciones se suspende por más razones de las que ley y la jurisprudencia contemplan y las cuales se analizarán con posterioridad en otros temas:

- 1) Que el actor al modificar su demanda, se extienda en el uso de la voz y se tenga que suspender la audiencia por falta de tiempo.
- 2) Que el demandado al contestar su demanda o modificarla de forma oral, se extienda en el uso de la voz y se tenga que suspender la audiencia por falta de tiempo.
- 3) Que las partes al formular su replica y contrarreplica se extiendan en el uso de la voz y se tenga que suspender la audiencia por falta de tiempo.

El ofrecer la modificación y la contestación de la demanda, por parte de los litigantes provoca que se suspenda con mucha frecuencia la etapa de demanda y excepciones, lo que ocasiona el señalar nuevas fechas para

continuarla que excede por mucho los términos que marca la Ley Federal del Trabajo, dilatando el procedimiento.

A través de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que se han hecho desde 1931, hemos observado que la etapa de demanda y excepciones se ha ido mejorando, al volverse más dinámica porque se han quitado obstáculos, así como la adición de nuevos preceptos que evitan su dilación. Sin embargo en la actualidad aun no logra ser una etapa que se pueda agotar en una sola audiencia; consideramos que la razón principal es que los litigantes no traen sus actuaciones por escrito y esto provoca que se entorpezca el procedimiento ordinario laboral por hacer excesivo el uso de la palabra.

2.2.1 Modificación oral de la demanda

La modificación de la demanda es la facultad que tiene el actor para "...aclarar, ampliar, modificar, e, inclusive sustituir la demanda por otra. El verbo modificar es bastante amplio y dentro de él se comprende la ampliación."⁴³ Con la modificación, el actor puede corregir su demanda antes de que sea contestada en la audiencia, con el fin de tener un laudo favorable.

La figura de la modificación a la demanda es contemplada en nuestro Derecho del trabajo como una forma de equilibrio procesal, donde se otorga al trabajador la ventaja de que su demanda este lo mejor preparada antes de entablar la litis con el patrón. Es regulada en la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y esta se puede realizar por el actor oralmente o por escrito, si el actor lo ratifica en la audiencia.

En la práctica forense es muy común que se realicen las modificaciones de manera oral, lo que ocasiona una extensión en los tiempos destinados a las audiencias. Por lo anterior proponemos cambiar el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, para volver obligatorio el presentar por escrito las

⁴³ González García, Mario. **Derecho Procesal, Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo**, Op.Cit, pág. 113.

modificaciones a la demanda, al quitar la posibilidad de que se difieran las audiencias por exceso del uso de la voz por las siguientes razones:

- Desde el momento en que se presenta la demanda ante la junta, se tienen mínimo tres semanas antes de que se celebre la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pero en la práctica forense el mínimo es un mes y medio, por lo que el actor tiene mucho tiempo para corregir las fallas que pueda tener su demanda. Si el actor espera a que llegue el día de la audiencia de ley para dictar las correcciones, lo que ocasionará es que se prolongue la audiencia y como consecuencia se atrase el procedimiento; pero si el actor trae sus modificaciones por escrito se ahorrara el dictar y el perder tiempo.
- Si el actor no quiere que se lleve la audiencia de ley, una forma de hacerlo es ponerse a dictar la modificación de la demanda hasta que se suspenda por falta de tiempo, lo que desvirtúa completamente la finalidad de dicha figura procesal.
- Es una gran figura procesal de nuestro derecho social la modificación de la demanda, por lo que suprimir la posibilidad de realizarla oralmente agilizaría el procedimiento y se preservaría dicha facultad porque la podría presentar por escrito.

Las ventajas de presentar las modificaciones a la demanda en forma oral son pocas, como lo pueden ser el ahorrar papel para las copias de traslado a la contraparte y también si las modificaciones son mínimas el uso de la voz sería breve, por lo que no se perdería mucho tiempo. Sin embargo estimamos que las ventajas de realizar las modificaciones oralmente pasan desapercibidas en el procedimiento, en cambio la gran desventaja es que se pierde tiempo importante en el juicio que podría ahorrarse si se presentara las modificaciones por escrito de forma obligatoria.

2.2.2 Contestación de la demanda en forma oral

Una vez que el actor ratifico su demanda, ésta queda firme y no se le puede hacer ningún tipo de modificación por lo que el demandado debe contestarla oralmente o por escrito tal y como lo establece la fracción III del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, también opinamos que existe la forma mixta que no es contemplada por la doctrina y tampoco por la legislación pero en la práctica forense se presenta con frecuencia. La forma escrita consiste en traer la demanda por escrito y presentarla ante la junta al hacer una ratificación de la misma llegado el momento procesal oportuno. La forma oral consiste en dictar a la junta la contestación de la demanda en la audiencia. La forma mixta se presenta cuando el demandado trae por escrito su contestación pero quiere quitar o agregar algunos elementos que olvido plasmar al momento de imprimirla por lo que le precisa a la junta que cambios hace en su contestación antes de ser ratificada; esto es posible gracias a que el procedimiento ordinario laboral es predominantemente oral.

En la práctica forense si el actor realiza modificaciones no fundamentales a su demanda y el demandado trae por escrita su contestación, éste último puede añadir oralmente a su contestación las observaciones que estime pertinentes, para que queden contestadas las modificaciones hechas por el actor. Para analizar la contestación de la demanda es importante observar si el actor modifica o ratifica su demanda.

Tal como lo señala la jurisprudencia existen modificaciones substanciales y no fundamentales, el primer caso es “cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas)”⁴⁴. La modificación no fundamental se entiende a contrario sensu de la substancial y un ejemplo es cuando en la modificación de la demanda, se realiza una simple precisión o aclaración de los hechos.

⁴⁴ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Novena Época, T-VII, Marzo de 1998, pág. 257.

Así como la corte se ha pronunciado por suspender la audiencia en el momento que el actor realice modificaciones substanciales, la junta federal de conciliación y arbitraje se ha pronunciado en el mismo sentido, al emitir un criterio:

CRITERIO QUE SE DEBEN SEGUIR EN LA SUSPENSION DE LA AUDIENCIA LABORAL EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA.

Cualquier alteración, modificación o adición a la demanda que implique una modificación sustancial a la misma, la Junta debe suspender la audiencia en su totalidad, para que el demandado pueda dar contestación tanto a la demanda inicial como las modificaciones hechas, porque ambas manifestaciones integran una sola demanda.⁴⁵

Criterio 1/97 aprobado por el pleno el 20 de Febrero de 1997

En la práctica, el conocer si la modificación es substancial o no fundamental, sirve para saber si se debe suspender la audiencia o no, además de no dejar al demandado en estado de indefensión, al otorgarle la garantía de audiencia y legalidad. Cuando se presentan las modificaciones a la demanda algunas juntas suspenden la audiencia oficiosamente o a petición del demandado. En este orden de ideas el demandado siempre esta en condiciones de contestar la demanda y no queda en estado de indefensión.

Si el actor realiza una modificación no fundamental quiere decir que el demandado debe contestar su demanda en la misma audiencia, sin variar el contenido de su contestación. En cambio, si el actor presenta modificaciones substanciales a su demanda se debe suspender la audiencia, ya sea oficiosamente o a petición de parte, entonces el demandado estará en condiciones de contestar su demanda como el desea en la próxima audiencia.

⁴⁵ Criterios aprobados por el Pleno de la JFCA 1983-2002. **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, Edición Especial 75 aniversario, México, 2005, págs. 44 a 46.

Hay veces que el actor realiza modificaciones a la demanda y la junta no considera que son fundamentales por lo que no suspende la audiencia, en contra de la voluntad del demandado, por lo que éste puede promover un juicio de amparo o bien, ponerse a dictar la contestación de las modificaciones, lo cual traerá como consecuencia que se suspenda la audiencia por falta de tiempo. También hay ocasiones en que el actor presenta unas modificaciones que no son fundamentales y la junta oficiosamente suspende la audiencia siendo que el demandado estaba en posibilidades de contestarla en la misma audiencia.

La forma en que se da la contestación a la demanda no debe ser un impedimento para que el proceso sea ágil, ya que en la práctica puede generar varias conductas dilatorias, por lo que proponemos se modifique el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes puntos:

- 1) Eliminar la contestación oral de la demanda por las siguientes razones:
 - El demandado tiene muchos días para preparar su contestación por escrito.
 - Contestar la demanda de forma oral es utilizada como una manera para suspender la audiencia, en caso de que no vengan bien preparados los abogados de las empresas.
 - El abogado del demandado debe de darle la importancia debida a los juicios laborales, por lo que debe de revisar perfectamente su contestación antes de presentarla en la audiencia.
 - Si el actor modifica su escrito inicial de demanda en la audiencia y son modificaciones substanciales, se suspenderá la audiencia y el demandado estará en condiciones de tener varios días para presentar su contestación por escrito en la nueva audiencia.
 - Si se realizan modificaciones no fundamentales a la demanda entonces el sentido de la contestación no debe variar, por lo que estimamos que no sería necesario hacer el uso de la palabra para contestar las modificaciones, en virtud de que como son no

fundamentales, solo se tratarían de una simple precisión o aclaración de los hechos.

2) La suspensión de la audiencia en caso de que haya alguna modificación, solamente pueda ser posible a petición del demandado por las siguientes razones:

- Si el demandado considera que las modificaciones hechas a la demanda no cambian el sentido de su contestación que tiene para presentar, entonces no deseara suspender la audiencia.
- Si el demandado tiene la intención de suspender la audiencia, por considerar que la junta aprecio mal las modificaciones por tenerlas como fundamentales, lo hará poniéndose a dictar hasta que se agote el tiempo.
- La intención principal por parte de la junta, al no suspender la audiencia cuando se realiza una modificación, es llevar acabo la etapa de demanda y excepciones en una sola audiencia, pero si el demandado tiene la intención de no llevarla acabo tiene la manera de hacerlo. Por lo que es mejor que se le conceda al demandado la suspensión que pudiera solicitar para que en la próxima audiencia llegara con su demanda preparada.

Con el pretexto de contestar la demanda, el demandado puede ganar tiempo al dilatar el procedimiento, pero al quitar las posibilidades de suspender la audiencia al suprimir el uso de la voz, para contestar la demanda, el procedimiento ordinario laboral será mas ágil y expedito. Cuando el actor modifica la demanda substancialmente es inminente que se le debe de otorgar el derecho al demandado para contestar esas modificaciones, sin embargo las reformas que proponemos lograrían que se controlara la dilación del procedimiento en virtud de que en la actualidad no se controla y provoca que se tome mucho más tiempo del necesario.

2.2.3 Reconvención

Cuando el demandado tiene una prestación de carácter laboral para reclamar al actor entonces puede hacer valer la reconvencción, o contrademanda, la cual debe presentarse en la etapa de demanda y excepciones La Ley Federal del Trabajo establece que la reconvencción se debe promover en la segunda etapa de la audiencia trifásica, sin embargo no aclara el momento preciso para presentarla.

“La reconvencción es la facultad que la ley concede al demandado en un juicio civil o del trabajo para presentar a su vez otra demanda en contra del actor o demandante, exigiéndole contraprestaciones distintas que pueden formar parte de la controversia. También se le reconoce jurídicamente con el término de contrademanda. No es una excepción que oponga el demandado al producir su contestación a la demanda, sino el planteamiento de un nuevo juicio que podría intentarse por separado, pero dicho demandado aprovecha para manifestar sus propias pretensiones en contra del actor...”⁴⁶

“Por tratarse de una contrademanda, la reconvencción debe referirse a las reclamaciones relativas a la relación laboral, por ejemplo, deudas contraídas con el patrón por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, etc. Por lo que no pueden ser materia de la reconvencción reclamaciones de carácter civil: el monto de lo reclamado no podrá exceder el importe de los salarios de un mes, de conformidad con el art. 110 fracción I.”⁴⁷

Puede ser promovida la reconvencción de forma oral o escrita, la Ley Federal del Trabajo no precisa la forma en que puede ser presentada, en virtud de que solamente establece cuando el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar en la misma audiencia o si lo prefiere se suspenderá, para continuarla dentro de los cinco días siguientes. Tampoco la fracción VII obliga a la junta de conciliación y arbitraje a estudiar la procedencia de la acción de la reconvencción para admitirla, por lo que normalmente se analiza hasta el momento de hacer el proyecto de dictamen.

⁴⁶ Diccionario Jurídico Mexicano. **Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM**, Op.Cit., págs. 2692 y 2693.

⁴⁷ Clímént Beltrán, Juan B. **Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia**, Op.Cit., pág. 565.

Existen dos tesis aisladas que se contraponen, las cuales hablan del momento en que se debe de presentar la reconvención en la etapa de demanda y excepciones:

RECONVENCIÓN, PLANTEAMIENTO OPORTUNO DE LA, SI EXISTE AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL.

Debe estimarse oportuno el planteamiento de reconvención, que haga el demandado al momento de dar contestación a la ampliación de la demanda y previamente al cierre de la etapa de demanda y excepciones, pues conforme a lo dispuesto por el artículo 878, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, debe hacerse valer en esa etapa siempre y cuando dicha reconvención se formule antes de que el actor produzca réplica o haga uso de la voz por segunda vez, en esta etapa del procedimiento laboral.⁴⁸

RECONVENCIÓN LABORAL. ES OPORTUNA LA FORMULADA DESPUES DE LA CONTRARREPLICA.

La Ley Federal del Trabajo no prohíbe expresamente que se pueda reconvenir antes de la réplica y la contrarréplica; sin embargo, atendiendo al orden establecido en las fracciones VI y VII del artículo 878 del citado ordenamiento, puede hacerse después de ese período, pero dentro de la etapa de demanda y excepciones.⁴⁹

Visto los dos criterios que sigue el poder judicial, el nuestro es que el momento oportuno para ser presentada la reconvención debe ser después de haberse formulado la réplica y contrarréplica por las siguientes razones:

⁴⁸ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T. IX, Enero de 1999, pág. 906.

⁴⁹ Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, T. XIII, Enero de 2004, pág. 299.

- La etapa de demanda y excepciones sigue un cierto orden, por eso la fracción VII del artículo 878 contempla a la reconvención después de que se formuló la repica y la contrarréplica.
- Si la reconvención se presenta por escrito al momento de contestar la demanda o en la contrarréplica, puede generar que el actor no se percate de su presentación.
- La reconvención es una demanda nueva que incluye acciones nuevas, por lo que debe de separarse de las acciones y excepciones principales, al otorgarle su propio espacio de tiempo para poder ser expuesto y controvertido sistemáticamente.
- Si la reconvención es presentada al momento de contestarse la demanda, y si ésta última se expone de forma oral entonces la reconvención también lo será, lo cual provocara que se prolonguen los tiempos destinados a la audiencia.

Es así que en la práctica forense la reconvención se presenta y contesta, en la etapa de demanda y excepciones, sin embargo en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas la ley es omisa en señalar en que momento se debe de ofrecer las pruebas de la reconvención, por lo que en la práctica las partes al momento que les toca ofrecer sus pruebas del juicio principal añaden las de la reconvención.

El Poder Judicial de la Federación manifestó en la siguiente jurisprudencia y tesis aislada, respectivamente, que la junta de conciliación debe de tramitar la reconvención únicamente cuando se traten de acciones vinculadas con cuestiones laborales, es decir si la acción que se reclama en la reconvención no tiene fundamento laboral no debe de proceder su tramite. Sin embargo en la práctica forense cuando se promueve una reconvención, la junta no analiza si se trata de una acción de carácter laboral hasta el momento de dictar el laudo.

**RECONVENCION, PROCEDE EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, Y
COMPETE CONOCER DE LA MISMA A LAS JUNTAS DE**

CONCILIACION Y ARBITRAJE CUANDO LA PRESTACION QUE EN ESA VIA SE RECLAME ESTE INTIMAMENTE VINCULADA CON LA RELACION DE TRABAJO.

De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 604, 621 y 878, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, la parte demandada en un juicio laboral puede reconvenir a su contraria durante la etapa de demanda y excepciones, y el requisito para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan conocer y resolver la acción que en esa vía se ejercite, es que la misma se refiera a un conflicto de trabajo suscitado entre las partes, derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ella.⁵⁰

RECONVENCIÓN. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO PUEDEN TRAMITARLA Y RESOLVERLA, CUANDO EN ELLA SE RECLAMAN ADEUDOS DEL OBRERO QUE NO TIENEN VINCULACIÓN CON LA RELACIÓN LABORAL.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están impedidas para tramitar y resolver la acción reconvenzional tendiente al cobro de adeudos por concepto de víveres y línea blanca que la contraria del demandado contrajo, pues aun cuando la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo otorga a los enjuiciados en una contienda laboral la posibilidad de que puedan reconvenir a la actora, lo cierto es que dicha acción debe estar íntimamente vinculada con la relación obrero-patronal, lo que no sucede cuando el patrón reclama un adeudo que el obrero adquirió por aquellos conceptos.⁵¹

⁵⁰ Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Octava Época, T. 58, Octubre de 1992, pág. 22.

⁵¹ Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T. XIII, Marzo de 2001, pág. 1803.

Por lo antes expuesto consideramos que existen dos problemas que causan que el procedimiento ordinario laboral se dilate por tramitar la reconvencción:

- 1) La reconvencción sigue dos etapas de la audiencia trifásica que son la de “demanda y excepciones” así como la de “ofrecimiento y admisión de pruebas”, por lo que hasta que no se termina de fijar la litis de la reconvencción en la primera etapa se puede pasar a la segunda, y en ésta última no es posible cerrar la instrucción del juicio principal hasta que se termine de ofrecer, admitir y desahogar las pruebas de la reconvencción.
- 2) Si cualquiera de las partes tiene la intención de alargar el juicio, basta con ponerse a dictar la reconvencción o contestarla de igual modo.

Para evitar los problemas expuestos proponemos un procedimiento especial para la reconvencción, que consiste en separar el trámite que lleva dentro del juicio principal y quedaría de la siguiente manera:

- La reconvencción deberá ser presentada por escrito en la etapa de demanda y excepciones, después de haberse formulado réplica y contrarréplica.
- Cuando el demandado presente la reconvencción deberá correrle copias de traslado al actor.
- La junta de conciliación y arbitraje al momento de recibir la reconvencción deberá señalar fecha para celebrar la audiencia de contestación de la reconvencción a los diez días siguientes, sin suspender la audiencia principal.
- La audiencia de contestación de reconvencción se iniciara con la declaración de la junta sobre la procedencia o improcedencia de cada una de las pretensiones de la reconvencción y deberán contestarse únicamente las procedentes. Una vez que se hizo la declaración se comenzara con la presentación de la contestación por escrito de la reconvencción pasándose inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas; donde el actor de la reconvencción presentara por escrito

sus pruebas, después el demandado de la reconvención ofrecerá las suyas por escrito y objetará las pruebas documentales de la contraparte, después el actor de la reconvención podrá objetar las documentales de la contraparte.

- La Junta admitirá únicamente las pruebas que tengan relación con la litis de la reconvención y estén ofrecidas conforme a derecho.
- La junta desahogará las pruebas conforme lo establecido en el artículo 883.
- Las partes podrán presentar sus alegatos y observaciones por escrito antes de que se dicte resolución.
- En caso de no comparecer el actor de la reconvención, se tendrá por no interpuesta la reconvención y perdido su derecho a ofrecer pruebas. Si el demandado de la reconvención no comparece a la audiencia, se le tendrá por contestada la reconvención en sentido afirmativo.
- Si la junta considera que las acciones de la reconvención tienen relación con el resultado del juicio principal se dictará resolución en conjunto. Si la junta considera que la resolución de la reconvención no afecta a la del juicio principal dictará resolución al cerrarse la instrucción del juicio principal.

Las ventajas de implementar este procedimiento especial son:

- El juicio principal no estará sujeto a el trámite de la contrademanda y por lo tanto será más ágil.
- La junta tendrá tiempo para analizar la procedencia o improcedencia de la reconvención, como lo expusimos en las jurisprudencias anteriores.
- El demandado en la reconvención tendría el mismo tiempo que se tiene para contestar la demanda en el juicio principal que son de diez días y no cinco, como actualmente se tiene.
- Se sistematizará su trámite y por lo tanto se evitaría confusiones y por lo tanto, no habría lugar a que las juntas tuvieran criterios distintos.

- Al presentar forzosamente las promociones por escrito, se evitara el uso de la palabra por lo que seria un procedimiento ágil que no atrasaría al juicio principal.
- Seria obligatorio que el actor estuviera notificado de la reconvención para poderse llevar acabo el procedimiento especial.
- Se conservaría la justicia distributiva en el procedimiento especial, es decir, el trato desigual a los desiguales.

2.2.4 Replica y contrarréplica

La Ley Federal del Trabajo contempla a la réplica y contrarréplica en la fracción VI del artículo 878, y las limita a que sean formuladas de forma breve, siendo potestad de las partes que queden escritas en el acta de audiencia si así lo solicitan. En la práctica forense es común que las partes formulen replica y contrarréplica, por lo que siempre quedan plasmadas en el acta de audiencia.

“La replica y contrarréplica constituyen la vía para oponerse a lo dicho por el demandado al contestar la demanda y a lo dicho por el actor al oponerse a la contestación”⁵²

La brevedad es un concepto muy relativo en la replica y contrarréplica ya que como señala Nestor de Buen “La brevedad habrá de ser relativa a la extensión de los documentos a los que la réplica y contrarréplica hayan de referirse.”⁵³ Por lo que es imposible fijar el lapso de tiempo en que los litigantes deben hacer uso de la palabra, para que sea considerado breve, lo que ocasiona abusos en el uso de la voz.

Existen dos posturas en torno a la función de la replica y contrarréplica en el procedimiento, la primera es que forman parte de la litis por estar dentro de la etapa de demanda y excepciones. La segunda postura consiste en que son meras apreciaciones de las partes que no tienen porque formar parte de la

⁵² De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 350.

⁵³ Idem.

litis en virtud de que ésta se forma por la demanda y su contestación. Existen dos tesis aisladas que se contraponen las cuales plantean dichas posturas:

LITIS. FORMACION DE LA, EN JUICIO LABORAL.

La litis en el juicio laboral, se forma con el escrito de demanda, y con la contestación que a la misma se le da, así como con la réplica y contrarréplica que establece el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, que además se debe de asentar en el acta respectiva, corroborando lo anterior, lo dispuesto por el artículo 842, de la Ley en comento, que establece que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, de lo que se concluye que, aparte de los hechos cuestionados en la demanda y contestación, existe el deber de los juzgadores de analizar esas pretensiones, dentro de las cuales se encuentra la réplica y contrarréplica, que tienen por objeto contestar los hechos aducidos por la contraria, confesándolos o negándolos, o bien expresando lo que ignoren por no ser hechos propios, con tal de que a ello dé mérito un hecho o dicho en la respuesta de su colitigante y no se cambie el objeto principal del juicio.⁵⁴

REPLICA Y CONTRARREPLICA EN MATERIA LABORAL. SON DERECHOS POTESTATIVOS DE LAS PARTES Y SU INEJERCICIO NO GENERA SANCION ALGUNA.

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo textualmente dice: "La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: ... VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren." De la transcripción que precede se desprende que la réplica y contrarréplica sólo constituyen un derecho potestativo, que las partes pueden hacer valer o no, en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia trifásica y cuando ello así sucede, las manifestaciones de los

⁵⁴ Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, T. IX, Junio de 1992, pág. 391.

contendientes técnicamente constituyen meras alegaciones verbales que tienen como propósito precisar el alcance de las acciones deducidas y de las excepciones opuestas, siendo optativo también para quien las hace valer solicitar que se asienten en el acta respectiva para que la Junta las tome en cuenta al emitir el laudo; sin que en ninguna parte de dicho precepto o de cualquier otro o en alguna jurisprudencia se establezca que cuando no se haga uso de aquel derecho, la parte omisa deba ser sancionada con la aceptación tácita de lo que la otra alegó como pretende la Junta en una interpretación extensiva y equívoca de la fracción IV del citado artículo 878 de la Ley en consulta; lo que atenta no sólo contra el espíritu protector de la clase obrera, sino también contra el artículo 18 del propio código laboral que en forma imperativa ordena que en casos de duda en la interpretación de las normas de trabajo debe prevalecer la más favorable al obrero; máxime si se considera que de acuerdo con el artículo 879 párrafo segundo del precitado cuerpo de leyes, la parte débil de la relación obrero patronal puede incluso no asistir a la audiencia de demanda y excepciones en cuya hipótesis no se le sanciona igual que al patrón, sino que la naturaleza tutelar de la ley lo tiene como si hubiera comparecido y ratificado su escrito inicial.⁵⁵

Al respecto la corte señala en la siguiente jurisprudencia que la función de la replica y contrarréplica es el de precisar los alcances de la controversia, siendo alegaciones que ratifican la litis, las cuales en caso de ser asentadas en el acta deben ser consideradas al emitir el laudo.

REPLICA Y CONTRARREPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones

⁵⁵ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T. IV, Septiembre de 1996, pág. 712.

aducidas por las partes en vía de acción y excepción, donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios, y el demandado procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos afirmados por su contraparte y en cuya fase del juicio las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar. Ahora bien, estas figuras procesales, que no deben confundirse con la ampliación de la demanda ni con la reconvencción, puesto que no cambian ni amplían la materia original del juicio, sólo constituyen alegaciones que en los términos de la fracción VI del citado precepto, pueden formular las partes en relación a las acciones y excepciones planteadas en su demanda y contestación, con el propósito limitado de precisar los alcances de la controversia; por tanto, debe concluirse que la réplica y contrarréplica, en caso de que las partes quieran hacerlas, son alegaciones que ratifican la litis en el juicio laboral y, que, si se asentaron en el acta correspondiente, deben tenerse en consideración al emitirse el laudo.⁵⁶

Tesis de Jurisprudencia 30/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros.

Nuestro criterio es que la réplica y contrarréplica no forman la litis como establece la primera tesis aislada que se expuso, por las siguientes razones:

- La ley otorga al actor la facultad de modificar su demanda en la etapa de demanda y excepciones, pero la condición es que lo debe hacer antes de ratificarla, por lo que al momento de hacerlo precluye el derecho del actor para hacer cualquier tipo de modificaciones y adiciones a la demanda en virtud de que ésta queda firme.
- La contestación de la demanda tiene como objetivo controvertir la demanda y ésta se debe sujetar a las reglas que indica la fracción IV del artículo 878, para que quede perfectamente contestados los

⁵⁶ Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Octava Época, T- 69, Septiembre de 1993, pág. 17.

hechos que adujo el actor y en caso de guardar silencio sobre algunos hechos, se tendrán admitidos.

- El demandado al contestar puede agregar las explicaciones que estime pertinentes, sin embargo si estas explicaciones son hechos que tratan de desvirtuar la demanda, éstos deberán de probarse en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y es así que el actor tendrá la oportunidad de objetarlas.
- El legislador plasma a la réplica y contrarréplica como una opción no como una obligación. Las partes lo pueden hacer o no, y si lo realizan también será potestativo que quede plasmado en el acta de audiencia. Esto considerando el principio de inmediatez por parte de la autoridad, que como ya expusimos no existe.
- Tal como se indica en la segunda tesis aislada el no formular una replica o contrarréplica no implica la aceptación tacita de alguna alegación, por lo que no genera alguna consecuencia en el procedimiento.
- La corte en la jurisprudencia recién expuesta indica que la replica y contrarréplica son alegaciones que ratifican la litis, es decir no pueden modificarla.
- Si bien el artículo 842 establece que “los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”, es un grave error pensar que en la replica y contrarréplica se pueden añadir pretensiones nuevas, en virtud de que el momento procesal oportuno para hacerlo es cuando se ratifica la demanda y ésta se contesta. Nuestro criterio es que las pretensiones de las que habla el artículo 842 son las que se establecen en la reconvención.
- Nuestra opinión es que la réplica y contrarréplica tienen la función de alegatos en la etapa de demanda y excepciones.

La exposición de la réplica y contrarréplica tiene como consecuencia que se prolongue la audiencia, en virtud de que se realizan oralmente y no tienen un límite. Por lo que proponemos eliminar la formulación de la replica y contrarreplica por las siguientes razones:

- No es posible regular la brevedad del tiempo y eso ocasiona que los litigantes se extiendan en el uso de la palabra a su voluntad.
- La exposición de la réplica y contrarréplica no afecta en nada a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.
- El secretario de acuerdos no va a decidir sobre las cuestiones que expongan las partes al formular la réplica y contrarréplica.
- En virtud de que la replica y contrarreplica son alegatos que se formulan en la etapa de demanda y excepciones en nada pueden cambiar el trámite del procedimiento.
- El criterio del Poder Judicial de la Federación es que la replica y la contrarreplica son meras alegaciones que realizan las partes, las cuales deben de ser consideradas en la elaboración del laudo, sin embargo la Suprema Corte de Justicia fue tímida en emitir en que sentido la replica y la contrarréplica pueden cambiar el laudo.
- Así como existe una jurisprudencia, que mas adelante analizaremos, que declara que los alegatos no forman parte de la litis, nuestro criterio es que la replica y la contrarréplica deben de considerarse como tal, por ser meras alegaciones, en la etapa de demanda y excepciones, y por lo tanto si no son parte de la litis entonces no existe ninguna razón para que ocupen un lugar en el procedimiento ordinario laboral.

Por todo lo anterior concluimos que la réplica y contrarréplica no tienen el efecto de cambiar la litis, sin embargo en la practica forense son una causa para que los juicios se prolonguen semanas o incluso meses, por lo que consideramos ocioso tenerla en el procedimiento ordinario laboral.

2.3 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

En la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 se contemplaba una audiencia de “ofrecimiento y recepción de pruebas”, que se abría a los quince días siguientes de haber terminado la audiencia de demanda y excepciones,

ésta audiencia se llevaba similar a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pero con la diferencia que no se contemplaba la objeción.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se contempló la audiencia de “ofrecimiento de pruebas”, donde se reducía el término para celebrarse, siendo de diez días después de haber concluido la audiencia de demanda y excepciones, seguía principios similares a la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas de 1931 y seguía sin contemplar la objeción de las pruebas

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, se volvió más ágil el procedimiento, al dejar de estar separada la audiencia de ofrecimiento de pruebas de las otras etapas del procedimiento y por lo tanto se suprimió el término de 10 días que se tenía anteriormente. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas quedó regulada, como actualmente la conocemos, por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo en vigor:

Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

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

La fracción primera regula el orden en que serán presentadas las pruebas de las partes y las objeciones a éstas. Las partes podrán ofrecer sus pruebas, las cuales deben ser relacionadas con los hechos controvertidos, de forma oral o por escrito el cual deberá ratificarse en ese mismo acto.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, como por ejemplo la prueba pericial, la ratificación de contenido y firma, el cotejo o compulsas, en caso de que se objete un documento. El actor tiene la facultad de solicitar a la junta la suspensión de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, reanudándola diez días después, para poder ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda. Un ejemplo de este último caso es cuando el demandado al contestar la demanda, no se limita a controvertir los hechos del actor sino que ofrece unos nuevos, éstos deberán ser probados por el primero en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, entonces el actor podrá ofrecer pruebas como la pericial, la ratificación de contenido y firma, el cotejo o compulsas, para desvirtuar la prueba del demandado.

Una vez que las partes terminen de ofrecer y objetar las pruebas, la junta procederá a dictar inmediatamente un acuerdo donde señale cuales admiten y que otras se desechan, así como la fecha para la celebración de una audiencia de desahogo de pruebas que deberá efectuarse dentro de los diez días, y de no ser posible desahogar las pruebas en una sola audiencia será en varias que no deberá exceder los treinta días.

En la práctica forense muchas veces no se dicta el acuerdo de admisión de pruebas inmediatamente por lo que la junta se reserva dictar dicho acuerdo para una fecha posterior, la cual puede ser al siguiente día o muchos más,

tampoco se respeta el término de 30 días para desahogar las pruebas que marca la ley, el cual es rebasado por muchas mas semanas. Esta es otra conducta dilatoria que la junta de conciliación y arbitraje realiza con frecuencia, con el pretexto de la carga de trabajo; sin embargo eso solo provoca que todos los demás juicios se dilaten por dejar pendiente la carga de trabajo, además que la autoridad no tiene facultad para realizar dicha practica por no existir fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo.

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo contemple solo una razón para la suspensión de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, que es cuando el actor solicita la suspensión, por haber hechos desconocidos en la contestación de la demanda, en la práctica forense hay muchos más motivos entre los cuales están:

- Que el actor ofrezca oralmente sus pruebas y por falta de tiempo se suspenda la audiencia.
- Que el demandado ofrezca oralmente sus pruebas y por falta de tiempo se suspenda la audiencia.
- Que el demandado al objetar oralmente las pruebas del actor se extienda en el tiempo y se tenga que suspender la audiencia.
- Que el actor al objetar oralmente las pruebas del demandado se extienda en el tiempo y se tenga que suspender la audiencia.

Es una práctica común de los litigantes para dilatar el procedimiento, ponerse a dictar cosas que no son necesarias en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas con el fin de que se acabe el tiempo y se suspenda la audiencia, por lo que analizaremos el ofrecimiento de las pruebas de forma oral así como las objeciones, en los siguientes temas, para proponer una solución.

2.3.1 Ofrecimiento de pruebas de forma oral

Las partes tienen la opción de ofrecer sus pruebas por escrito o de forma oral, si se ofrece de esta última manera, la parte que lo hace tiene la obligación

de ratificarlo en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Otra opción es que se puede modificar el escrito de pruebas oralmente antes de ratificarlo.

Presentar las pruebas de forma oral trae como consecuencia que se dilate el procedimiento, por lo que es utilizada como táctica de los litigantes para ganar tiempo en allegarse de alguna prueba que no tienen lista en la audiencia o simplemente porque no tienen la intención de llevarla. En cambio el traer las pruebas por escrito ocasiona que no se pierda tiempo en la presentación de las pruebas, por lo que agiliza el procedimiento.

El actor antes de celebrar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, sabe que pruebas debe de presentar, por lo que no hay ninguna excusa para no llegar preparado a la audiencia con su escrito de pruebas perfectamente revisado. Existe la posibilidad de que al contestarse la demanda se incluyan nuevos hechos desconocidos por el actor; en este supuesto el actor debe de presentar sus pruebas que traía con antelación y objetar las de la contraparte, y después puede pedir se suspenda la audiencia para oponer pruebas que desvirtúen las de la demandada referente a los nuevos hechos. En este último caso tampoco tiene pretexto el actor para llegar con su nuevo escrito de pruebas preparado.

Los casos en que las partes deciden modificar oralmente su escrito de pruebas son:

- 1) Por no tener el cuidado de revisar bien su escrito de pruebas antes de presentarlo en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.
- 2) Cuando el actor no tiene la intención de suspender la audiencia para presentar pruebas de hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación de la demanda y por lo tanto quiera agregar las pruebas oralmente.
- 3) Cuando el demandado le revierte la carga de la prueba al actor, como por ejemplo al negar la relación laboral o negar el despido y ofrecerle el trabajo. En este caso puede ser que el actor no va

preparado con las pruebas para demostrar la relación laboral o el despido y en consecuencia las tenga que agregar oralmente las que estime pertinentes en ese momento.

En el primer caso opinamos que la ley no debe fomentar la negligencia de los litigantes al permitirles corregir oralmente su escrito de pruebas, que bien pudieron hacerlo antes de celebrar la audiencia. Muchas veces los abogados no le dan la importancia debida al proceso laboral porque saben que pueden subsanar sus negligencias al momento de celebrar la audiencia.

En el segundo caso, si el actor es verdaderamente breve en dictar las pruebas cobraría su verdadera función el principio de oralidad, que es de ofrecer un proceso rápido, pero si de la manera contraria, se alarga en ofrecer sus pruebas entonces el procedimiento se dilatará.

En el tercer caso consideramos que el abogado del actor debería de estar prevenido con un escrito de pruebas para demostrar la relación laboral o el despido, sin embargo las tácticas de los litigantes son muy variadas y existen múltiples posibilidades, por lo que estamos de acuerdo que en este caso se presenten las pruebas adicionales de manera oral, siempre y cuando se haga el uso de la voz exclusivamente para presentar las pruebas sin agregar otro tipo de cuestiones.

El demandado antes de celebrar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, sabe qué pruebas debe de presentar para acreditar los extremos de sus excepciones y defensas, entonces debe de llegar preparado a dicha audiencia con su escrito de pruebas perfectamente revisado. En caso de que el actor en la etapa de demanda y excepciones modifique su demanda substancialmente, se debe suspender la audiencia, por lo que el demandado tendrá oportunidad de cambiar sus pruebas antes de la audiencia y llevarlas por escrito. Como se expuso anteriormente si el actor hace una modificación no fundamental, no variara el sentido de la litis y por lo tanto tampoco el sentido de la contestación de la demanda, entonces las pruebas del demandado tampoco. Es así que si el

demandado trae por escrito sus pruebas y hace el uso de la palabra para modificarlas, es porque no tuvo cuidado en revisarlas antes de imprimirlas lo que ocasiona que el procedimiento se dilate por su negligencia.

La fracción segunda del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, permite a las partes ofrecer nuevas pruebas en relación a las que ofreció la parte contraria. Consideramos que de una manera muy acertada, en la práctica forense algunos litigantes prevén la objeción de su prueba documental que requiere perfeccionamiento en caso de ser objetada, por lo que ofrecen previamente un cotejo, la ratificación o una pericial, las cuales surtirán sus efectos en caso de que la prueba documental sea objetada.

Por lo antes expuesto proponemos se modifique la Ley Federal del Trabajo, en sus disposiciones relativas a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, para volver obligatorio que el ofrecimiento de la prueba documental valla acompañado de sus pruebas de perfeccionamiento en caso de ser objetada. También proponemos que se vuelva obligatoria la presentación de las pruebas por escrito y solamente hacer uso de la voz para añadir pruebas al escrito de en los siguientes casos.

- Cuando el actor no tenga la intención de suspender la audiencia para presentar pruebas de hechos desconocidos para él, que se desprendan de la contestación de la demanda y por lo tanto quiera agregar las pruebas oralmente.
- Cuando el demandado le revierta la carga de la prueba al actor y en consecuencia éste último tiene que agregar nuevas pruebas de manera oral.
- Cuando las partes necesiten ofrecer nuevas pruebas en relación con las que ofreció su contraparte.

Con estas modificaciones a la ley se disminuirá mucho el tiempo que se tarda en tramitar la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, al evitar las conductas dilatorias que los litigantes realizan en la práctica forense.

2.3.2 Objeción de todas las pruebas

La Ley Federal del Trabajo no define que se debe de entender por objeción, ni el alcance de ésta. Para Rafael Tena Suck “Las objeciones representan obstáculos o razones jurídicas por las cuales una prueba no debe admitirse, por ser ociosa o intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o bien por no formar parte de la litis planteada.”⁵⁷

El demandado es quien realiza las primeras objeciones al hacer uso de la palabra para ofrecer sus pruebas y después el actor las realizara, tal como lo regula la fracción primera del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo. También esta fracción establece que se podrán objetar las pruebas de la contraparte, lo cual permite referirse a todas las pruebas sin importar si son testimoniales, documentales, periciales, inspecciones, confesionales, etc.

Al momento de ofrecer las pruebas, debemos distinguir que de todas las pruebas que regula la Ley Federal del Trabajo, solamente la documental permite ofrecer medios de perfeccionamiento y pruebas accesorias en caso de ser objetada. Las objeciones que se realizan a las otras pruebas tienen la finalidad de dar argumentos por los cuales deben ser desechadas sin que pueda provocar el ofrecimiento de algún medio de perfeccionamiento o alguna prueba accesoria. Sin embargo independientemente que hayan sido objetadas las pruebas, la junta de conciliación y arbitraje tiene la obligación de analizar cada prueba y solamente admitir las que estén ofrecidas conforme a derecho y que tengan relación con la litis, observando las disposiciones del capítulo de pruebas de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto desechar las que no cumplan con los requisitos mencionados.

Todas las objeciones que hagan las partes deben de escribirse en el acta de audiencia, tal como lo establece el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo:

⁵⁷ Tena Suck, Rafael, et. al.. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 155.

Artículo 721. 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. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

En la práctica forense las partes al hacer uso de la voz para objetar las pruebas de su contraparte, muchas veces no pueden concluir en la misma audiencia porque tienen que argumentarle a la junta el porque no debe de admitir las pruebas de la contraparte, así como restarle el valor probatorio a las documentales. Por la naturaleza de las objeciones no es posible traerlas por escrito, al menos de que se haya suspendido la audiencia antes de objetar las pruebas y las partes hayan pactado traerlas por escrito para la siguiente audiencia, con la finalidad de agilizar el procedimiento.

Consideramos que en la actualidad se consume mucho tiempo de los juicios laborales cuando llega el momento de plantear las objeciones, en virtud de que las partes se tienen que poner a dar argumentos a la junta y detallar porque se debe de desechar cada prueba de la contraparte; esto se tiene que anotar en autos, lo que ocasiona que se suspenda la audiencia y la cual se reanudara muchos días después, debido a la carga de trabajo que presentan las juntas.

2.3.3 Propuesta de limitar la objeción de pruebas y reducirla a las documentales

Aun cuando la ley no lo refiera, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se realizan dos tipos de objeciones:

1. Las que se realizan a las pruebas en cuanto su alcance y valor probatorio, es decir, cuando éstas no están ofrecidas conforme a derecho y por no estar relacionadas con los hechos integrantes de la litis, o bien por no ajustarse a los principios específicos de cada prueba.
2. La que se realiza a una documental aduciendo falsedad de autenticidad de contenido y firma del mismo.

Como se menciono con antelación, la Ley Federal del Trabajo establece que las juntas tienen la obligación de admitir solamente las pruebas que estén ofrecidas conforme a derecho y no sean contrarias a la moral. Por lo que desde nuestro punto de vista, objetar las pruebas en cuanto a su alcance y valor probatorio, es ocioso hacer en virtud de que se supone que estamos frente a personal muy capacitado, expertos en la materia que tienen el criterio y la experiencia para saber que prueba se admite y que otra se deshecha.

Suponemos que por la carga de trabajo, a la junta de conciliación y arbitraje le es difícil analizar cada prueba que ofrecen las partes, y es por eso que los litigantes tienen que señalar en la audiencia, la razón por la cual se debe admitir o desechar cada prueba. Estamos de acuerdo que se debe aprovechar el tener cerca al personal de la junta que admite las pruebas para remarcar las deficiencias del ofrecimiento de la contraparte, sin embargo nos oponemos a que en la práctica forense la junta no analice las pruebas como debe de ser y esté sujeta a que las partes las objeten para ponerle la atención adecuada.

Como mencionamos anteriormente, cualquier tipo de objeción que hagan las partes queda plasmada en el acta de audiencia. Para lo que sirve, es que el secretario de acuerdos, que normalmente no esta presente al momento que las partes hacen su ofrecimiento, llegue con posterioridad a leer las pruebas y objeciones, por lo que se ahorra trabajo. Sin embargo consideramos que para efectos prácticos el plasmar en el acta de audiencia las objeciones de alcance y valor probatorio, no sirve de mucho por las siguientes razones:

- En el supuesto de que el actor ofrezca una testimonial y el demandado la objete, provocando que la junta deseche la prueba, no obstante de haberse ofrecido conforme a derecho; el actor podrá reclamar en el amparo directo la violación que se cometió y la junta será la única responsable de haber valorado incorrectamente el ofrecimiento de la testimonial, mientras que la objeción que hizo el demandado sale sobrando.
- En el supuesto de que el actor ofrezca una testimonial donde no cumple con señalar el nombre y domicilio de los testigos, y la junta admite la prueba, al concluir el juicio el demandado podrá reclamar en amparo directo la violación que hizo la junta al no observar correctamente los lineamientos de admisión que marca la ley laboral.

Algunos tribunales colegiados consideran que si no se objetan las pruebas en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ya no se puede reclamar en amparo directo la admisión incorrecta de la prueba. Estamos de acuerdo que este criterio aplique a las objeciones de autenticidad de contenido y firma que se realizan a las documentales, pero nos oponemos a que se aplique para las demás pruebas en virtud de que la junta es única responsable de valorar correctamente la admisión de pruebas y su inobservancia constituye un concepto de violación.

Nestor de Buen dice que: “La objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio.”⁵⁸

Estamos totalmente de acuerdo con la definición de Nestor de Buen por delimitar las objeciones a solamente las documentales, sin embargo esta

⁵⁸ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 574.

definición es incompleta por la manera en que esta redactado actualmente el termino objeción en la ley laboral, por lo que proponemos cambiar la redacción de la fracción primera del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo para que deje de decir: "...ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte..." y pase a decir "...ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las documentales de su contraparte..." Por las siguientes razones:

- El procedimiento se volvería mas ágil, al no tener que plasmar las partes sus razones por las cuales la junta debe de desechar las pruebas de la contraria, cuestión que se debe de analizar oficiosamente.
- La única prueba que puede traer el ofrecimiento de una nueva prueba, es la documental y es necesario que la objeción que se haga a ésta quede asentada en autos.
- Si las partes quieren hacer notar alguna irregularidad en las pruebas de su contraparte, lo pueden hacer verbalmente sin necesidad de quedar escrito todo en autos, y de esta manera la junta tomara en cuenta sus consideraciones sin que ello implique un retraso en los juicios.
- Los tribunales colegiados estarían obligados a estudiar las violaciones que realizó la junta al no admitir correctamente una prueba, sin importar si se realizaron alegaciones valorativas de la prueba en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en virtud de que se limitara las objeciones a solamente las documentales.

2.4 Uso de la palabra en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, avanza conforme las partes van haciendo el uso de la palabra para presentar sus actuaciones, ya sea de forma oral o describiendo y ratificando sus escritos. Esta manera en que se lleva la audiencia provoca que

se vuelva muy lenta, porque se le da la potestad a las partes de manifestar lo que ellos quieran, lo que provoca abusos en el uso de la voz además de que constantemente se tiene que suspender la audiencia por falta de tiempo.

A causa de que el procedimiento ordinario laboral es predominantemente oral, las partes al tomar la palabra pueden manifestar lo que decidan, "...una regla no escrita del procedimiento laboral, al menos en México, otorga un derecho ilimitado de intervención a cada parte, a partir del momento en que toma la palabra en la audiencia."⁵⁹

Todas las actuaciones en el procedimiento ordinario laboral se pueden hacer de forma oral, exceptuando la presentación de la demanda y el desahogo de apercibimientos fuera de la audiencia. Para efectos de esta investigación hemos clasificado las manifestaciones que pueden hacer las partes al tomar la palabra, estas pueden ser: en relación con la litis y las que no tienen que ver con la litis. Las que tienen que ver con la litis son:

- Acreditar personalidad
- Describir las actuaciones principales cuando se presentan por escrito como son; la demanda, la contestación, replica, contrarréplica, las pruebas y sus objeciones.
- Dictar las actuaciones principales.
- Modificar las actuaciones principales que se traen por escrito
- Presentar promociones
- Desahogar apercibimientos
- Desistimientos
- Manifestar cuestiones relativas a la notificación de personas.

El estudio del uso de la palabra relativa a la demanda, contestación, réplica, contrarréplica, las pruebas y sus objeciones, se omitirá en virtud de que se analizó en temas anteriores.

⁵⁹ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 350.

Entre las manifestaciones que realizan las partes que no tienen que ver con la litis están:

- Intimidaciones, calumnias, desprestigios hacia la contraparte o algunas veces hacia la misma junta.
- Hacer un resumen de la actuación que van a presentar por escrito
- Citar, doctrina, frases de políticos o supuestos principios de derecho.
- Solicitar a la junta que observe algún desperfecto en el expediente o en la audiencia.
- Solicitar a la junta cuestiones que no están dentro de su competencia.

Sin importar si son manifestaciones relativas a la litis o no, el uso de la palabra no puede ser negado o interrumpido una vez que se inicia, porque constituiría una violación al procedimiento, en virtud de que la oralidad es uno de los principios del procedimiento ordinario laboral.

2.4.1 Ventajas y desventajas del uso de la palabra

Cuando se realiza la comparecencia al comenzar cada audiencia, se acredita la personalidad y en ese momento las partes que están presentes dictan a la mecanógrafa sus datos para acreditar su personalidad. La ventaja de hacerlo de esta manera es que se optimiza el tiempo destinado a la audiencia porque cada parte dicta sus datos mientras la mecanógrafa escribe. La desventaja es que algunos litigantes les gusta dictar muy lento o dictan cosas innecesarias al momento de comparecer y eso provoca que se lleve más tiempo del necesario.

Aun cuando la ley no lo precise, al momento de que cada parte presenta por escrito alguna actuación principal se debe describir, como por ejemplo el número de fojas, quien la suscribe, si esta escrito por una sola de sus caras, etc. La ventaja es que si se equivoca alguna parte en describir su documento,

puede servir de argumento para que la contraparte pida que no se tenga por presentada dicha actuación. La desventaja es que se pierde tiempo al describir la promoción, en virtud de que el secretario de acuerdos debe dar fe de los documentos que se exhiben en la audiencia así como su propósito y él es quien los debe describir al dictar su acuerdo.

Las promociones pueden ser presentadas en la audiencia de forma oral, como por ejemplo solicitar a la junta la expedición de copias simples o certificadas, pedir a la junta se le tenga perdido su derecho a la contraparte para desahogar un requerimiento, pedir se regularice el procedimiento, etc. La ventaja es que la junta acordara la promoción de inmediato. La desventaja es que la audiencia se alargara mas tiempo del necesario.

Si la junta realiza un requerimiento a alguna parte y el término para desahogarla coincide con la celebración de alguna audiencia, la parte requerida puede desahogarlo de manera oral en plena audiencia. La ventaja es que la parte se ahorrara el gasto en papel y se acordara de inmediato. La desventaja es que la audiencia se alargara más tiempo del necesario.

Si alguna parte se quiere desistir ya sea de alguna acción, prueba, objeción o de la instancia, puede tomar el uso de la palabra y realizarlo ante la junta. Opinamos que no hay ventaja ni desventaja sino que es necesario hacerlo de este modo.

Cuando se celebra una audiencia y ésta no puede llevarse por existir una razón del actuario, donde indica los motivos por las que no fue posible notificar a una persona, la parte interesada puede hacer el uso de la voz para manifestar lo que a su derecho convenga. Opinamos que no hay ventaja ni desventaja sino que es necesario hacerlo de este modo.

Por estrategia o simplemente por querer hacerlo, algunos litigantes cuando les corresponde tomar el uso de la palabra se ponen a dictar intimidaciones, calumnias, desprestigios hacia la contraparte o algunas veces hacia la misma junta. La ventaja es que pueden intimidar a la contraparte o a la

misma junta y lograr su objetivo. La desventaja es que no tiene nada que ver con el juicio y lo que dicen solo será tiempo perdido que alargara la audiencia.

Cuando el litigante va a presentar su contestación, o alguna otra actuación, se pone a dictar lo que contiene sin la intención de modificarla, solo para recalcar algunos puntos que esta contiene, hacer tiempo o simplemente por estilo. La ventaja es que la junta se puede dar una idea de lo que contiene esa actuación y ver los puntos que recalca el litigante. La desventaja es que es intrascendente y lo que se dicte solo será tiempo perdido que alargara la audiencia.

Algunos litigantes al hacer uso de la voz les gusta citar doctrina, frases de políticos o supuestos principios de derecho, ya sea para ganar tiempo, para demostrar su conocimiento general o simplemente por estilo. La ventaja es que pueden hacer creer a su contraparte que son abogados prestigiados. La desventaja es que es intrascendente y lo que se dicte solo será tiempo perdido que alargara la audiencia.

Existen veces que los litigantes al hacer uso de la voz, solicitan a la junta observe algún desperfecto en el expediente o en la audiencia, como por ejemplo una foja se esta descociendo, solicitar se enumere alguna foja, señalar que un litigante se salio de la audiencia, etc. La ventaja es que como se asienta en autos las manifestaciones, la junta se siente obligada a hacer caso de éstas. La desventaja es que si bien es una forma de presionar a al junta, el ponerse a dictar quita tiempo valioso de la audiencia además que el secretario de acuerdos debe observar todas las irregularidades que se susciten y corregirlas.

Los litigantes por ignorancia toman la palabra para solicitar a la junta cuestiones que no están dentro de su competencia o fuera de derecho, como por ejemplo abrir un incidente de prescripción o revocar un acuerdo. La ventaja es que si la parte que lo hace, tiene la intención de hacer tiempo con la finalidad de que se suspenda la audiencia lo lograra. La desventaja es que lo que se dicte solo será tiempo perdido que alargara la audiencia.

Como se pudo observar, son pocas las veces que el uso de la palabra cambia el sentido del procedimiento ordinario laboral. Consideramos que el gran problema que existe en el uso de la palabra, es que queda escrito todo lo que se dice en el acta de audiencia, lo cual retrasa mucho el procedimiento al alargar los tiempos destinados a las audiencias.

2.4.2 Propuesta de limitar el uso de la palabra

Opinamos que el problema del uso de la palabra, es que se escribe todo lo que las partes dicen al hacer uso de la voz y trae como consecuencia que el procedimiento ordinario laboral se vuelva lento y largo.

Consideramos que de las manifestaciones que se realizan de forma oral enumeradas en el tema anterior, la mayoría no deberían quedar plasmadas en el acta de audiencia, porque su manifestación u omisión no traen una consecuencia en el procedimiento ni en el laudo y tampoco se observan en el juicio de amparo. Cuando se hace el uso de la voz para manifestar cuestiones que no tienen nada que ver con la litis, tal vez se pueda lograr alguna estrategia sin embargo consideramos que se pierde tiempo en las audiencias al quedar plasmadas dichas manifestaciones, porque no va a trascender en el proceso ni en el laudo; por lo que proponemos que si se quieren manifestar estas cuestiones se hagan de manera verbal sin que queden escritas en el acta de audiencia.

Proponemos la creación de una norma, en la Ley Federal del Trabajo, que regule el uso de la voz que se plasma en el acta de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual debe limitar los casos en que el uso de la voz quede escrito en el acta de audiencia. Además de las propuestas que se hicieron en temas anteriores, consideramos que las manifestaciones orales realizadas por las partes que únicamente deberían quedar escritas en el acta de audiencia por agilizar el procedimiento y porque traen una consecuencia a éste son:

- Acreditar personalidad. Consideramos que es conveniente que se plasme el uso de la voz en la comparecencia, porque en ella las partes manifiestan lo que ellas consideran para acreditar su personalidad y de no hacerlo correctamente puede traer como consecuencia un incidente de personalidad, lo cual debe constar en autos para su análisis posterior.
- La descripción de las actuaciones principales que se presentan por escrito como son; la demanda, la contestación, replica, contrarréplica, las pruebas y sus objeciones. En virtud de que el procedimiento ordinario laboral es predominantemente oral, consideramos necesario que se plasme en la audiencia el uso de la palabra en que las partes presentan sus actuaciones, de no hacerlo se les puede tener por perdido su derecho para hacerlo lo que ocasiona una consecuencia jurídica y por lo tanto es necesario que exista la constancia en autos para poder ser analizado.
- Desistimientos. Las partes pueden realizar desistimientos por escrito pero si tienen la intención de hacerlo en la audiencia por así convenir a sus intereses, el tomar la palabra, y ésta quedar plasmada en el acta, va a agilizar el procedimiento porque la junta se quitara de carga de trabajo
- Manifestar cuestiones relativas a la notificación de personas. La junta al percatarse de la razón actuarial donde expone que una persona no pudo ser notificada, debe acordar en el sentido de la manifestación que realice la parte interesada.

Para evitar que las partes al tomar el uso de la voz desvirtúen el sentido de ésta y se extiendan en manifestar cuestiones que no estén permitidas por esta nueva norma, se le debe conferir la facultad a la junta de interrumpir el uso de la voz cuando se manifiesten cosas que no tengan que ver con los supuestos anteriores. También proponemos que la junta tenga la facultad de poder dejar asentado en acta, algunas manifestaciones de las que no están incluidas en los supuestos anteriores, cuando lo considere importante porque puede ser tomada en cuenta en amparo directo, por poder traer una

consecuencia en el procedimiento y por ser imposible traer dicha manifestación por escrito.

Con estas propuestas si las partes requieren hacer una manifestación oral, de las que quedaron excluidas, lo podrán hacer de manera verbal a la junta o a la contraparte y de esa manera seguirá la oralidad en el procedimiento pero sin la necesidad de escribir todo en el acta de audiencia; así mismo, si alguna parte considera que la junta no hace caso a alguna observación relativa al procedimiento entonces lo podrá manifestar por escrito en forma de promoción.

2.5 Audiencia de desahogo de pruebas y terminación del procedimiento

Con excepción de las pruebas que por su propia naturaleza se desahogan cuando estas se admiten, como por ejemplo la presuncional o instrumental; las pruebas se deben de desahogar en la audiencia de desahogo, la cual debe de celebrarse diez días después de haberse admitido las pruebas, tal como lo establece el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas no sea posible desahogarlas en una sola audiencia, entonces se señalaran más, siempre y cuando no exceda un periodo de treinta días.

La Ley Federal del Trabajo tiene una intención muy clara de realizar el desahogo de pruebas de una manera rápida y expedita, sin embargo la carga de trabajo de las juntas de conciliación y arbitraje, hace que en la práctica se señalen audiencias de desahogo de pruebas en un término mucho mayor de los diez y treinta días que señala la ley, por lo que los términos marcados por la ley solamente se quedan en buenas intenciones.

Aun cuando es muy común que las juntas de conciliación y arbitraje violen el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar la audiencia de desahogo de pruebas fuera del término legal el litigante tiene la opción de promover un amparo indirecto para que los tribunales federales incorporen la

audiencia de desahogo dentro del termino legal, tal como lo podemos observar en la siguiente jurisprudencia:

AMPARO INDIRECTO, PROCEDENCIA DEL, SI PARA LA CELEBRACIÓN DE AUDIENCIA O RECEPCIÓN DE PRUEBAS SE FIJA UNA FECHA EXCESIVAMENTE POSTERIOR, DE MODO QUE NO SE CUMPLA CON EL PRINCIPIO DE PRONTITUD Y EXPEDITEZ EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

El señalamiento de fecha excesivamente posterior para continuar con la prosecución del juicio, verbigracia la celebración de una audiencia o la recepción de alguna prueba (casos de naturaleza adjetiva), sí tiene el carácter de un acto dentro del procedimiento, cuya realización es de imposible reparación, pues de consentirse tal disposición, no sería factible restituir al quejoso en el goce de la garantía violada (impartición de justicia pronta y expedita), dado que jamás podrán retrotraerse los efectos del transcurso del tiempo. A mayor abundamiento, la probable infracción no puede ser subsanada con el pronunciamiento del fallo respectivo, porque para entonces ya habría transcurrido inexorablemente el término fijado por la autoridad, y ningún fin práctico tendría conceder la medida solicitada, pues sólo se retardaría aún más el litigio, cuestión de la cual precisamente se resiente el inconforme. Cabe destacar, en apoyo al argumento de lo plasmado, que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis P. CXXXIV/96, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IV, noviembre de 1996, página 137, del rubro: "PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DIRIME ESTA CUESTIÓN, PREVIAMENTE AL FONDO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO (INTERRUPCIÓN PARCIAL DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO 'PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNA LA SENTENCIA DEFINITIVA.').", en lo conducente, señala: "... para establecer que en términos generales, la distinción entre actos dentro del juicio que afecten

de manera cierta e inmediata algún derecho sustantivo protegido por las garantías individuales, y aquellos que sólo afecten derechos adjetivos o procesales, es un criterio útil para discernir que en el primer supuesto se trata de actos impugnables en amparo indirecto en virtud de que su ejecución es de imposible reparación, mientras que en la segunda hipótesis, por no tener esos actos tales características, deben reservarse para ser reclamados junto con la resolución definitiva en amparo directo; sin embargo, aunque de modo general tal criterio es útil, según se indicó, no puede válidamente subsistir como único y absoluto, sino que es necesario admitir, de manera excepcional, que también procede el amparo indirecto tratándose de algunas violaciones formales, adjetivas o procesales ...", y como en el caso la transgresión resulta esencialmente adjetiva, es de estimarse que la misma debe ser impugnada a través del amparo biinstancial.⁶⁰

Lamentablemente los múltiples factores que logran el retraso en la justicia laboral, provocan que la protección constitucional no sea viable, en la práctica forense, para hacer valer la justicia rápida y expedita. En virtud de que es contraproducente que el litigante promueva un amparo indirecto para que se respeten los términos legales, porque al promoverlo se provoca que la junta tenga que encimar fechas con las demás audiencias; lo cual trae como resultado retrasos en las celebraciones de audiencias ajenas, que conlleva constantes diferimientos y por lo tanto los juicios se alargan más.

La audiencia de desahogo de pruebas es regulada por el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean

⁶⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T. VII, Marzo de 1998, pág. 625.

primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

La fracción primera regula el orden en que se deberán desahogar las pruebas, donde se procurara desahogar primero las del actor y después las del demandado. Cada prueba tiene una manera particular de desahogarse por lo que se deben observar las disposiciones relativas a estas en la Ley Federal del Trabajo.

Aun cuando la fracción segunda contempla la suspensión de la audiencia y su reanudación dentro de los diez días siguientes, en caso de que una prueba no esta correctamente bien preparada, en la practica forense no es así, en virtud de que la junta reanuda las audiencias en periodos mayores a los diez días además de que es muy común que por fallas administrativas y exceso de trabajo de la junta sea común que las pruebas no estén bien preparadas.

En la fracción tercera se señala que no se suspenderá la audiencia, cuando este pendiente la entrega de documentos por parte de alguna autoridad o funcionario al cual se le haya solicitado con antelación. Aunque dicha fracción establezca que no se puede suspender la audiencia, en la práctica forense es muy común que si se haga, porque la junta no manda a tiempo los oficios para que los funcionarios competentes proporcionen el documento de interés, y por lo tanto se señala una nueva fecha para la celebración de la audiencia mayor al termino legal.

Una vez que se desahogan todas las pruebas y sus objeciones se pueden formular los alegatos, éstos se pueden presentar de manera oral si se declara cerrada la instrucción en plena audiencia o se pueden presentar por escrito si se cierra la instrucción por medio de un acuerdo fuera de audiencia, otorgándole termino de tres días a las partes para presentarlos.

Como lo expresamos anteriormente, en la practica forense es muy común que se señale mas de una audiencia de desahogo de pruebas, las cuales muchas veces no se celebran a causa de que no se notifican las personas, no se giran oficios, no se encuentra el expediente, etc., lo que provoca que los juicios sean muy largos. Consideramos que la celebración de las audiencias de desahogo de pruebas es el periodo que mas tiempo se toma en el procedimiento ordinario laboral.

2.5.1 Problemas en el desahogo de la prueba confesional.

La confesional es aquella prueba que pretende demostrar a la junta de conciliación y arbitraje, que el adversario reconoce el hecho en controversia a favor del que promueve la confesión, ya sea por medio de posiciones o espontáneamente.

José Dávalos Morales define que “La prueba confesional es un medio probatorio, que consiste en el reconocimiento que una de las partes hace en su

perjuicio, de hechos que le imputa su adversario y que se refieren a puntos controvertidos.”⁶¹

En el procedimiento ordinario laboral, la prueba confesional se puede presentar de dos modos:

- a) La confesión expresa y espontánea, que consiste en las afirmaciones contenidas por alguna de las partes en: las posiciones que formulen, en algún escrito, o verbalmente en cualquier actuación realizada en el procedimiento.
- b) Por medio de posiciones, que consiste en que el oferente de la prueba formule posiciones, de forma oral o escrita, para que el absolvente acepte algún hecho en controversia. El absolvente normalmente es la contraparte o su apoderado legal, pero si el oferente de la prueba lo solicita pueden absolver posiciones las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

La confesión expresa y espontánea se desahoga en el momento que alguna de las partes admite algún hecho en controversia, en cualquier etapa del procedimiento, por lo que no causa algún tipo de dilación en el juicio a causa de su desahogo.

El desahogo de la confesional, de parte o por hechos propios, es regulada por el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 790. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

⁶¹ Dávalos Morales, José. **Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos específicos. Seguridad Social. Perspectivas**, 3ª edición, Porrúa, México, 2000, pág. 447.

- I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
- II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;
- III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;
- IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;
- V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;
- VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y
- VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

La fracción primera, del artículo expuesto, otorga la facultad a las partes de formular las posiciones de forma escrita u oral. Tal como lo expresa las fracciones IV y V, del citado artículo, cuando las posiciones se presentan por escrito basta con que la junta las califique, para que el absolvente responda a

éstas, y de esa manera el escrito se agregue al expediente firmado por el absolvente y el articulante; en esta modalidad no se presentan mayores dilaciones en el desahogo de la prueba, mas que la demora que tiene la junta en calificar las posiciones y el tiempo de respuesta del absolvente a las posiciones, por lo que en la practica forense la presentación por escrito de las posiciones agiliza el procedimiento además de que no es necesario que el articulante este presente si presenta el pliego con anterioridad a la audiencia.

Cuando se formulan las posiciones de manera oral, el articulante tiene que ponerse a dictar cada posición, una vez que se dicto la posición la junta tiene que calificarla de legal o de desecharla, asentando en autos el motivo y fundamento. En la practica forense es común que algunas juntas solo califiquen la posición cuando la contraparte se opone, después de que ésta se formula. El formular posiciones de manera oral retrasa mucho la audiencia de desahogo porque no existe un limite en la formulación, además de que se pierde tiempo: en dictar y escribir las posiciones, en escribir el uso de la palabra de la contraparte cuando se opone a la posición, en escribir si la junta desecha o admite cada posición, además del tiempo necesario que se lleva en escribir la respuesta del absolvente. Todo lo anterior hace que se tenga que suspender la audiencia por falta de tiempo y, por lo tanto, continuar en otra audiencia el desahogo.

Existe una modalidad mixta para formular posiciones, que consiste en que el articulante presente su pliego por escrito y además formule posiciones adicionales de manera oral, durante la celebración de la audiencia. Aun cuando el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las partes pueden interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas; el poder judicial emitió en la siguiente jurisprudencia, que dicho interrogatorio tiene que formularse como posición, cuando se trate de interrogar a algún absolvente:

**INTERROGATORIO LIBRE EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.
CUANDO SE OFRECE COMO COMPLEMENTO DE LA PRUEBA**

CONFESIONAL, LE SON APLICABLES LAS NORMAS QUE REGULAN ÉSTA.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 133/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, septiembre de 2004, página 223, con el rubro: "INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO ES OPORTUNO EN EL DESAHOGO DE PRUEBAS.", sostuvo que el interrogatorio libre previsto en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo no es una prueba autónoma, sino accesoria a las señaladas en el artículo 776 del propio ordenamiento, por lo que su ofrecimiento es oportuno si se realiza en el desahogo de la prueba correspondiente. En ese sentido, si el interrogatorio libre se ofrece para complementar la prueba confesional, en su desahogo serán aplicables, en lo conducente, las normas que rigen en el procedimiento laboral para dicha prueba principal, contenidas en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, por constituir un medio accesorio de perfeccionamiento que adquiere la naturaleza de la prueba respecto de la cual se ofrece.⁶²

Tesis de jurisprudencia 164/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de octubre de dos mil cuatro.

La modalidad mixta presenta los mismos problemas dilatorios que la formulación oral de posiciones, además que se puede presentar el problema de que si el abogado articulante desconoce la jurisprudencia recién expuesta, haga el uso de la voz para interrogar al absolvente como si fuera testigo y se pierda tiempo en estar desechando sus preguntas.

Tanto la formulación oral como la mixta tienen la posibilidad de utilizarse como medio para dilatar el procedimiento de forma intencional, en virtud de que no existe un límite para formular posiciones, y si alguna de las partes tiene la

⁶² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Novena Época, T. XX, Diciembre de 2004, pág. 389.

intensión de dilatar el procedimiento basta con ponerse a dictar posiciones infinitas u oponerse a cada una de éstas.

Consideramos que el oferente de la prueba confesional tiene mucho tiempo para realizar su pliego de posiciones por escrito y si se espera a formular las posiciones de manera oral, en la audiencia, es porque no le presta la suficiente seriedad a sus juicios laborales, por lo que la Ley Federal del Trabajo no debe fomentar o tolerar dichas conductas.

Indiscutiblemente la junta tiene la obligación de prestarle la atención debida a todas las audiencias, y no debe esperar hasta que la contraparte se oponga a la formulación de alguna posición para que las califique. La manifestación de inconformidad que hace la contraparte cuando se formula una posición no afecta en nada el procedimiento ni es elemento en el juicio de amparo, en virtud de que la calificación que haga la junta de la posición es en base a su criterio.

Por lo antes expuesto proponemos la modificación de los artículos, de la Ley Federal del Trabajo, relativos a la prueba confesional en torno a lo siguiente:

- Que las posiciones solo se puedan formular de forma escrita, mediante pliego de posiciones.
- Si se quiere añadir posiciones de manera oral se limiten éstas, a la hora en que concluye la audiencia en que se desahoga la prueba confesional, sin haber posibilidad de continuación.
- Que no se tenga que plasmar en el acta de audiencia la oposición de la contraparte, en virtud de que es obligación de la junta calificar las posiciones de manera oficiosa.

Al hacerse estas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, consideramos que se agilizaría el desahogo de la prueba confesional y por lo tanto se evitaría la suspensión de las audiencias por falta de tiempo.

2.5.2 Problemas en el perfeccionamiento de la prueba documental.

La Ley Federal del Trabajo distingue a un documento en público y privado. El artículo 795 señala las características de los documentos públicos, así como su fe en el juicio sin necesidad de legalización. “La naturaleza pública de un documento establece fundamentalmente una presunción de validez, evidentemente iuris tantum, ya que puede ser impugnado de falsedad.”⁶³

Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

A contrario sensu los documentos privados serán los que no reúnan las características de los públicos, tal como lo establece el artículo 796 de la citada ley.

La prueba documental es “...la que se hace por medio de documentos, públicos o privados, o por algún otro elemento material susceptible de facilitar la de algún hecho o acto.”⁶⁴ Documento en un sentido general “...es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento”⁶⁵

Las pruebas documentales pueden ser objetadas de dos maneras, la primera es en relación a su autenticidad de contenido y firma; la segunda manera es en cuanto a su alcance y valor probatorio. Cualquier tipo de objeción que se realice a un documento, debe precisarse su causa, es decir, el argumento del porqué se objeta. En el caso de querer objetar las documentales

⁶³ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 454.

⁶⁴ De Pina, Rafael, et. al. **Diccionario de Derecho**, Op.Cit., pág. 425.

⁶⁵ Tena Suck, Rafael, et.al. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 121.

públicas, es necesario que se acredite su falsedad con elementos de convicción idóneos, tal como lo establece la siguiente tesis:

**DOCUMENTOS PUBLICOS, SU OBJECION EN CUANTO A
CONTENIDO NO BASTA PARA NEGARLES EFICACIA PROBATORIA.**

Cuando la contraparte del oferente de una prueba documental pública, la objeta en cuanto a su contenido, no obstante que se trata de actuaciones realizadas por un funcionario público en ejercicio de sus atribuciones legales, argumentando que éste sólo puede dar fe de que obran en determinado expediente pero no de la legalidad de su contenido y firmas, así como que dicho documento no fue perfeccionado con otros medios probatorios, debe decirse que aquella documental está revestida de eficacia demostrativa plena, ya que el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo dispone que hace fe sin necesidad de legalización, de donde se desprende que la objeción por sí sola es insuficiente para privarla de valor probatorio, pues para ello sería necesario que la objetante acreditara la falsedad del documento con elementos de convicción idóneos.⁶⁶

La objeción de un documento en relación a su autenticidad de contenido y firma, la realiza la contraparte cuando el documento que se presenta como prueba contiene: una firma falsa, el contenido este alterado, la firma o suscripción haya sido precedido al texto escrito en el documento, o simplemente que el documento contenga alguna circunstancia que el objetante ponga en duda su autenticidad. La objeción de un documento en relación a su alcance y valor probatorio, solo son meros alegatos de valoración que no pueden invocar algún medio de perfeccionamiento o prueba, tal como lo establece la siguiente jurisprudencia:

**PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS
MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LAS PARTES EN RELACIÓN**

⁶⁶ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T. II, Octubre de 1995, pág. 537.

CON SU ALCANCE PROBATORIO NO DEBEN TENERSE COMO OBJECCIÓN.

Si se toma en consideración que las pruebas documentales, sean públicas o privadas, pueden ser apreciadas en el juicio laboral, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en atención tanto a su autenticidad (lo que incluye la inexactitud o falsedad del documento en todo o en alguna de sus partes), que es materia de objeción, como a su alcance probatorio, lo que implica su valoración, y que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 797, 798, 799, 800, 801, 802, 807, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen los casos en que procede la objeción de documentos y los procedimientos que al efecto deben ser desarrollados para cada caso, puede concluirse que cuando las partes efectúan alegaciones en relación con el alcance probatorio de una documental, mediante razonamientos que se refieren exclusivamente a aspectos de valoración, no se está ante una objeción en términos de los preceptos aludidos ni puede generar las mismas consecuencias que ésta, por lo que las Juntas deben tenerlas por no hechas. Ello es así porque, por un lado, la objeción o impugnación de documentos es un procedimiento a través del cual la contraparte de la oferente ataca la documental exhibida en el proceso alegando y, en su caso, probando que no es auténtica por ser inexacta o falsa, con el fin de lograr que no sea considerada por la Junta al momento de valorar las pruebas integrantes del sumario y dictar el laudo respectivo y, por otro, porque no obstante lo anterior, conforme a lo previsto en el artículo 841 de la propia ley, en el procedimiento laboral las reglas de valoración de los medios de convicción no son absolutas ni formalistas y deben entenderse moderadas por el principio de que la Junta debe resolver en conciencia, lo que significa que ésta puede, discrecionalmente, considerar las manifestaciones realizadas en relación con el alcance probatorio de un documento sin estar obligada a realizar un estudio destacado de ello.⁶⁷

⁶⁷ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Novena Época, T. XIII, Marzo de 2001, pág. 135.

Cuando se objeta un documento, en cuanto a autenticidad, traerá como consecuencia que la junta le reste valor probatorio y lo tenga por no perfeccionado, al menos que el oferente del documento presente un medio de perfeccionamiento o una prueba, como pueden ser: la prueba pericial, la ratificación de contenido y firma; y el cotejo o compulsas.

La prueba pericial se utiliza para acreditar la objeción de un documento en cuanto su autenticidad de contenido, firma o huella digital, tal como lo establece el artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 811. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

La ratificación de contenido y firma procede cuando un documento proveniente de un tercero ajeno a juicio o incluso, en algunos casos, de la contraparte, resulta objetado, lo que provoca que todas las personas que intervinieron en dicho documento, tengan que ir a ratificar el contenido de éste así como su firma o huella digital, ante la junta de conciliación y arbitraje, con la posibilidad de que la contraparte les pueda hacer preguntas en relación con el contenido del documento; tal como lo establecen los siguientes artículos de la ley federal del trabajo:

Artículo 800. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta Ley.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.

El poder judicial estableció en las siguientes jurisprudencias, que al tratarse de actas administrativas, éstas deben ser ratificadas en su contenido y firma, sin importar si se objetaron, para poder alcanzar su pleno valor probatorio:

ACTAS LEVANTADAS PARA HACER CONSTAR LA NEGATIVA A RECIBIR EL AVISO RESCISORIO. CARECEN DE VALOR SI NO SON RATIFICADAS, INDEPENDIEMENTE DE QUE HAYAN SIDO O NO OBJETADAS.

Los principios en que se fundamenta la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada bajo el rubro de: "ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS.", en la página 80 de la Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, son aplicables también respecto de las actas que los patrones levantan para hacer constar la negativa de los trabajadores a recibir el aviso rescisorio, puesto que son actuaciones extrajudiciales que se equiparan a una testimonial rendida sin las formalidades de ley; de ahí que para evitar que se presente un estado de indefensión se requiera dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a quienes la suscriben; consecuentemente, cuando no sean ratificadas carecerán de valor, con independencia de que hayan sido o no objetadas.⁶⁸

⁶⁸ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T. XX, Noviembre de 2004, pág. 1761.

ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS.

Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben de ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio.⁶⁹

El cotejo o compulsas se presenta cuando se objeta una copia simple, lo que provoca que se compare la fotocopia con el original. El artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la parte oferente del documento objetado, debe precisar el lugar donde el documento original se encuentre. El artículo 799, de la misma ley, establece que si el documento original se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de exhibirlo. El actuario es el encargado de realizar el cotejo de los documentos y en caso de que el original se encuentre en un lugar distinto de la residencia de la junta, se ordenara girar exhorto a la junta correspondiente para que lo haga ella, tal como lo establece el artículo 807 de la citada ley.

El artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente en cuanto a las fotocopias:

Artículo 810. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

⁶⁹ Apéndice de 1995, Cuarta Sala, Séptima Época, T. V, pág. 12.

Aun cuando el artículo 810 establece que las copias hacen presumir la existencia de los originales, por lo que no es necesario el cotejo si no se objetan, el criterio del poder judicial obliga al oferente a realizar el medio de perfeccionamiento, sin la necesidad de que exista una objeción, para alcanzar el pleno valor probatorio, tal como lo expone la siguiente jurisprudencia:

COPIA SIMPLE O FOTOSTÁTICA. EL PERFECCIONAMIENTO PROPUESTO DE QUIEN LA OFRECE, NO DEBE DEPENDER DE LA OBJECCIÓN FORMULADA POR SU CONTRARIO.

El artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que si el documento privado consiste en copia simple o fotostática, el oferente podrá solicitar, en caso de objeción, la compulsión o cotejo con el original; lo que permitiría presuponer que, únicamente en caso de que el documento privado consistente en copia simple o fotostática sea objetado, se llevará a cabo el medio de perfeccionamiento; sin embargo, tomando en consideración la tesis jurisprudencial número 32/93, sostenida por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del rubro: "COPIA FOTOSTÁTICA REGULADA POR EL ARTÍCULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VALORACIÓN DE LA.", la cual otorga a los referidos documentos no objetados el rango de indicio, de la que además se desprende la precisión en el sentido de que "... puede darse el caso de que el propio oferente de la copia fotostática, aunque no sea objetada, solicite su compulsión o cotejo, señalando el lugar donde se halle el original, la que de efectuarse, perfeccionaría dicha prueba documental.", válidamente se puede considerar que, quien ofrezca un documento en copia simple o fotostática y solicite a su vez el medio de perfeccionamiento, señalando el domicilio en el que se debe llevar a cabo, éste deberá ser efectuado, con independencia de que al hacerlo haya manifestado "para el caso de objeción, solicito el cotejo o compulsión" o expresiones similares, toda vez que sería ilógico que el perfeccionamiento propuesto dependiera de que la parte contraria de quien la ofreció la objete o no, puesto que tal y como ha quedado anotado, la mencionada jurisprudencia 32/93, únicamente otorga a las copias fotostáticas sin certificar el carácter de indicio, tomándose además en cuenta que el

numeral 797 de la indicada ley, precisa que cuando se devuelva al oferente un documento en original no objetado, deberá obrar en autos copia certificada, lo que resulta entendible, ya que no por el hecho de que el documento no sea objetado se debe determinar que al obrar en autos copia sin certificar del mismo, éstas se encuentran perfeccionadas.⁷⁰

Sin tener la intención de abundar en que tanto, las recién expuestas jurisprudencias, relativas a la ratificación y al cotejo de fotocopias, cambió el sentido de la norma, consideramos que tienen una clara intención de esclarecer mejor la verdad y en cierto modo ayudar al trabajador; cuando el abogado que lo representa, se le pasa objetar un acta administrativa o una fotocopia, entonces la jurisprudencia le suple su deficiencia. Sin embargo pensamos que el problema radica cuando no se tiene la intención de objetar la documental, en virtud de que el procedimiento se va a dilatar por realizar las diligencias de perfeccionamiento y como la contraparte tiene interés en que su prueba quede perfeccionada, no se va a desistir.

Por lo recién expuesto, proponemos la creación de un artículo en la Ley Federal del Trabajo donde se establezca que si la contraparte no tuvo la intención de objetar el documento, se le faculte de manifestar a la junta que se tenga por perfeccionada la documental sin necesidad de realizarse las diligencias por así convenir a sus intereses y por lo tanto la junta acuerde de conformidad. Esta propuesta agilizaría el procedimiento, le quitaría carga de trabajo a la junta y se observaría el principio de economía procesal.

2.5.3 Problemas en el desahogo de la prueba testimonial.

Por medio de testimonios rendidos ante la junta de conciliación y arbitraje, las personas que presenciaron los hechos materia de controversia deben comparecer para esclarecer la verdad con las preguntas que les

⁷⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T. XII, Octubre de 2000, pág. 1144.

formulen las partes o incluso la misma junta, las cuales deben rendir su declaración de forma imparcial.

Para José Dávalos Morales la prueba testimonial consiste en "...que personas distintas a las partes de la relación procesal transmiten al juzgador el conocimiento de determinados hechos que percibieron a través de los sentidos, y que se relacionan con una controversia sometida a juicio"⁷¹

La prueba testimonial es indivisible, eso quiere decir que es obligatorio que estén presentes los tres testigos, como máximo, para poderse desahogar. No existe precepto en la Ley Federal del Trabajo donde se establezca tal disposición, sin embargo es una práctica que se ha desempeñado desde años atrás y es observada por los litigantes y la junta, al respecto existe una tesis que lo fundamenta:

PRUEBA TESTIMONIAL RESPECTO DEL MISMO HECHO. SU DESAHOGO ES INDIVISIBLE.

La prueba testimonial es indivisible, pues si se permitiera que testigos de un mismo hecho dispusieran en diversas audiencias celebradas en diferentes épocas, esto restaría certidumbre al resultado de la prueba, pues es evidente que aquellos que testifiquen con posterioridad a los primeros, conocerían de antemano el dicho de estos últimos.⁷²

El artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo establece la manera en que se debe desahogar la prueba testimonial:

Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

⁷¹ Dávalos Morales, José. **Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos específicos. Seguridad Social. Perspectivas**, Op.Cit., pág. 453.

⁷² Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, T. III, Enero a Junio de 1989, pág. 613.

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

Aun cuando se establece en la fracción IV del artículo expuesto, que el interrogatorio que se formule a los testigos debe ser de forma oral, no existe ningún impedimento para que el oferente lo presente por escrito, tal como lo expone la siguiente jurisprudencia:

TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE EL ARTÍCULO 815, FRACCIONES III Y V, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DISPONGA QUE EL INTERROGATORIO CORRESPONDIENTE DEBE SER ORAL, NO IMPIDE QUE EL OFERENTE DE LA PRUEBA PUEDA PRESENTARLO POR ESCRITO PARA SU DESAHOGO.

La interpretación conjunta de las fracciones III y V del citado artículo, en relación con las fracciones III y IV del numeral 813 del propio ordenamiento, conduce a establecer como regla general que en la prueba testimonial los interrogatorios se formularán oralmente, lo cual implica que, en su desahogo, a los testigos se les formulen las preguntas de manera verbal y directa, a excepción de los que radiquen fuera del lugar de residencia de la Junta y de altos servidores públicos. En estas condiciones, las referidas fracciones III y V del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo no deben interpretarse aisladamente, sino en unión con lo que prevén las fracciones VI y VII del propio precepto, pues aunque el legislador establece que las preguntas se formularán de forma verbal y directa, no existe impedimento para que el oferente de la prueba presente el interrogatorio en forma escrita, ya sea al ofrecerse o durante su desahogo, a fin de que la Junta, si lo estima pertinente, sea la que directamente examine al testigo o, en su caso, dé esa posibilidad a las partes; además, el propio legislador estableció que las preguntas y respuestas, deben constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras; luego, al quedar obligada la Junta a hacer constar por escrito las preguntas que se formulen a los testigos, es factible que el oferente de la prueba testimonial pueda presentar por escrito el interrogatorio, lo que

contribuye a lograr la economía y sencillez del juicio laboral en términos del artículo 685 de la indicada ley.⁷³

Tesis de jurisprudencia 176/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de noviembre de dos mil cuatro.

En la práctica forense cuando se está interrogando al testigo, es común que la junta no deseche alguna pregunta, al menos que la contraparte se oponga; cuando sucede esto se transcribe en el acta, la oposición de la contraparte así como el acuerdo de la junta si la admite o la desecha. La oposición de la contraparte no la contempla el artículo 815, sin embargo en la práctica se realiza. Al respecto existe un criterio por parte de la junta federal de conciliación y arbitraje, sin embargo es un criterio exclusivo de ella que muchas veces no lo observan por desconocimiento todas sus juntas especiales:

DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

Del artículo 815 fracciones V y VI, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que corresponde a la Junta Especial del caso determinar la admisión o desechamiento de las preguntas que se formulan; sin que proceda admitir que la parte contraria a la que interroga objete las preguntas, interfiriéndose infundadamente en las atribuciones de la Junta y con ello incurrir en la dilación del procedimiento. En consecuencia, la prueba testimonial debe desahogarse con estricto apego a la Ley Laboral, sin admitir interferencias infundadas en las partes.⁷⁴

Criterio 2/02 aprobado por el pleno el 03 de Septiembre de 2002.

A partir de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se suprimió el incidente de tachas a los testigos, con la finalidad de darle mayor

⁷³ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Novena Época, T. XX, Diciembre de 2004, pág. 555.

⁷⁴ Criterios aprobados por el Pleno de la JFCA 1983-2002. **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, Edición Especial 75 aniversario, México, 2005, págs. 123 y 124.

celeridad al procedimiento, a partir de esa fecha el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo regula las tachas:

Artículo 818. Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

Estamos de acuerdo con el criterio de Juan B. Climent Beltrán cuando expone que las tachas a los testigos tiene la intención de afectar la credibilidad de la declaración del testigo. Se pueden dividir en tacha subjetiva y tacha objetiva, la primera consiste en atacar la calidad de testigo y la segunda consiste en atacar al testimonio. La tacha objetiva no tiene el carácter de tal en el proceso laboral mexicano por tratarse de la valoración del testimonio negándole alcance probatorio. En cambio la tacha subjetiva, es inherente a la calidad del testigo y lo inhabilita, por lo que invalida su testimonio.⁷⁵

En la práctica forense muchos litigantes confunden tachas con objeciones y viceversa. La ley no define que es objeción al testigo y tacha, al respecto la siguiente tesis distingue a la objeción del testigo como declaraciones contrarias a la verdad o contradictorias en sí mismas; mientras que la tacha al testigo la define como aquellas circunstancias personales que afectan su credibilidad:

TESTIGOS EN MATERIA LABORAL. TACHAS.

De lo dispuesto por el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las causas de inhabilitación del testigo, se obtiene que las llamadas tachas a un testigo lo constituyen aquellas circunstancias personales que afectan su credibilidad, como lo sería el que fuese pariente consanguíneo

⁷⁵ Cfr. Climent Beltrán, Juan B. **Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia**, Op.Cit., pág. 519.

o afín de alguna de las partes del juicio, que manifieste en forma directa un interés en el pleito o en otro semejante y que sea amigo íntimo o enemigo de alguno de los litigantes; pero estas circunstancias que afectan la credibilidad de un testigo, por presumirse que no podría declarar con imparcialidad a lo que se le interrogue, es cosa muy distinta de las objeciones que se hagan al dicho de un testigo, en quien no concurren tales circunstancias, por advertirse que sus declaraciones son contrarias a la verdad o contradictorias en sí mismas.⁷⁶

Por lo expuesto con anterioridad encontramos cuatro problemas en el desahogo de la testimonial, el primero es que cuando la junta tiene que citar a los testigos es frecuente que al celebrarse la audiencia no estén presentes todos y por lo tanto se tenga que diferir. El segundo problema es que la audiencia de desahogo, se dilata a causa de que se tiene que escribir la oposición de la contraparte a la pregunta formulada al testigo. El tercer problema es que pierde tiempo en dictar las preguntas y repreguntas de manera oral, cuando existe la posibilidad de traerlas por escrito. El último problema es que el formular oralmente las tachas hace que se pierda tiempo en la audiencia.

Para solucionar el diferimiento de la audiencia de desahogo de la testimonial, por no concurrir todos los testigos, proponemos que se pueda celebrar la audiencia de desahogo cuando estén presentes, por lo menos, dos testigos y no se le entregue copia de la audiencia a las partes hasta que se interrogue al faltante, por las siguientes razones:

- La prueba testimonial es indivisible con la finalidad de que los testigos, que no se han interrogado, no conozcan las posibles preguntas a realizarse; sin embargo la ley y la práctica forense presentan diversos casos en que se pueden interrogar a los testigos en días diferentes: cuando se trata de alto funcionario, cuando el testigo radica fuera del lugar de la junta y cuando

⁷⁶ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T. III, Enero de 1996, pág. 363.

por falta de tiempo se difiere la audiencia donde se interroga a los testigos.

- Existen numerosos casos en los que no se puede desahogar la testimonial a causa de que falta un testigo, y cuando comparece esa persona en la siguiente audiencia el testigo que se presentó en la audiencia anterior no comparece, lo que provoca múltiples problemas en las notificaciones. Por lo que se debe aprovechar tener presente a los testigos para interrogarlos en el momento.
- El no entregarle copia a las partes dificulta un poco que se sepan las preguntas que se le realizaron a los testigos.

El problema de que se pierde tiempo en estar escribiendo la oposición de la contraparte a las preguntas, consideramos que se puede solucionar si se establece la prohibición de escribir dicha oposición en el acta de audiencia, por las siguientes razones:

- El legislador no contempló la oposición de las preguntas y por lo tanto no fue su intención establecerlo en la Ley Federal del Trabajo.
- Si bien es una práctica que ayuda a la junta a darle argumentos para desechar una pregunta, la junta la debe de calificar oficiosamente y no por disposición de parte.
- Es importante que cuando la junta acuerda desechar una pregunta, se deje constancia en el acta para efectos del juicio de amparo, sin embargo es innecesario que se tenga que constar en el acta cuando la junta admite una pregunta en caso de que exista oposición.
- La oposición de la contraparte ocasiona que se pierda tiempo en escribirla en el acta además que ocasiona que se emita un acuerdo donde la junta acuerda de conformidad o no. Por lo que lo único que se escribiría en el acta es si la junta desecha una pregunta, mas no si la admite.

- Si se quisiera realizar una oposición se podría hacer de forma verbal, pero sin la necesidad de que se escriba en el acta de audiencia

Como solución al tiempo que se pierde al dictar las preguntas en forma oral, proponemos que el interrogatorio se deba de presentar siempre por escrito y formularle verbalmente las preguntas al testigo, sin perjuicio de poder hacer oralmente mas preguntas; así mismo en el caso de las repreguntas proponemos aplicar el mismo criterio, cuando la contraparte las pueda formular en la siguiente audiencia por haberse diferido por falta de tiempo. Las razones en que fundamos nuestra propuesta son:

- El presentar el interrogatorio por escrito contribuye a la economía y sencillez del juicio laboral, tal como lo dice la tesis que expusimos con anterioridad.
- Se preservaría el formular las preguntas verbalmente con la gran ventaja de que la mecanógrafa de la junta no perdería tiempo en escribirlas, en virtud de que ya estarían por escrito y solamente se dedicaría a escribir la respuesta, tal como sucede en el desahogo de la confesional.
- El oferente de la prueba sabe mucho antes que se celebre la audiencia de desahogo, que preguntas va a formular por lo que es posible llevarlas por escrito el día de la audiencia.
- Si el oferente de la prueba desea realizar mas preguntas, por táctica, lo puede hacer y sólo estas se dictarían.
- Existen numerosos casos en las repreguntas se van a comenzar a formular o quedaron inconclusas porque se suspendió la audiencia por falta de tiempo. En este caso se ahorraría mucho tiempo si el litigante trajera por escrito sus repreguntas, pudiendo formular más oralmente, por las mismas razones de los puntos anteriores.

Para que no se pierda tiempo al formular las objeciones o tachas a los testigos de manera oral, proponemos que éstas se deban presentar de manera

escrita, después de terminarse el interrogatorio al testigo, con un término de tres días, por las siguientes razones:

- Desde las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo se implemento la modalidad de presentar las objeciones o tachas de manera oral, con la finalidad de darle celeridad al procedimiento porque se presuponía el principio de inmediatez de la autoridad laboral, la cual no existe como expusimos con anterioridad, por lo que en realidad solo se pierde tiempo en estar escribiendo lo que dictan las partes.
- El presentar las objeciones o tachas a los testigos en día posterior al de la audiencia de desahogo, daría oportunidad de que se preguntara a mas testigos en la misma audiencia, evitando la suspensión de la audiencia por falta de tiempo y por lo tanto que se siga sin observar el principio de indivisibilidad de la testimonial.
- Al presentar por escrito las objeciones o tachas a los testigos, otorga el tiempo a las partes de pensar mejor sus argumentos además que le quita carga de trabajo a la junta y se volverían mas ágiles las audiencias de desahogo de pruebas.

Con estas propuestas que modificarían la Ley Federal del Trabajo, consideramos que se volverían mas ágiles y eficaces las audiencias de desahogo de la prueba testimonial y se evitarían varias conductas dilatorias que se presentan en la actualidad, además que se le quitaría carga de trabajo a la junta de conciliación y arbitraje.

2.5.4 Alegatos.

Los alegatos son la serie de razonamientos que van a exponer las partes al concluir el desahogo de pruebas, con los cuales van a tratar de convencer a la junta de que sus pruebas acreditaron sus pretensiones o excepciones y las pruebas de la contraparte no fueron suficientes.

Para Rafael De Pina el alegato es “razonamiento o serie de ellos con que los abogados de las partes (o las personas que puedan estar autorizadas al efecto) pretenden convencer al juez o tribunal de la justicia de la pretensión o pretensiones sobre las que están llamaos a decidir. Los alegatos pueden ser verbales o escritos.”⁷⁷

En el procedimiento ordinario laboral, los alegatos se presentan después de haberse desahogado todas las pruebas, al concluir la audiencia de desahogo. Los alegatos se pueden presentar oralmente o por escrito, la forma oral se presenta cuando se concluye el desahogo de todas las pruebas en una audiencia; la segunda forma se presenta cuando la junta otorga a las partes un término de tres días para formularlos, por haberse desahogado la última prueba fuera de audiencia.

La omisión de la apertura del periodo de alegatos no causa perjuicio a las partes, en virtud de que no forman parte de la litis ni trasciende al laudo, tal como lo expresa la siguiente jurisprudencia:

ALEGATOS. NO FORMAN PARTE DE LA LITIS.

Si la Junta responsable omite abrir el periodo de alegatos, tal conducta no causa perjuicio alguno a las partes, pues aquéllos son únicamente apreciaciones personales de los litigantes, sin que formen parte de la litis y, por ende, no trascienden al resultando del laudo.⁷⁸

Tal como pudimos observar en el capítulo primero, del presente trabajo de investigación, a lo largo de la historia legislativa de nuestra Ley Federal del Trabajo, los alegatos han modificado su formulación; en la ley de 1931 se debían presentar en un término de cuarenta y ocho horas o de forma oral sin exceder treinta minutos además que no constarían en acta. En la ley de 1970 solo disponía la presentación de los alegatos por escrito, al otorgar un término

⁷⁷ De Pina, Rafael, et. al. **Diccionario de Derecho**. Op.Cit., pág. 75.

⁷⁸ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T. XV, Mayo de 2002, pág. 895.

de cuarenta y ocho horas. Con las reformas de 1980, el legislador quiso hacer más ágil su formulación al suprimirla por escrito y establecer su presentación de forma oral al concluir la audiencia de desahogo de pruebas. Sin embargo como lo hemos mencionado a lo largo del presente trabajo la oralidad muchas veces no agiliza el procedimiento si no que lo entorpece.

En la práctica forense las juntas de conciliación y arbitraje para ahorrarse el tiempo de estar tomando dictado de los alegatos, otorgan al final de desahogarse la última prueba en la audiencia, un término de tres días para que las partes formulen sus alegatos por escrito, sin embargo si una de las partes no esta de acuerdo entonces lo tienen que hacer en ese momento. En el mejor de los casos simplemente no les otorga el periodo de alegatos y cierra directamente la instrucción.

Como pudimos observar en la jurisprudencia anterior los alegatos no tienen alguna importancia jurídica y tampoco práctica en el procedimiento ordinario laboral, por lo que proponemos eliminarlos por las siguientes razones:

- Su formulación oral toma tiempo considerable de la audiencia por transcribirse en el acta.
- Su formulación de manera escrita provoca la espera para que precluya el término de tres días que se otorga a las partes, además de los días en que se tarda en publicar en el boletín laboral la notificación a las partes. También provoca que la junta tenga mas carga de trabajo por la carga administrativa que genera.
- Si los alegatos no forman parte de la litis por ser apreciaciones personales de las partes, entonces consideramos que es inutil mantenerlos en el procedimiento ordinario laboral.
- El suprimir la formulación de los alegatos, agilizaría el procedimiento laboral en virtud de que una vez que se desahogara la ultima prueba se pasaría inmediatamente al cierre de instrucción.

2.5.5 Proyecto de resolución y laudo.

El proyecto de resolución se debe formular a los diez días siguientes de que el auxiliar declara cerrada la instrucción, tal como lo regula el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos.

Una vez que se elabora el proyecto de laudo, se debe entregar una copia a cada uno de los miembros de la junta. Si alguno de ellos lo desea dentro de los cinco días siguientes, de haber recibido el proyecto, podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se llevaron a cabo o para mejor proveer, es decir para el esclarecimiento de la verdad. Si se llevan a cabo las diligencias mencionadas, la junta citará a las partes para que se desahoguen en un término de ocho días.

Cuando transcurren los cinco días que tuvieron los miembros de la junta para proponer nuevas diligencias o cuando se desahogan éstas, el presidente

de la junta citará a los miembros para discutir y votar el proyecto de laudo, lo cual se deberá efectuar dentro de un término de diez días. La discusión y votación del proyecto de laudo se lleva a cabo como lo establece el artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

Existen dos posibilidades al terminar esta diligencia, la primera es que no se le hicieran modificaciones o adiciones al proyecto, por lo que se elevaría a la categoría de laudo; la segunda posibilidad es que se le hicieran modificaciones o adiciones al proyecto, por lo que el secretario adecuaría dichas modificaciones al proyecto discutido para elevarlo a la categoría de laudo, lo cual deberá hacerse constar en acta. Hechos los cambios necesarios, el secretario recabara las firmas de los miembros de la junta para que, de esa manera, se puedan notificar del laudo las partes. Sin embargo la ley no precisa cuantos días tiene de tolerancia el secretario, para hacerle las modificaciones al proyecto de resolución.

El artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo establece la facultad de la junta, cuando considera que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, de imponer una sanción:

Artículo 891. Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la

Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

Al respecto Nestor de Buen manifiesta: “Dos comentarios merece esa disposición. El primero atiende a la cuantía, que no justificaría mayores preocupaciones como incentivo para actuar de buena fe y sin dolo. La segunda ha de referirse a su muy escasa aplicación, si es que alguna vez se ha aplicado.”⁷⁹

Si hacemos la cuenta de los días hábiles que deben transcurrir para obtener el laudo, desde que se cierra la instrucción hasta que se debe notificar a las partes, son siete semanas máximo, es decir, un mes con tres semanas. Sin embargo en la práctica forense el tiempo que transcurre, desde que se cierra la instrucción hasta que se dicta el laudo, es de muchos meses más o incluso años.

Consideramos que el promover un amparo es una solución práctica para que se respete los términos que consagra la ley laboral en la formulación del laudo. Cuando la junta de conciliación y arbitraje excede el término fijado por la Ley Federal del Trabajo para pronunciar el laudo, cualquiera de las partes tiene la opción de promover un amparo indirecto en virtud de que tal conducta viola el principio de justicia pronta y expedita consagrado en el artículo 17 constitucional. El amparo es indirecto porque, a pesar de ser aparentemente una violación de carácter procesal, en el fondo se esta vulnerando el derecho de acceso efectivo a la administración de justicia, tal como lo explica la siguiente jurisprudencia:

LAUDO. LA OMISIÓN DE SU DICTADO, A PESAR DE HABER TRANSCURRIDO EL PLAZO LEGAL PARA ELLO, ES UN ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN IMPUGNABLE EN AMPARO INDIRECTO.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en la tesis de jurisprudencia P./J. 24/92, visible en la Gaceta del Semanario

⁷⁹ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 582.

Judicial de la Federación, Octava Época, Número 56, agosto de 1992, página 11, que los actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, son impugnables ante el Juez de Distrito en términos de lo dispuesto por el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, debiéndose entender que producen "ejecución irreparable" los actos dentro del juicio, sólo cuando afectan de modo directo e inmediato derechos sustantivos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y nunca en los casos en que sólo afectan derechos adjetivos o procesales. Por otra parte, el propio Tribunal Pleno precisó en la jurisprudencia P./J. 113/2001 publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, septiembre de 2001, página 5, que el artículo 17 constitucional garantiza a favor de los gobernados el disfrute de diversos derechos, entre los que se encuentra el acceso efectivo a la administración de justicia, la cual debe impartirse de manera pronta y expedita mediante el cumplimiento por parte de la autoridad jurisdiccional de los plazos y términos dispuestos por la ley. En ese orden, la omisión de pronunciar el laudo, a pesar de haber transcurrido el plazo previsto en los artículos 885 a 887 y 889 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una paralización del procedimiento laboral, que evidencia la existencia de una violación que incide en la esfera jurídica del particular de manera irreparable, pues con ello se difiere la resolución del juicio, aun cuando el laudo que en el fondo del asunto llegare a emitirse resultara favorable a sus intereses, ya que la violación a la garantía individual no podría ser remediada ante la imposibilidad material de retrotraer el tiempo y, por ende, la vía para la impugnación de aquella omisión es el amparo indirecto, en términos de lo dispuesto por el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, pues el efecto vinculatorio de la sentencia concesoria será obligar a la Junta a obrar en el sentido de respetar la garantía violada emitiendo el laudo relativo.⁸⁰

⁸⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Novena Época, T. XIX, Febrero de 2004, pág. 226.

Consideramos que la formulación del laudo se retrasa por: exceso de trabajo de la junta de conciliación y arbitraje; por cuestiones administrativas; porque los miembros de la junta no se notifican a tiempo, en virtud de que muchas veces, no van a diario; pero en especial por falta de dictaminadores suficientes que realicen los proyectos de resolución suficientes. Aun cuando existieran sanciones mas severas para los miembros o personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por no respetar los términos en la formulación del laudo, el problema no acabaría si no se dota de mas secretarios dictaminadores, así como una mejor planeación administrativa.

CAPITULO TERCERO PLANTEAMIENTO DE INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

3.1 Incidentes en materia laboral

Los incidentes son cuestiones procesales que se presentan a lo largo del proceso laboral, los cuales tienen que resolverse en el momento que se plantean o a través de una audiencia incidental, en virtud de que pueden cambiar el sentido de sus resoluciones.

Rafael Tena Suck define lo siguiente: “Se conocen con el nombre de incidente a todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente en el principal de algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos, originados en un asunto que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso.”⁸¹

La importancia de los incidentes, es que su resultado puede cambiar el sentido del laudo o del acuerdo que cierra cada etapa del procedimiento ordinario laboral. La Ley Federal del Trabajo hace una clasificación de los incidentes en cuanto a su trámite, que son:

- De previo y especial pronunciamiento
- Generales

Los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquellos que “...impiden el curso de un juicio en tanto no se resuelven.”⁸², en virtud de que su resultado afecta el desenvolvimiento del proceso. Por el contrario, los incidentes generales permiten que el proceso continúe, sin la necesidad de esperar a que se resuelvan, porque su resultado va a resolver cuestiones accesorias. El artículo 762, de la ley laboral, menciona los incidentes de previo y especial pronunciamiento en el proceso del trabajo:

⁸¹ Tena Suck, Rafael, et. al. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit., pág. 93.

⁸² De Pina, Rafael, et. al. **Diccionario de Derecho**. Op.Cit., pág. 316.

Artículo 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas.

3.2 Incidentes de previo y especial pronunciamiento

El incidente de nulidad en materia laboral es aquel que va a declarar la invalidez de las notificaciones efectuadas por la junta de conciliación y arbitraje, cuando carecen de los requisitos que consagra la Ley Federal del Trabajo. El artículo 752, de la citada ley, establece que las notificaciones que no se practiquen conforme a lo dispuesto al Capítulo VII, que regula las notificaciones, sufrirán de nulidad. Sin embargo el artículo 764 dispone un caso de excepción:

Artículo 764. Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

A pesar de que la Ley Federal del Trabajo no delimita o define los alcances del incidente de nulidad, el poder judicial emitió una jurisprudencia donde deja muy claro que dicho incidente solo podrá resolver cuestiones relativas a las notificaciones:

NULIDAD. EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ES IMPROCEDENTE EL INCIDENTE QUE SE INTERPONE CON APOYO EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CONTRA DE ACTUACIONES DISTINTAS A NOTIFICACIONES.

Es improcedente el incidente de nulidad que se interpone con apoyo en la fracción I del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, en contra de actuaciones distintas a las notificaciones efectuadas dentro del procedimiento laboral, pues aun cuando en el citado precepto se dispone que se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otras cuestiones, la "nulidad", sin especificar a qué tipo se refiere, lo cierto es que relacionando esta disposición con el estudio conjunto de los artículos 739 a 751, 761 a 765, y especialmente lo dispuesto en el diverso 752 de la propia ley, se advierte que el legislador se refiere a la nulidad de las notificaciones, por lo que resulta correcto el desechamiento, por notoriamente improcedente, del incidente de nulidad interpuesto en contra de actuaciones distintas a las notificaciones practicadas en el procedimiento laboral, con apoyo en lo dispuesto en el artículo 685, en cuanto que prevé los principios de economía, concentración y sencillez que rigen el derecho procesal del trabajo, en relación con el numeral 848 de la ley de la materia, que dispone expresamente que las resoluciones que dicten las Juntas no pueden ser invalidadas por medio de defensa alguno; lo que se corrobora si se tiene en cuenta que en la ley citada se utiliza el término "nulidad de actuaciones" en forma genérica; y que de conformidad con el artículo 107, fracciones III, inciso a) y V, inciso d), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 158, 159 y 161, primer párrafo, de la Ley de Amparo, y 37, fracción I, inciso d), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el juicio de amparo directo procede en contra de los laudos o resoluciones definitivas que pongan fin al juicio dictados por Juntas o tribunales laborales federales o locales, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos o durante el procedimiento, que afecte las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; y que en términos de lo dispuesto por los artículos 107, fracciones III, incisos b) y c), y VII, de la Constitución Federal; 114, fracciones III, IV y V, de la Ley de Amparo y 55, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el juicio de amparo indirecto procede en contra de actos de Juntas o tribunales de trabajo ejecutados en el juicio, fuera de él o

después de concluido, que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, o que afecten a personas extrañas al juicio.⁸³

Tesis de jurisprudencia 92/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de julio de dos mil cuatro.

El incidente de incompetencia se promueve cuando una de las partes no esta de acuerdo en que la junta, donde se tramita el juicio, conozca del asunto en litigio, aun cuando ésta se haya declarado competente al iniciar el procedimiento. No se puede abrir un incidente de incompetencia argumentando la inexistencia de la relación laboral, como lo establece el artículo 702. La incompetencia solo puede promoverse por declinatoria, es decir a través de la autoridad jurisdiccional que conoce del asunto, tal como lo establece el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 703. Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

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

Aun cuando el incidente de incompetencia es de previo y especial pronunciamiento, así como se debe de presentar al iniciar la etapa de demanda y excepciones; éste no paraliza por completo el procedimiento, en virtud de que se debe de contestar la demanda o de lo contrario se tendría por contestada en sentido afirmativo, como lo establece la fracción V del artículo 878.

⁸³ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Novena Época, T-XX, Julio de 2004, pág. 284.

El incidente de falta de personalidad se presenta cuando una de las partes objeta la personalidad que ostenta la contraparte, por carecer de algún requisito legal que se requiere para ejercerla. Aun cuando la personalidad la debe analizar la junta de conciliación y arbitraje de manera oficiosa, puede ser que pase por alto algún defecto o que al momento de que se comparece en audiencia, alguna de las partes acredita su personalidad con alguna deficiencia. El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, establece las reglas para acreditar la personalidad en el proceso laboral, la inobservancia de éste artículo puede atraer el planteamiento de un incidente de falta de personalidad:

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

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

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

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

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

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

“La acumulación es la medida procesal tendiente a solicitar, por una de las partes, que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia.”⁸⁴ La Ley Federal del Trabajo regula la acumulación, el artículo 766 señala los casos en que procede la acumulación, el artículo 768 señala los casos de excepción y el artículo 769 dispone sus efectos:

Artículo 766. En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;
- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;
- III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y
- IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Artículo 768. Las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 699.

⁸⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho Procesal del Trabajo**, 2ª Edición, Trillas, México, 1991, pág. 176.

Artículo 769. La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

I. En el caso de la fracción I, del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo; y

II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución.

El incidente de excusas procede cuando algún miembro de la junta esta impedido para conocer del asunto en litigio por tener algún vinculo personal con alguna de las partes. Lo puede hacer valer el propio miembro de la junta o alguna de las partes. El artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo enumera las causas por las que procede este incidente:

Artículo 707. Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;

II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

El incidente de excusas es incluido en la Ley Federal del Trabajo como de previo y especial pronunciamiento solo porque tiene una tramitación especial, en virtud de que no tiene el efecto de suspender el procedimiento, tal como lo establece el artículo 711:

Artículo 711. El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley.

3.2.1 Problemas y propuestas en los incidentes de previo y especial pronunciamiento.

Los incidentes de previo y especial pronunciamiento tienen el efecto de suspender la audiencia, porque su resultado influye directamente en las actuaciones posteriores que se realicen las durante el procedimiento. Los incidentes generales no suspenden la audiencia, porque van a resolver una cuestión accesoria que puede afectar el resultado del laudo, pero no los actos posteriores que se realizan durante el procedimiento.

Pensamos que el legislador hizo lo correcto al delimitar los incidentes de previo y especial pronunciamiento en la Ley Federal del Trabajo, porque de esa manera se evita que se suspenda la audiencia para señalar otra, lo que provoca una dilación en el procedimiento. Por lo que proponemos que se debe seguir la tendencia de tener en nuestra legislación laboral, los menos posibles incidentes de previo y especial pronunciamiento, para que no se entorpezca tanto el curso del procedimiento ordinario laboral.

Proponemos que el incidente de acumulación solamente pueda considerarse de previo y especial pronunciamiento cuando se promueva fundándose en la primera fracción del artículo 766, por las siguientes razones:

- Únicamente cuando se funda en la primera fracción del artículo 766, va a hacer que se deje sin efectos todo lo actuado en el juicio acumulado mas reciente.
- Cuando se funda en las demás fracciones, el efecto que va a tener el incidente de acumulación solo puede afectar el resultado del laudo y no las actuaciones posteriores. Por lo que consideramos que no existe una razón por la que se tenga que tramitar como incidente de previo y especial pronunciamiento.
- Si se limita al incidente de acumulación a tener sus efectos de previo y especial pronunciamiento solo cuando se invoque la fracción primera del artículo 766, se podrá evitar el retardo del procedimiento en los demás casos.

3.3 Presentación del incidente

Un incidente se puede promover de dos formas en el procedimiento ordinario laboral: oral y escrito. La forma oral solo se puede presentar en el momento que se celebra una audiencia, y consiste en ponerse a dictarle a la mecanógrafa las razones por las que se quiere tramitar un incidente. La forma escrita se puede presentar cuando se celebra una audiencia o fuera de ésta. Al igual que las otras promociones, un incidente escrito se puede modificar de manera oral antes de presentarlo en la audiencia.

Cuando se promueve un incidente en una audiencia, la junta tiene la obligación de admitirlo para su estudio, al menos que sea un incidente de nulidad y exista la causal enunciada en el artículo 764, por lo que en ese caso la junta puede desechar el incidente de plano; tal como lo establece la siguiente tesis aislada:

INCIDENTE EN EL JUICIO LABORAL. ES ILEGAL DESECHARLO CUANDO CUESTIONA LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES.

De la interpretación sistemática de los artículos 761 a 765 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que en el procedimiento laboral debe tramitarse como incidente de previo y especial pronunciamiento entre otros el relativo a la personalidad, debiendo entenderse por tal aquel que suspende la tramitación del juicio hasta en tanto se resuelva, dado que el mencionado incidente debe sustanciarse y resolverse de plano, oyendo a las partes, por lo que no es permitido a las Juntas laborales desechar esa clase de incidentes; por tanto, la resolución mediante la cual la Junta del trabajo desecha por improcedente un incidente de personalidad infringe las disposiciones legales citadas, máxime que el artículo 764 del ordenamiento legal citado expresamente señala que sólo en caso de que el promovente del incidente de nulidad de notificaciones se manifieste sabedor de la resolución cuya notificación impugna, tal incidente se desechará de plano.⁸⁵

Amparo directo 179/98. Cecilia Piña Goyenechea. 23 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

3.3.1 Problemas y propuestas en la presentación de un incidente

El primer problema que encontramos cuando se promueve un incidente es que existe la posibilidad de presentarlo oralmente. Cuando se promueve oralmente un incidente, la audiencia se va a alargar porque se va a perder tiempo, en dictar y en escribir dicha actuación, además del tiempo necesario que se tarda en tramitarlo y resolverlo.

⁸⁵ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, T-VII, Junio de 1998, pág. 658.

El segundo problema que encontramos es que en la práctica forense al promoverse un incidente de previo y especial pronunciamiento en la celebración de una audiencia, la contraparte hace uso de la voz para desestimarlos, lo que consideramos es inútil y solo se pierde tiempo, en virtud de que la junta no tiene ninguna facultad para desecharlos, al menos que se trate de un incidente de nulidad.

Para solucionar el primer problema, proponemos que se establezca en la Ley Federal del Trabajo que la única manera de presentar incidentes en el procedimiento ordinario, sea de manera escrita sin la posibilidad de modificarlos oralmente, con excepción del de personalidad, por las siguientes razones:

- Consideramos que cuando una de las partes tiene la intención de promover un incidente en una audiencia, tuvo previo conocimiento y tiempo para prepararlo de forma escrita, por lo que consideramos es una imprudencia y una conducta dilatoria el presentarlo de manera oral, al celebrarse una audiencia.
- De todos los incidentes, el de falta de personalidad es el único que se puede presentar de forma espontánea, cuando una de las partes tiene una deficiencia al comparecer en la audiencia.
- El permitir que se modifique oralmente el escrito donde se presenta el incidente, es solapar la negligencia del litigante de no revisar bien su escrito antes de exhibirlo en la audiencia.

El segundo problema se puede solucionar si se establece en la Ley Federal del Trabajo, que cuando se promueva un incidente de previo y especial pronunciamiento en una audiencia, se debe de suspender de inmediato, con las excepciones que la ley establece, por las siguientes razones:

- Cuando se promueve un incidente de previo y especial pronunciamiento, de nada sirve que la contraparte trate de oponerse en la audiencia a su substanciación, en virtud de que la junta no tiene facultad para desecharlos.
- Los argumentos que expongan las partes en torno al incidente, se deben de hacer en la audiencia incidental.

- Con esta propuesta se evitaría perder tiempo en el uso de la voz para desvirtuar la presentación de un incidente, y la junta tendría más tiempo para descargar trabajo.

3.4 Trámite de los incidentes

Las normas reguladoras de los incidentes aparecieron como una novedad en la legislación laboral. Anteriormente, los incidentes no se regulaban, tal vez en atención a que no eran deseables dentro del proceso laboral, que busca una justicia rápida y expedita. Sin embargo la falta de regulación del incidente había hecho caer al proceso laboral en constantes vicios y artificios, que los litigantes promovían dolosamente con el fin de dilatar los juicios laborales. Se sabía de la existencia de causas de nulidad, problemas de competencia o personalidad y de solicitudes de acumulación, pero eso se dejaba al capricho de las partes, que ellas le dieran la regulación deseada, o a los criterios de distintos tribunales, que muchas veces se contradecían.⁸⁶

En la exposición de motivos de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, el legislador manifiesta la intención de regular la tramitación de los incidentes:

“El Capítulo IX de la Iniciativa se refiere a los incidentes que puedan surgir en el transcurso del proceso. Es bien sabido que los incidentes procesales pueden constituir un serio obstáculo para la impartición de la justicia, especialmente si su planteamiento obedece al propósito de entorpecerla. Por esa razón, se procura regularlos en forma más completa, llenando lagunas que actualmente existen en la Ley y rigiendo, en lo posible, su trámite por los principios de concentración y economía procesal. Para ello se establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciar y resolver de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia y personalidad. Si los incidentes que deberán tramitarse son

⁸⁶ Cfr. Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho Procesal del Trabajo**, Op.Cit, pág. 171.

los de acumulación, excusas o sustitución procesal, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción deberá señalarse día y hora para la audiencia incidental, continuándose el procedimiento de inmediato. Así, sin desvirtuarse la función y el significado que tienen los incidentes en el juicio, oyendo a las partes en la misma audiencia en que se hubieren suscitado, en tanto que para otros se instaura un mecanismo sencillo, en el que se cumplen las formalidades del procedimiento.”⁸⁷

La Ley Federal del Trabajo establece como reglas generales para la tramitación de los incidentes lo siguiente:

- Se deben de tramitar dentro del expediente principal donde se promueve.⁸⁸
- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia se debe substanciar, resolver de plano, oyendo a las partes y continuarse de inmediato el procedimiento.
- Cuando se promueva un incidente de previo y especial pronunciamiento, se debe suspender la audiencia y señalar dentro de las veinticuatro horas siguientes, día y hora para la celebración de una audiencia incidental.⁸⁹
- Los incidentes se deben resolver de plano oyendo a las partes.⁹⁰

Como excepción a las reglas anteriores encontramos las siguientes:

- Si el incidente tiene una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo se debe sujetar a las disposiciones relativas a éste.⁹¹
- Se tramitara por cuerda separada solo cuando la Ley Federal del Trabajo lo establezca.⁹²
- El promover un incidente de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda, con la sanción de que si la junta se declara competente se le tendrá por contestada en sentido afirmativo.⁹³

⁸⁷ Exposición de motivos de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

⁸⁸ Cfr. Artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo.

⁸⁹ Cfr. Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹⁰ Cfr. Artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹¹ Cfr. Idem.

⁹² Cfr. Artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹³ Cfr. Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

- El incidente de falta de personalidad se debe tramitar como si no fuera de previo y especial pronunciamiento, es decir, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, sin necesidad de suspender la audiencia.⁹⁴
- El incidente de excusas, a pesar de ser de previo y especial pronunciamiento, no va a paralizar el procedimiento, en virtud de que la misma ley dispone que el procedimiento ordinario debe seguir su curso mientras se resuelve el incidente.

Cuando se plantea un incidente dentro del procedimiento ordinario, el primero va a paralizar al segundo, porque hasta que no se escuchen a las partes va a poder continuar su curso normal. En el caso del incidente de previo y especial pronunciamiento se tiene que suspender la audiencia en el momento que se plantea, para señalar una fecha de la audiencia incidental. Cuando se trata de incidentes generales no se suspende la audiencia pero tampoco puede seguir su curso normal hasta que se escuche a las partes en la misma audiencia.

Tal como lo establece el artículo 763, cuando se promueva un incidente de previo y especial pronunciamiento, se debe suspender la audiencia y dentro de las veinticuatro horas siguientes se debe señalar día y hora, para celebrar la audiencia incidental; sin embargo la ley no especifica algún término para celebrarla, por lo que la siguiente tesis aislada señala que el término es de tres días:

AUDIENCIA INCIDENTAL, EL TERMINO MINIMO PARA EFECTUARSE ES DE TRES DIAS. (ARTICULO 735 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

El término mínimo para efectuarse la audiencia incidental es de tres días, porque aun cuando la Ley Federal del Trabajo no señala un término mínimo para dicha realización, es lógico que el mismo debe existir, pues debe darse a las partes la oportunidad de prepararse para ejercitar los derechos que legalmente les correspondan; de ahí que se considere que

⁹⁴ Cfr. Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

es el de tres días que establece el precepto invocado, para la realización o práctica de actos procesales o ejercicio de algún derecho que no tenga señalado término específico.⁹⁵

Amparo en revisión 60/92. Bimbo del Noroeste, S.A. de C.V. 10 de abril de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Santacruz Fernández. Secretario: Humberto Bernal Escalante.

3.4.1 Problemas y propuestas en el trámite de incidentes.

Tal como se expuso en el tema anterior, a lo largo de la historia de nuestra legislación federal del trabajo se trato de evitar regular la tramitación de los incidentes porque indiscutiblemente afectan la celeridad del procedimiento, sin embargo es necesario que exista regulación en el trámite para evitar dilaciones por suplir ese defecto en la ley. Consideramos que la tramitación que existe en nuestra legislación actual tiene buenas intenciones de no entorpecer el procedimiento pero en la práctica forense no lo logra.

El primer problema que encontramos es que el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo tiene redactado que se debe de señalar la audiencia incidental, hasta veinticuatro horas después de que se promueve un incidente de previo y especial pronunciamiento. Nestor de Buen dice al respecto “Un artículo mal redactado. Porque, aparentemente lo que debe hacerse dentro de las veinticuatro horas es señalar día y hora para la audiencia incidental pero en realidad se quiso decir y se dijo de muy mala manera, que la junta, en el momento de la audiencia, debe señalar día y hora para que el incidente ese verifique al día siguiente.”⁹⁶ Además que no existe un término donde se establece cuantos días tiene la junta para señalar la audiencia incidental; no obstante que la tesis aislada que expusimos nos dice que son tres días, no deja de ser solo un criterio que deja abiertas múltiples interpretaciones.

⁹⁵ Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, T-X, Agosto de 1992, pág. 526.

⁹⁶ De Buen Lozano, Néstor. **Compilación de Normas Laborales Comentadas**, Porrúa, México, 2002, pág. 259.

El segundo problema es que si una de las partes pretende dilatar el procedimiento, basta con que promueva un incidente de previo y especial pronunciamiento. Con excepción del incidente de nulidad, la junta de conciliación y arbitraje no tiene facultad de prejuzgar y desechar de plano la substanciación de algún incidente, por lo que esto otorga el poder a cualquiera de las partes para poder dilatar el procedimiento, con el pretexto del tramite de un incidente de previo y especial pronunciamiento.

El tercer problema es que en la práctica forense encontramos que algunas juntas se reservan el acuerdo donde resuelven el incidente de personalidad, por lo que una vez que las partes han dicho sus argumentos en torno al incidente se deben de esperar muchos días mas para conocer la resolución de la junta. También existe la practica que cuando el actor incidentista plantea la objeción a la personalidad y por cuestiones de tiempo la contraparte no puede formular su replica al incidente, la junta señala fecha para la audiencia incidental. Sin embargo consideramos que con esta práctica se distorsiona el sentido de la norma, porque las cuestiones relativas a la personalidad se pueden debatir con argumentos sencillos, sin la necesidad de abrir una audiencia especial para resolverla; la siguiente jurisprudencia robustece nuestro argumento:

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES QUE AL RESPECTO SE REALICEN DEBERÁN RESOLVERSE DE PLANO, OYENDO A LAS PARTES EN LA AUDIENCIA DE LEY.

Si se toma en consideración que de conformidad con la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 761 a 763 de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de falta de personalidad es un incidente de previo y especial pronunciamiento que necesariamente debe ser tramitado dentro del expediente principal en donde surgió la controversia y que cuando sea promovido dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, resulta inconcuso que la objeción a la personalidad de alguna de las partes en el juicio laboral debe resolverse de plano, oyendo a las

partes en la audiencia de ley, a efecto de evitar dilaciones procesales innecesarias y con la única condición de que en la resolución correspondiente, la Junta de Conciliación y Arbitraje exprese las razones jurídicas que haya tomado en cuenta para resolver en los términos en que lo haya hecho. Lo anterior se encuentra robustecido con el texto de la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el cuatro de enero de mil novecientos ochenta, del que se desprende que el espíritu del legislador al incorporar tal reforma fue, entre otros, el de agilizar la tramitación de los procedimientos, apoyándose para ello en los principios de inmediatez y concentración procesal, motivo por el cual consideró pertinente que las objeciones que se hagan valer en relación con la personalidad de las partes en la audiencia de ley, deberán ser resueltas de plano en la misma pieza de autos, oyendo a las partes en ese momento, sin que para el caso se requiera de la tramitación de incidente formal alguno.⁹⁷

Tesis de jurisprudencia 31/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de agosto de dos mil uno.

El cuarto problema es que al plantearse un incidente general dentro de una audiencia va a tener el efecto de atrasar el procedimiento. Si bien no es necesario suspender una audiencia, para que el incidente general se substancie en una audiencia incidental con distinta fecha; si va a retrasar el procedimiento porque se debe de escuchar a las partes, antes de poder continuar el curso normal del mismo.

Para solucionar el primer problema proponemos que se modifique el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo para que en lugar de que este escrito "...dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalara día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá." quede lo siguiente: "la audiencia

⁹⁷ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Novena Época, T-XIV, Agosto de 2001, pág. 193.

incidental deberá celebrarse al día siguiente que se haya promovido el incidente.”, por las siguientes razones:

- No encontramos una razón por la que la junta se tenga que esperar veinticuatro horas para poder señalar fecha para la audiencia incidental.
- La junta puede señalar en el momento que, se promueve el incidente de previo y especial pronunciamiento, fecha para la audiencia incidental sin ningún problema.
- Al quedar escrito en la ley el término en el que se debe de celebrar la audiencia incidental, se acabaran las interpretaciones, así como la facultad discrecional de la junta para señalar a su arbitrio la fecha.
- Si la audiencia incidental se celebra al siguiente día, va a ser mínima la dilación del procedimiento.
- Un día es suficiente para que la contraparte se prepare de forma adecuada, para dar contestación al incidente.

El segundo problema se puede solucionar, si se le otorga la facultad a la junta de imponer una multa a la parte que promovió un incidente de previo y especial pronunciamiento, al dictar la resolución que lo resuelve; cuando considere que fue presentado para dilatar el procedimiento. Las multas impuestas al trabajador y al patrón serian de diferente cuantía. Las multas al patrón deben ser de una cuantía considerable, mientras que la del trabajador debe de ser proporcional a lo que el demanda. Por las siguientes razones:

- La parte que pretenda promover un incidente para dilatar el procedimiento, va a pensar dos veces antes de hacerlo porque correría el riesgo de ser multado.
- Aun cuando en la actualidad existe la imposición de una multa para la parte, que considere la junta obro con dolo o mala fe, ésta sanción se presenta hasta que se dicta el laudo. Nuestra propuesta es imponer la multa cuando se dicta la resolución que pone fin al incidente, por lo que seria inmediata esta sanción.
- La sanción de la multa debe tener el efecto de persuadir a las partes para que no cometan conductas dilatorias. La capacidad económica del patrón es distinta a la del trabajador, es por eso que si incurren en dilatar el procedimiento con un incidente debe de recibir una multa que afecte a

su economía. Por ejemplo recibir una multa de ocho salarios mínimos, no tiene el mismo impacto en el trabajador que en el patrón, por lo que es necesario que este último reciba una multa de mayor cuantía.

El tercer problema es difícil de resolver porque el trámite que debe seguir el incidente de personalidad, que consideramos la solución, está estipulado en la ley de forma muy clara. Pensamos que el problema se solucionaría si existiera una norma que regulara el uso de la voz en la exposición y contestación del incidente de falta de personalidad, podría ser más ágil su substanciación, por lo que la junta de conciliación y arbitraje no tendría algún pretexto para suspender la audiencia y dictar la resolución.

Consideramos que el cuarto problema se puede solucionar si se modificara la Ley Federal del Trabajo, para que los incidentes generales que se promuevan en una audiencia, se tramiten de la misma forma que los de previo y especial pronunciamiento, es decir a través de una audiencia incidental, sin que el trámite afecte o paralice el curso normal del procedimiento ordinario; sin embargo no se podría dictar laudo hasta que este resuelto el incidente. Lo anterior por las siguientes razones:

- No se afectaría la celebración de una audiencia, por lo que se volvería más ágil el procedimiento al evitar que se tenga que suspender por falta de tiempo, en virtud de que el exponer y contestar el incidente toma tiempo.
- La forma en que se substancia actualmente un incidente general paraliza una audiencia mientras se resuelve. Sin embargo su resultado solo puede afectar el resultado del laudo, mas no los actos posteriores a la promoción del incidente.
- Si se tramita el incidente general en una audiencia incidental las partes debatirán en ella, y no en la audiencia principal por lo que se agilizaría la última. Además que se podrían hacer efectivas las multas, que expusimos en la segunda propuesta, a las partes que promuevan incidentes para dilatar el procedimiento.

- Con esta propuesta si alguna de las partes promueve un incidente en una audiencia, ésta va a seguir su curso normal, sin esperar a que las partes debatan en torno al incidente.

3.5 Desarrollo de la audiencia incidental

El artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo establece que se debe de señalar una audiencia incidental, cuando se promueva un incidente de previo y especial pronunciamiento; sin embargo ninguna disposición de la ley regula la tramitación de la audiencia incidental. Por lo que no se especifica si la audiencia incidental se debe llevar similar a la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, o como la audiencia de un procedimiento especial, es decir, demanda y excepciones, pruebas y resolución. En virtud de que no existe alguna regulación de la audiencia incidental, cada junta especial la substancia según su criterio

En la práctica forense encontramos diversas formas en que las juntas especiales tramitan la audiencia incidental. La audiencia incidental puede substanciarse de las siguientes formas:

- 1) Se inicia con el uso de la palabra del actor incidentista, el cual puede modificar o ratificar el incidente, después el demandado incidentista da contestación éste, después se procede a la replica y contrarréplica, entonces el actor incidentista presenta sus pruebas y la contraparte a ofrecer las suyas así como objetar las del actor incidentista, éste último objeta las del demandado incidentista y se procede a dictar resolución. Esta manera de tramitar la audiencia incidental es similar a la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.
- 2) Se inicia con el uso de la palabra del actor incidentista, el cual ofrece el incidente junto con las pruebas con la posibilidad de modificar antes de ratificar, después el demandado incidentista ofrece su contestación junto con sus pruebas y objeta las de la contraparte, entonces el actor incidentista objeta pruebas y formula una replica; algunas juntas otorgan la contrarréplica al demandado incidentista pero es según su criterio, por

ultimo la junta procede a dictar resolución. Esta manera de tramitar la audiencia incidental es similar a la audiencia de demanda y excepciones, pruebas y resolución que se tramita en el procedimiento especial.

Cuando se promueve un incidente de previo y especial pronunciamiento dentro de una audiencia principal, su substanciación puede variar, por lo que encontramos las siguientes posibilidades:

- 1) En la audiencia del juicio principal, la contraparte le da contestación al incidente y se formulan la replica y contrarréplica, entonces la junta señala fecha de la audiencia incidental para que en ella las partes desahoguen y objeten pruebas. En esa forma, la audiencia incidental solo va a servir para desahogar pruebas, porque la litis del incidente se estableció en la audiencia del juicio principal.
- 2) En la audiencia del juicio principal la contraparte va a dar argumentos para que la junta deseche el incidente, entonces la junta señala fecha para la celebración de la audiencia incidental. La audiencia incidental se celebra de las formas que enumeramos anteriormente, es decir como audiencia de procedimiento especial o de procedimiento ordinario.

Los problemas que encontramos en cualquier forma de tramitar la audiencia incidental son:

- En virtud de que es una audiencia todas las actuaciones se pueden presentar de manera oral y modificarlas si la traen escritas.
- Cuando se tiene el criterio de otorgar la replica y contrarréplica, éstas retrasan el procedimiento porque las partes pueden extenderse el tiempo que necesiten dictándolas.
- Como no se tiene regulada la audiencia incidental da lugar a que la junta especial tome la forma de substanciarla que ella considere sin importar si esa forma retrasa el procedimiento.

3.5.1 Propuesta de regular la tramitación de la audiencia incidental

Como pudimos observar es necesario que la manera en que se tramita la audiencia incidental tenga una regulación en la Ley Federal del Trabajo, de esa forma se evitaría la discrepancia de criterios entre cada junta especial. Por lo que proponemos el siguiente modelo de audiencia incidental:

1. Cuando se promueva un incidente, dentro o fuera de una audiencia, se debe hacer únicamente por escrito y en éste se debe adjuntar el escrito de pruebas, corriéndole copia de traslado de ambos escritos a la contraparte. Por las siguientes razones:
 - De esta forma se evitaría que el actor incidentista dilate el procedimiento al hacer uso de la palabra, ya sea para presentar todo el incidente o para modificar su escrito.
 - Consideramos que cuando se va a celebrar una audiencia incidental no existe alguna razón o circunstancia que influya para que el incidente tenga la necesidad de ser modificado.

2. La audiencia incidental debe comenzar con el ofrecimiento de los escritos de contestación y pruebas del demandado incidentista, sin la posibilidad de modificarlos de manera oral, por las siguientes razones:
 - En virtud de que el incidente no se podría modificar, entonces no habría razón para que la audiencia incidental inicie con el uso de la palabra del actor incidentista.
 - Como el incidente no se podría modificar, entonces tampoco existiría razón para que se hiciera uso de la voz para modificar la contestación.
 - Cuando el demandado incidentista recibiera copia de traslado del incidente, tendría el tiempo y todos los elementos para contestar el incidente, así como presentar sus pruebas, de forma escrita por lo que no tendría necesidad de hacer uso de la voz.

3. También se debe anexar a los escritos del demandado incidentista las objeciones si es que las hubiere. Las objeciones solo pueden versar en torno a las pruebas documentales de la contraparte en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, por las siguientes razones:

- En virtud de que el actor incidentista presento por escrito con copia de traslado sus pruebas, entonces el demandado tiene el tiempo suficiente, así como los elementos necesarios, para poder realizar sus objeciones por escrito.
 - Si las objeciones solo pueden versar en torno a las documentales, entonces se agilizaría la audiencia incidental porque solo se estudiaría la supuesta deficiencia, en cuanto su autenticidad de contenido y firma. Por las razones que hemos expuesto en el capítulo segundo de este trabajo de investigación.
4. Por último el actor incidentista podrá objetar solo las pruebas documentales de la contraparte en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, por las siguientes razones:
- Consideramos que es la única razón por la que el actor incidentista puede hacer uso de la palabra en la audiencia incidental.
 - Al versar las objeciones en torno a las documentales, entonces se agilizaría la audiencia incidental porque solo se haría el uso de la voz si existiera algún problema en cuanto su autenticidad de contenido y firma. Por lo que no se perdería mucho tiempo.
5. Al terminar las objeciones del actor incidental, si es que las hubiere, la junta procederá a dictar resolución, o si lo considera necesario podrá reservarse el acuerdo pero tendrá veinticuatro horas para dictar la resolución, por las siguientes razones:
- Si la junta considera que la resolución no tiene un grado de complejidad mayor, entonces puede dictarla en ese momento. Pero si considera que su complejidad es mayor tendría la opción de dictarla hasta en veinticuatro horas.
 - Si se establece el límite de veinticuatro horas para dictar resolución se podría seguir el trámite del procedimiento ordinario de manera inmediata, por lo que no se dilataría mucho el juicio.

El modelo de audiencia incidental que acabamos de proponer, lograría que se pudieran presentar todos los elementos necesarios para resolver el

incidente, sin la necesidad de retrasar el procedimiento. Como se pudo observar no contemplamos las figuras de la replica y contrarréplica en nuestro modelo, en virtud de que consideramos que solo quitan tiempo y no son necesarias; por las mismas razones que expusimos en el capítulo segundo del presente trabajo de investigación. El trámite de este modelo de audiencia incidental, se lograría de una manera muy ágil, en virtud de que el único uso de la voz, sería el que hiciera el actor incidentista para objetar las documentales de la contraparte; sin embargo todas las actuaciones que se presentan tradicionalmente están presentes pero de manera escrita.

CAPITULO CUARTO OTROS FACTORES QUE AFECTAN LA CELERIDAD DEL PROCEDIMIENTO

4.1 Análisis de otros factores que afectan la celeridad en el procedimiento

La sola reforma a las normas que regulan el procedimiento ordinario laboral no bastaría para poder tener un procedimiento rápido y expedito, que cumpla con los términos legales. De nada serviría que el legislador plasme en la legislación laboral, principios o artículos con buenas intenciones de justicia social si siguen existiendo factores extralegales que afectan la celeridad del procedimiento.

Para poder lograr que el procedimiento ordinario laboral, cumpla con los principios y términos procesales que marca la legislación del trabajo, se requiere que las normas que lo regulan, sean posibles de ejecutarse en la práctica forense, además que el Estado brinde las condiciones administrativas y de personal para poderse ejecutar.

Como se pudo observar en el capítulo primero, del presente trabajo de investigación, la Ley Federal del Trabajo, a lo largo de la historia, ha disminuido sus términos para la celebración de las audiencias, así como las ha concentrado para que se celebren en una sola, y de esa manera evitar el transcurso de tiempo en la recepción de actuaciones. Diecisiete semanas es lo que dice la ley que debe tardar, a lo máximo, en tramitarse todo el procedimiento ordinario; desde nuestro punto de vista es mucho para un trabajador o su beneficiario que tienen la necesidad de demandar, pero también es un tiempo necesario para que la junta de conciliación y arbitraje pueda hacer las diligencias y atender la carga de trabajo que tiene día con día. Por lo que pensamos que los términos que rigen al procedimiento ordinario deberían de seguir la tendencia de disminuirse, sin embargo, como se debe considerar la carga de trabajo de la junta, estamos de acuerdo que se preserven como actualmente los contempla la ley laboral.

Los problemas dilatorios que tiene la Ley Federal del Trabajo en el trámite del procedimiento ordinario, los hemos tratado en los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación, donde se analizaron sus problemas y propusimos soluciones. Los problemas extralegales que consideramos influyen de manera directa, que ocasionan la inobservancia de los términos en la actualidad, que rigen al procedimiento ordinario laboral son:

- La celebración de audiencias esta subordinada a la jornada laboral de la junta de conciliación y arbitraje.
- Las conductas dilatorias en el procedimiento ordinario generan mas carga de trabajo para la junta de conciliación y arbitraje.
- La falta de personal en las juntas de conciliación y arbitraje.
- Problemas administrativos en la junta de conciliación y arbitraje.
- Patrocinio no profesional.

4.2 La celebración de audiencias esta subordinada a la jornada laboral de la junta de conciliación y arbitraje.

La junta de conciliación y arbitraje labora de lunes a viernes, de 9:00 am a 3:00 pm, por lo que la celebración de audiencias se limita a dicho horario; sin embargo comúnmente, la última hora en la que señalan audiencias es a la 1:30 pm a lo máximo.

Cada mesa de trámite tiene una agenda, donde tiene un control de los días y horas en que se van a celebrar las audiencias, y por lo tanto también le sirve para señalar nuevas audiencias en base a la disponibilidad que haya. Es así que, si llega una demanda nueva a la junta y los siguientes quince días hábiles, en que se debe celebrar la audiencia trifásica, están ocupados en la agenda, será imposible celebrar dicha audiencia en el término legal; lo mismo ocurre con la celebración de cualquier tipo de audiencia.

La cantidad de audiencias que se señalan en la agenda para que se celebren en un día, depende del tipo de audiencia que se trate, es así que la junta dependiendo el caso, podrá programar el número de audiencias que

estime convenientes para celebrarse en determinada fecha. Suponiendo que estime que no se llevaran mucho tiempo todas las audiencias en un día, les podrá asignar una hora a cada una, por lo que tendrá el límite de celebrar como máximo cinco ese día. Si estima que la celebración de audiencias puede demorar más, entonces el número de audiencias a celebrar en ese día se reduce.

Si bien es necesario implementar mas personal para que atienda las audiencias que se celebran a diario, consideramos que el problema radica esencialmente en el tiempo en que se tardan en celebrar las audiencias, por la manera en que actualmente se tramitan. Cuando se señala una audiencia en la agenda se estima que mínimo va a tardar una hora en celebrarse, si es que no se difiere, y eso es porque la oralidad actualmente es un elemento que dilata las audiencias en lugar de agilizarlas, como lo hemos explicado a lo largo del presente trabajo de investigación.

Si se implementaran las reformas a la Ley Federal del Trabajo que hemos propuesto en el presente trabajo de investigación, para que sean mas ágiles las audiencias, se podrían celebrar mucho más que en la actualidad. Nuestra opinión es que una vez que se realizaran dichas reformas y al ver la mejora del número de audiencias que se celebraran a diario, se podría estimar el personal necesario para poder cumplir con los términos que marca la Ley Federal del Trabajo.

4.3 Las conductas dilatorias en el procedimiento ordinario generan mas carga de trabajo para la junta de conciliación y arbitraje.

Las conductas dilatorias, tanto de los litigantes como de la junta de conciliación y arbitraje, provocan que el tiempo en que se tramitan los juicios se alargue por muchos meses y años. El simple transcurrir del tiempo hace que las circunstancias en que sucedieron los hechos motivo de la litis cambien, como por ejemplo las personas que tienen que comparecer en una audiencia

ya no recuerden con exactitud los hechos, así como también pueden cambiar de residencia o empresa.

Cuando las personas no se pueden localizar provoca que se deban de generar una serie de diligencias como promociones, apercibimientos, exhortos así como múltiples audiencias diferidas porque no se pueden celebrar a causa de la incomparecencia de la persona esperada. Entre más personas son las que no se pueden localizar, más diligencias se tienen que hacer y por lo tanto tiene como resultado que el expediente se vaya haciendo más voluminoso. Cuando un expediente es muy voluminoso provoca confusiones, por tanta carga de papel en la localización de las actuaciones y muchas veces los secretarios de la junta realizan acuerdos innecesarios o que van en contra de lo ya actuado; lo que tiene como consecuencia la generación de promociones o juicios de amparo.

Si la junta acepta que se difiera por mas de una ocasión la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, para no tramitarla ese día y de esa forma librarse de ese trabajo que conlleva, tal vez en ese día se libran de trabajar en ella, tanto los litigantes como el personal de la junta, pero esa audiencia no desaparece en virtud de que se tiene que volver a celebrar y concluir. Esa audiencia que no se celebros va a ocasionar que se dilaten los demás juicios, porque va a ocupar un lugar en la agenda de la junta y mientras no se concluya ese procedimiento va a estar generando mas carga de trabajo para la junta, así como retrasos en los demás procedimientos.

Cuando la junta de conciliación y arbitraje comete una práctica dilatoria, no solo interrumpe con la celeridad del procedimiento, sino que también hace que aumente su carga de trabajo. Si la junta cumple con respetar los términos que marca la Ley Federal del Trabajo y solo difiere la audiencia trifásica por una sola vez en la etapa conciliatoria, entonces solo tendrá que ocuparse de un juicio alrededor de cuatro meses, de lo contrario ese tiempo se multiplicara y ocasionara circunstancias que traerán mas carga de trabajo.

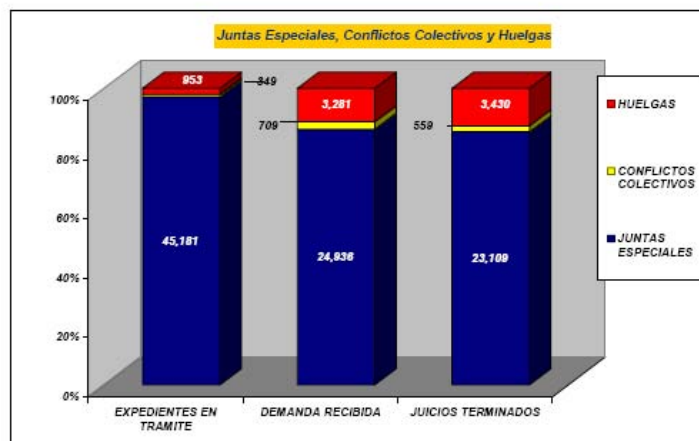
4.4 Falta de personal en las juntas de conciliación y arbitraje

La gran cantidad de juicios que atiende la junta de conciliación y arbitraje, tienen que contar con el personal suficiente para tramitarlos. Si los juicios superan la capacidad del personal, con que cuenta la junta para atenderlos, entonces se va a presentar deficiencias en la substanciación de los procedimientos.

Para tener una idea de los juicios que se tramitan, tomamos estadísticas de la información publicada en la página de Internet de la junta local de conciliación y arbitraje del Distrito Federal. "Precisamente la amplitud de su competencia, a la luz del crecimiento demográfico y el entorno actual de inestabilidad económica, ha convertido a la Junta en el Tribunal Laboral que proporcionalmente, atiende y resuelve mayor cantidad de asuntos cada año."⁹⁸ En el 2006 se tramitaron en sus juntas especiales un total de 45,181 procedimientos y se recibieron 24,936 demandas; tal como podemos observar en la siguiente gráfica:



AREA	JUNTAS ESPECIALES	CONFLICTOS COLECTIVOS	HUELGAS	TOTAL
EXPEDIENTES EN TRAMITE	45,181	349	953	46,483
DEMANDA RECIBIDA	24,936	709	3,281	28,926
JUICIOS TERMINADOS	23,109	559	3,430	27,098



⁹⁸ <http://www.juntalocal.df.gob.mx/>

Para atender esos juicios la junta local de conciliación y arbitraje del Distrito Federal, cuenta con diecisiete juntas especiales, todas ellas están conformadas, según datos proporcionados por la propia junta⁹⁹, por el siguiente personal:

- 17 presidentes de juntas especiales.
- 92 auxiliares jurídicos
- 86 secretarios jurídicos
- 94 actuarios judiciales
- 177 estenógrafas
- 28 jefes de archivo

Con los datos expuestos podemos observar varios aspectos, el primero consiste en que resulta imposible cumplir con el principio de inmediatez por parte de la autoridad, el segundo es que pensamos que todo el personal que atiende las juntas especiales es insuficiente para celebrar las audiencias y diligencias de las 24,936 demandas nuevas recibidas en el año 2006 y mucho menos para tramitar los 45,181 procedimientos.

Cada funcionario de la junta de conciliación y arbitraje forma parte de un sistema, y como en todo sistema si uno de sus elementos falla traerá como consecuencia que no se cumpla la finalidad por la que fue creado. Es así que debemos analizar la función del personal que labora en la junta de conciliación y arbitraje, para determinar el grado de importancia que tienen en el procedimiento, y así poder saber también la dilación que puede traer en el procedimiento si no existen los funcionarios suficientes.

4.4.1 Actuarios

Los actuarios son los funcionarios que se encargan de notificar a todos los involucrados en el procedimiento ordinario laboral de las resoluciones que ha dictado la junta de conciliación y arbitraje. El Reglamento Interior de la Junta

⁹⁹ Cfr. <http://www.juntalocal.df.gob.mx/transparencia%20-%20nva/FraccionII/Organigrama%20Junta%20Local.swf>

Federal de Conciliación y Arbitraje en su artículo 47 señala las funciones que tiene el actuario de la junta especial:

Artículo 47. En cada una de las Juntas Especiales y áreas que conforman la Junta, se asignará el número de Actuarios necesarios para el eficaz funcionamiento de las mismas y serán asignados por el Presidente de la Junta. Los Actuarios además de sus facultades y obligaciones que se consignan para ellos, en la Ley Federal del Trabajo, tienen las siguientes:

I. Recibir los expedientes que se les encomiende para su diligencia previo registro y firma de los mismos, anotando la fecha y hora en que lo reciben y que lo devuelven;

II. Devolver los expedientes, con las razones respectivas y debidamente firmados, el mismo día de la práctica de la diligencia o a más tardar al día siguiente;

III. Practicar las notificaciones en los términos ordenados en la resolución respectiva y con la anticipación debida, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley;

IV. Practicar oportunamente las diligencias que se le encomienden en la fecha, hora y lugar indicados con las formalidades legales y en los términos ordenados en la resolución respectiva; y consignando en las actas todas las circunstancias que se presenten redactándolas en forma clara y precisa;

V. Elaborar las actas respectivas de las notificaciones y diligencias practicadas en ejercicio de sus funciones, asentando las razones correspondientes debiendo firmarlas al calce para constancia;

VI. Recibir cuando por motivo o requerimiento de pago le sean entregadas cantidades en efectivo, títulos de crédito o valores debiendo asentar en el

acta su recepción y remitirlos en forma inmediata al Presidente de la Junta para que provea lo necesario;

VII. Acatar las indicaciones e instrucciones del Presidente de la Junta, de los de las Juntas Especiales, de los Secretarios Generales, de los Auxiliares o de los Jefes de las Áreas a las que estén asignados, y

VIII. Rendir un informe mensual de las diligencias y notificaciones realizadas así como de los expedientes en su poder.

En virtud de que el procedimiento ordinario laboral es predominantemente oral, las actuaciones mas importantes se deben llevar a través de audiencias, donde las personas que participan tienen que estar notificadas de su celebración; es por eso que los actuarios tienen un papel fundamental en el desarrollo del procedimiento.

Dada la importancia de los actuarios en el procedimiento laboral, la falta de éstos provoca que las personas que deben intervenir en una audiencia no queden notificadas oportunamente, lo cual trae como consecuencia que las audiencias no se celebren, generando dilaciones en los juicios. En la práctica forense muchas audiencias se dejan de celebrar diariamente a causa de que el actuario no notifico a las personas que debían intervenir en ella, por lo que se deben de diferir.

El trabajo que realizan los actuarios consiste en salir a la calle a notificar personas, por lo que dicha labor toma un cierto lapso de tiempo dependiendo la distancia del domicilio a notificar. Por lo anterior consideramos que las funciones que desempeñan los actuarios no se pueden simplificar u optimizar más, en virtud de que salir a la calle y recorrer ciertas distancias toma mucho tiempo del día.

Es así que consideramos que los actuarios son el personal de la junta que debe tener un aumento en su plantilla independientemente de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que hemos propuesto, en virtud de que depende de

ellos que las personas queden notificadas de audiencias, pruebas, resoluciones, etc; y la falta de actuarios provoca deficiencias en las notificaciones, que traen como consecuencia la no celebración de audiencias, que son parte fundamental del procedimiento ordinario laboral.

4.4.2 Secretarios de acuerdos

Los secretarios de acuerdo son los funcionarios de la junta que tienen mayor contacto con las partes en el procedimiento ordinario además de ser los encargados de dirigir la tramitación de las audiencias, tal como lo podemos observar en la práctica forense y en el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en sus artículos 45 y 46 que señalan las funciones que desempeña:

Artículo 45. Las Juntas Especiales y las Áreas que integran la Junta, contarán con el número de Secretarios necesarios y suficientes de acuerdo a la disposición presupuestal existente para el eficaz desempeño de las funciones y serán asignados por acuerdo con el Presidente de la Junta.

Artículo 46. Los Secretarios, además de las facultades y obligaciones que se consignan para ellos en la Ley Federal del Trabajo, tendrán las siguientes:

I. Recoger previa firma de recibo, todos los días en el archivo respectivo, los expedientes en los cuales deban celebrarse las audiencias, así como aquellos en los que deban de proveer acuerdos o cualquier otro trámite;

II. Cuidar que le sean remitidos oportunamente por el Archivo los expedientes en los que ha de celebrarse audiencia o que estén pendientes de acuerdo;

III. Proyectar conforme a derecho y las instrucciones de los Auxiliares o el

Presidente los acuerdos que deba emitir la Junta, el Presidente o el Auxiliar;

IV. Autorizar con su firma, dando fe de las comparecencias de las partes o interesados, de las actuaciones y resoluciones de toda clase que emita la Junta Especial respectiva o el Presidente de la misma, así como de las constancias relativas al trámite de exhortos; expedir las certificaciones o copias certificadas que ordene la Junta o el Presidente; practicar las notificaciones por el boletín o estrados que la propia Junta disponga; y requerir, y en su caso certificar la negativa a votar la resolución de los Representantes de los Trabajadores o de los Patrones;

V. Presentar un informe de labores al Auxiliar de la Junta Especial correspondiente, en la forma que sea requerido y de acuerdo al manual de procedimientos que al efecto se expida;

VI. Informar al Auxiliar de la Junta Especial de las irregularidades que note con motivo del trámite de los asuntos;

VII. Devolver al Archivo los expedientes que obren en su poder, al concluir las labores del día;

VIII. Guardar bajo su responsabilidad los libros, sellos y documentos que posean con motivo del desempeño de su cargo:

IX. Entregar al Auxiliar, inmediatamente después de que los reciban, los valores que les sean entregados con motivo del desempeño de sus funciones;

X. No aceptar valores si no es por acuerdo escrito del Presidente de la Junta, los que de inmediato entregarán al Auxiliar correspondiente;

XI. Vigilar que los expedientes se encuentren debidamente foliados en el centro, de tal manera que el mismo abarque las dos hojas;

XII. Solicitar, en caso de duda, a los comparecientes y demás personas que intervengan en las Audiencias, identificaciones, especialmente cuando se trate de desistimientos y pagos;

XIII. Facilitar los expedientes sin que salgan del local de la Junta Especial, únicamente a las partes y previo acuerdo de la Junta o del Presidente, y a los peritos nombrados en autos;

XIV. Guardar en el secreto los expedientes tan sólo para acuerdo, por el tiempo estrictamente necesario;

XV. Estar presente en las Audiencias para dar fe de lo actuado y anotar en agenda la fecha y hora de las próximas audiencias, indicando la naturaleza de las mismas, nombre de las partes y número de expediente;

XVI. Autorizar el acceso a la Junta a personas, solo para la práctica de alguna diligencia;

XVII. Proyectar, en el mismo día que lo reciba, el acuerdo que deba recaer al proveído de los Tribunales de Amparo en que aperciban de multa a la Junta o al Presidente. En caso de no cumplir con una resolución de amparo y no darle cuenta al Presidente de esa situación, su omisión lo hace responsable de la sanción administrativa;

XVIII. Cuando fuere necesario enviar algún expediente junto con el informe justificado a la autoridad judicial que conozca del amparo, se formará un expedientillo con todos los datos de identificación y copias certificadas de las constancias necesarias para ejecutar el laudo de su caso;

XIX. Cumplir las instrucciones e indicaciones del Presidente de la Junta, del Presidente de la Junta Especial y del Auxiliar, encaminadas al mejor desempeño de sus funciones, y

XX. Entregar el último día hábil de la semana una lista a los Representantes, de las Audiencias que se celebrarán la semana siguiente.

El secretario de acuerdos es el funcionario de la junta con mayor contacto con las partes, porque él es el que tramita el procedimiento ordinario antes del cierre de instrucción. Es así que si no hay los suficientes secretarios de acuerdos en una junta especial, es imposible que las audiencias se señalen en los términos que marca la Ley Federal del Trabajo.

El secretario de acuerdos se apoya en las mecanógrafas, quienes son aquellas mujeres que están transcribiendo en el acta de audiencia todo lo que se dice en ésta. Como hemos dicho con anterioridad, para que el procedimiento ordinario laboral se lleve a cabo es necesario que se celebren audiencias, y estas están subordinadas al número de mesas de trámite que tenga cada junta especial. Cada mesa de trámite la atiende una estenógrafa la cual se limita a escribir lo actuado en la audiencia y se subordina a las órdenes del secretario de acuerdos, quien le dice lo que debe escribir.

La importancia de las mecanógrafas en el procedimiento ordinario laboral es que ellas van a escribir lo actuado en la audiencia y por lo tanto si no hay suficientes estenógrafas en una junta especial no pueden celebrarse muchas audiencias diarias. Sin embargo de nada serviría que hubiera muchas estenógrafas para escribir las audiencias si no hay suficientes secretarios de acuerdos que les digan que acordar.

En la práctica forense el secretario de acuerdos normalmente se le asignan tres o más mesas de trámite que debe atender al mismo tiempo, lo que ocasiona que cuando una audiencia se está llevando a cabo, la mecanógrafa es la que se encarga de vigilar la audiencia y el secretario solo sirve para dictar los acuerdos o resolver pequeños percances.

Consideramos que si es importante aumentar la plantilla de secretarios de acuerdos, sin embargo primero debería de realizarse la reforma a la Ley Federal del Trabajo que hemos propuesto para que las audiencias sean mas ágiles, y una vez que se vea que tanto se logro optimizar el tiempo de celebración, considerar cuantos secretarios de acuerdos se necesitan, así como las respectivas estenógrafas.

4.4.3 Dictaminadores

Los dictaminadores tienen una función muy importante al final del procedimiento ordinario laboral, en virtud de que depende de ellos la elaboración de los laudos. El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su artículo 43 señala las funciones que tiene el dictaminador de la junta especial:

Artículo 43. Los Auxiliares Dictaminadores, además de las facultades y obligaciones que se consignan para ellos en la Ley, tendrán las siguientes:

I. Formular el proyecto de laudo dentro de los términos legales, y en su caso devolver de inmediato los expedientes que no estén debidamente instruidos;

II. Recabar directamente de la Sección responsable, las pruebas que no se hayan remitido relativas al expediente cuya resolución deban proyectar;

III. Indicar en el proyecto su nombre y apellidos, fecharlo y firmarlo;

IV. Mantener reservas sobre el sentido del proyecto de laudo que formulen;

V. Rendir mensualmente un informe de los proyectos de laudo elaborados, y

VI. Dar cuenta al Presidente de la Junta Especial a la que estén adscritos de los proyectos elaborados y realizar las modificaciones que este les indique.

Como podemos observar en sus funciones, el dictaminador es el encargado de formular el proyecto de laudo y por lo tanto si no hay suficientes dictaminadores en una junta especial, los juicios no pueden concluir en virtud de que el laudo esta en función de la carga de trabajo de los dictaminadores.

De nada serviría que se reformara la Ley Federal del Trabajo para hacer al procedimiento ordinario laboral más ágil, si al final del juicio el laudo demorara muchos meses en formularse por falta de dictaminadores. Consideramos que la junta de conciliación y arbitraje debe tener como meta primordial dotar de suficientes dictaminadores a las juntas especiales, independientemente que se hagan las reformas que proponemos a la Ley Federal del Trabajo, para que los expedientes que han cerrado instrucción no tengan ningún tipo de rezago para resolverse.

4.4.4 Auxiliares de trámite

El auxiliar de trámite es el encargado de supervisar y resolver todas las cuestiones relativas al trámite del proceso laboral. El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su artículo 42 señala las funciones que tiene el auxiliar de trámite de la junta especial:

Artículo 42. Los Auxiliares de Trámite, además de las facultades y obligaciones que se consignan para ellos en la Ley, tendrán las siguientes:

I. Asumir dentro de sus atribuciones legales la intervención en el procedimiento, en los expedientes que les asignen, desde la etapa conciliatoria hasta que se declare cerrada la instrucción, haciendo efectivo

el principio de inmediatez, que debe caracterizar al proceso laboral. A tal fin se establecerá una vinculación directa y continua del mismo Auxiliar con lo actuado, en cada expediente en la conciliación, en la instrucción del proceso y en el proyecto de resolución o laudo, para que éste sea reflejo de la compenetración de las actuaciones y no del simple estudio de los autos;

II. Supervisar la actuación de los Secretarios, Actuarios, Archivistas y Personal Administrativo en los expedientes a cargo del propio Auxiliar;

III. Despachar los asuntos, por orden cronológico, cuidando de que se observen debidamente los términos y la celeridad que exige el procedimiento;

IV. Informar al Presidente de la Junta Especial de las irregularidades que noten en el trámite de los asuntos, así como el estado procesal de los expedientes a su cargo y requisitar los formatos estadísticos;

V. Presentar al Presidente de la Junta Especial respectiva, propuesta para desarrollar nuevos sistemas de trabajo, para modificar los vigentes, y de cambio de manuales e instructivos; señalando el enfoque y necesidades a satisfacerlas deficiencias o limitaciones que se pretendan superar, los beneficios esperados, a efecto de incrementar los índices de productividad y eficiencia;

VI. Cuidar el cumplimiento de los Manuales e Instructivos autorizados para el mejor funcionamiento del Tribunal;

VII. Presentar periódicamente al Presidente de la Junta Especial respectiva, informes y reportes de los resultados alcanzados, en los que señalen los incrementos logrados en el tiempo establecido, convenios realizados, rendimiento y productividad del personal, así como el uso y aprovechamiento de los recursos materiales y servicios, señalando

aquellos que sean necesarios para asegurar el trámite eficiente y oportuno de los asuntos;

VIII. Elaborar los informes de labores en la forma que lo requiera el Secretario General correspondiente, previa aprobación del Presidente de la Junta Especial y de acuerdo con el Manual de Procedimientos que al efecto se expida;

IX. Vigilar que la celebración de las Audiencias en los asuntos a su cargo esté precedido de notificaciones legales;

X. Procurar el arreglo conciliatorio entre las partes en todas y cada una de las fases procesales y de manera especial durante la primera audiencia;

XI. Informar al Presidente de la Junta Especial de los conflictos que se originen en el desarrollo de las audiencias y los problemas administrativos que se susciten en la Junta Especial;

XII. Tomar la protesta de conducirse con verdad, a las personas que deban declarar, advirtiéndoles de las penas que corresponden a los falsos declarantes, salvo que se trate de licenciados en Derecho;

XIII. Vigilar el orden y respeto debidos con cortesía y prudencia en el interior de la Junta, en los asuntos a su cargo, hacer uso de los medios de apremio para garantizar el buen desarrollo del procedimiento y aplicar las correcciones disciplinarias respectivas;

XIV. Asesorar e informar al Secretario de Acuerdos acerca de los criterios definidos de la Junta, con relación a los acuerdos que deban proyectar con apego a tales criterios, así como de la jurisprudencia aplicable;

XV. Vigilar y procurar que de inmediato sean firmadas por los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, así como por los Secretarios de Acuerdos, las actas y resoluciones conforme a lo dispuesto a la Ley Federal del Trabajo;

XVI. Exhortar a las partes para que sus peticiones y alegaciones en las audiencias se formulen en forma breve y concisa;

XVII. Intervenir de conformidad a sus atribuciones legales, en las diversas etapas del proceso en los expedientes a su cargo, y dictar las resoluciones respectivas excepto de los casos en que debe conocer el Presidente y los representantes, y

XVIII. En los casos de ausencias justificadas, el Auxiliar será sustituido por el que designe el Presidente de la Junta Especial respectiva; y al reanudar sus funciones será informado por el que lo sustituyó de las particularidades que haya presentado lo actuado.

Aun cuando en las funciones del auxiliar de tramite están las de conciliar y estar presentes en el desarrollo de todas las audiencias, en la practica forense no sucede así, porque normalmente solo hay un auxiliar por cada junta y por lo tanto le seria imposible dividirse al mismo tiempo para estar en todas las audiencias. Es así que el auxiliar de trámite solo supervisa, firma autos y asesora al personal de la junta que tramita las audiencias, además que resuelve problemas que se suscitan durante la tramitación que el secretario de acuerdos no puede o se siente incapaz de resolver.

Consideramos que la importancia del auxiliar de trámite en el procedimiento ordinario se resume en que es el enlace entre el personal de la junta especial y el presidente. Como dijimos con anterioridad normalmente hay solo un auxiliar por junta, sin embargo no pensamos que se necesiten más, en virtud de que su labor normalmente es de escritorio y se basa en revisar documentos; y solo están presentes en las audiencias cuando el secretario de acuerdos no puede resolver algún problema.

4.4.5 Presidente de la junta especial

El presidente de la junta especial es el que va a dirigir el buen funcionamiento de la junta a su cargo, además de imponer su criterio jurídico para resolver los juicios que se tramitan en su junta. El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su artículo 21 señala las funciones que tiene el presidente de la junta especial:

Artículo 21. Sin perjuicio de las obligaciones y facultades que les confieren la Ley, y demás disposiciones legales aplicables, los Presidentes de las Juntas Especiales son los responsables del funcionamiento de la Junta Especial a su cargo, así como del orden y disciplina del personal jurídico y administrativo de la misma, y les corresponde:

I. Conocer, resolver y vigilar los asuntos que se ventilen en la Junta Especial a su cargo, tomando las medidas necesarias para lograr la mayor economía de tiempo, concentración y sencillez del proceso, privilegiando la conciliación;

II. Solicitar la intervención de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, cuando comparezcan a juicio trabajadores menores de 16 años sin asesoría legal, para que les designe un representante, y en los demás casos en que así lo establezca la Ley;

III. Proveer lo que legalmente proceda para que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, requiriendo a las partes para que continúen con el procedimiento, evitando que opere la caducidad;

IV. Supervisar que los Auxiliares y el personal jurídico a su cargo formulen oportunamente los proyectos de acuerdos, resoluciones o proyectos de laudos y engroses, de conformidad con lo dispuesto en la Ley;

V. Examinar el estado procesal de los autos, a fin de que de ser necesario soliciten la práctica de diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, asumiendo las facultades que la Ley les confiere;

VI. Citar oportunamente a los integrantes de la Junta Especial para la discusión y votación de los proyectos de laudos, y procurar que se lleven a cabo las sesiones correspondientes en los términos legales;

VII. Tramitar los procedimientos de amparo que se interpongan en contra de las resoluciones relativas a los asuntos de su competencia;

VIII. Dictar las medidas conducentes para el buen funcionamiento de la Junta Especial a su cargo;

IX. Informar oportunamente y por escrito al Presidente de la Junta, por conducto del Secretario General de Conflictos Individuales, de los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones incurra el personal jurídico y administrativo de la Junta Especial a su cargo, que puedan ser causa de responsabilidad, para los efectos legales procedentes, así como de las irregularidades que advierta en los asuntos de su competencia;

X. Endosar los documentos de Nacional Financiera o de cualquier otra institución, respecto de los asuntos de su competencia;

XI. Instrumentar y aplicar el sistema de evaluación de resultados de la Junta Especial a su cargo;

XII. Rendir los informes que le requiera el Presidente de la Junta, el Secretario General de Conflictos Individuales, o cualquier otro órgano de la misma, respecto de las funciones de la Junta Especial a su cargo, así como de las quejas o denuncias del personal de su adscripción, y

XIII. Las demás que le encargue el Presidente de la Junta, relacionadas con sus funciones.

Tal como podemos observar, las funciones que tiene el presidente de la junta especial, durante el procedimiento ordinario, en su mayoría son de carácter de supervisión y administrativas. Si al celebrarse una audiencia él no

esta presente, no afecta en nada en el desenvolvimiento de la audiencia, al menos que se presente un conflicto de gran magnitud, en la celebración de ésta, donde sea de suma importancia su intervención.

En la práctica forense, el presidente de la junta especial nunca se aparece durante la celebración de audiencias, y solo pone atención a un expediente cuando se habla directamente con él, haciéndole mucho hincapié del percance. Por lo que consideramos que la importancia que tiene el presidente de la junta especial en el procedimiento ordinario laboral se resume en resolver anomalías que genere el personal a su cargo y que sin su firma, en determinados autos, se puede dilatar el procedimiento ordinario, es similar a el jefe de un grupo administrativo.

Consideramos que aumentar la plantilla de presidentes de juntas especiales para lo único que serviría es para tener un jefe de personal de nuevas juntas especiales, por lo que creemos que la ausencia de ellos no es un factor clave en la dilación del procedimiento ordinario laboral.

4.5 Problemas administrativos de las juntas de conciliación y arbitraje.

Cuando se inicia un procedimiento ordinario la junta de conciliación y arbitraje tiene que realizar una serie de diligencias administrativas como son: darle un número de expediente, darle un lugar en el archivo al expediente, generar diferentes documentos, publicar en el boletín de la junta en algunos casos, girar exhortos, tener el control de la ubicación del expediente, etc. además tiene que tomar las medidas necesarias para que se atiendan el mayor numero de expedientes a su cargo con el personal con el que cuenta.

El inicio de un juicio implica la creación de un expediente, donde se hace constar todo lo actuado así como las resoluciones de la junta, el cual mientras este vigente, estará en manos de diferentes funcionarios de la junta dependiendo las diligencias que se realicen por ejemplo: si hay que notificar, tramitar una audiencia, revisar algún acuerdo, firmarlo, dictar alguna resolución

o simplemente archivarlo por no haber actividad en él. En ese sentido cada junta especial tiene un control de quien tiene o donde se ubica el expediente.

Existen ocasiones que la junta de conciliación y arbitraje debe de generar oficios a autoridades o dependencias del gobierno, para que rindan cierta información en relación con algún juicio que se esta tramitando. Es asi que la continuidad de algunos juicios depende de la rapidez con el que se elaboren y manden esos oficios a las autoridades además de su contestación.

Cuando en algún juicio se requiere la participación de alguna junta de conciliación y arbitraje, que se encuentra fuera de la jurisdicción de la junta donde se tramita el juicio principal, entonces se debe de elaborar un exhorto a la junta foránea para que ella haga las diligencias requeridas en su jurisdicción. El curso del juicio principal muchas veces depende de la rapidez con la que la junta especial elabore el exhorto, el tiempo que transcurre para que la junta foránea lo reciba, el tiempo que transcurre en hacer la diligencia y en mandarlo de vuelta.

Existen ocasiones que se debe de notificar a personas por medio del boletín laboral, por lo que la junta debe de publicar oportunamente el acuerdo que debe de ser notificado a la persona que aparezca en el boletín. Ese acuerdo debe de ser publicado de forma correcta y oportuna, de lo contrario la notificación no surtirá sus efectos y puede desembocar en una nulidad que retrasará el procedimiento.

En la práctica forense es común encontrar que a causa de que el personal de la junta no realizo oportunamente el trámite de alguna de las diligencias descritas en los párrafos anteriores, el procedimiento se dilata y retoma su curso normal hasta que se realice esa diligencia. Cuando la junta tiene deficiencias en las diligencias administrativas que debe de efectuar, causa dilaciones al procedimiento que pueden durar semanas o meses; debido a que si llega la fecha de celebración de una audiencia y no esta lista la diligencia, provoca que la audiencia se suspenda y se reanude dependiendo la agenda de la junta, que esta en función de su carga de trabajo.

Los problemas administrativos que tiene la junta de conciliación y arbitraje no se pueden resolver, reformando la Ley Federal del Trabajo o aumentando la plantilla del personal, sino que hay que hacer labor de conciencia entre el personal con el que se cuenta para que trabaje de forma organizada, eficiente y sin esperar dádivas a cambio de hacerlo. Pero sobre todo los presidentes de las juntas especiales deben tomar el papel de líderes de equipo y no de jefes, por lo que deben estar concientes y enterados del funcionamiento de su junta y siempre buscar una mejor manera de hacer las cosas.

Proponemos para evitar estas deficiencias, que se presentan día con día, es necesario que la junta implemente controles administrativos eficientes, apoyándose en los sistemas de vanguardia que diseñan administradores de empresas, informáticos, ingenieros en sistemas, etc. En la actualidad la tecnología ha avanzado a pasos mayores y las juntas de conciliación y arbitraje deben de hacer uso de ella para poder resolver los problemas que se le presentan a diario, con la finalidad de garantizar la celeridad del procedimiento ordinario laboral.

4.6 Patrocinio no profesional

A diferencia de otras ramas del derecho, en materia laboral no es necesario tener el título de licenciado en derecho para poder representar a alguna de las partes en un juicio laboral. Esta situación se presenta en virtud de que la Ley Federal del Trabajo no establece como requisito en ninguna de sus normas el contar con el título de licenciado en derecho para poder litigar en materia laboral, así como tampoco tener siquiera algún estudio en derecho.

La Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal, exceptúa a las personas que representan a las partes en un proceso laboral de contar con título de

licenciado en derecho, por considerarlas gestores obreros; tal como lo podemos observar en los siguientes artículos de la citada ley:

Artículo 26.- Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del o los interesados, de persona, que no tenga título profesional registrado.

El mandato para asunto judicial o contencioso-administrativos determinado, sólo podrá ser otorgado en favor de profesionistas con título debidamente registrado en los términos de esta Ley.

Se exceptúan los casos de los gestores en asuntos obreros, agrarios y cooperativos y el caso de amparos en materia penal a que se refieren los artículo 27 y 28 de esta Ley.

Artículo 27.- La representación jurídica en materia obrera, agraria y cooperativa, se regirá por las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, Código Agrario, Ley de Sociedades Cooperativas y en su defecto, por las disposiciones conexas del Derecho Común.

El artículo 692 de La Ley Federal del Trabajo habla de la comparecencia de las partes o sus representantes en el juicio laboral, sin embargo no pone como requisito el ser licenciado en derecho para poder representar a alguna de las partes, tal como sucede en las demás materias del derecho:

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

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

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el

otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

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

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

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

También los procuradores del trabajo que representan a los trabajadores en los juicios laborales están exceptuados de litigar con el título de licenciado en derecho. Los artículos 532 y 533 de la Ley Federal del Trabajo establecen los requisitos que deben de satisfacer los procuradores del trabajo para poder ocupar el puesto, y solamente el procurador general, que es el que los dirige, tiene la obligación de tener el título de licenciado en derecho.

Artículo 532. El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;

III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y

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

Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.

En virtud de que el juicio laboral es un proceso sin formalismos, pensamos que el legislador tuvo la intención de hacer accesible el litigio laboral por considerar que no tenía formalidades y de esa manera evitar los honorarios de abogados. El maestro José Dávalos opina que "... no hay cosa mas dramática para el trabajador que dejar de percibir un ingreso que es su sustento y el de su familia. Además, un proceso plagado de formalismos obliga a contratar los servicios de un especialista, lo cual en muchas ocasiones esta fuera del alcance del trabajador." ¹⁰⁰

Como hemos podido observar a lo largo del presente trabajo de investigación, el procedimiento ordinario laboral tiene características muy particulares pero al mismo tiempo tiene su origen en la teoría de proceso, por lo que todas las actuaciones que se rinden durante su tramitación, tienen una forma lógica-jurídica de presentarse y de resolverse. Es así que si alguien que no tiene estudios en derecho, representa a alguna de las partes, es susceptible de alegar y pretender cosas jurídicamente imposibles.

En la práctica forense es bastante común encontrar en las juntas de conciliación y arbitraje a personas litigando sin título profesional, que su preparación académica va desde contar solo con la primaria hasta con carrera profesional trunca y en el mejor de los casos tienen la carrera de derecho

¹⁰⁰ Dávalos Morales, José. **Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos específicos. Seguridad Social. Perspectivas**, 3ª edición, Porrúa, México, 2000, págs. 427 y 428.

terminada. Si bien es cierto que muchos de estos litigantes ganan los juicios por tener la experiencia, también lo es que su falta de preparación teórica provoca que los procedimientos se alarguen innecesariamente por la promoción de actuaciones sin fundamento jurídico.

Un licenciado en derecho ha cursado todo un programa de materias que avala el Estado, además de que la institución donde estudió le otorgó el título profesional por cumplir con los requisitos exigidos. Es así que una persona que litiga sin ser licenciado en derecho carece de esos conocimientos éticos, teóricos y jurídicos que se aprenden a lo largo de una carrera profesional.

En la vida diaria podemos encontrar licenciados en derecho que a pesar de haber estudiado una carrera, no tienen la ética, ni la teoría, ni un criterio jurídico, por lo que pueden ser superados por esos litigantes sin título. Sin embargo no podemos tomar como premisa esa situación para seguir permitiendo a las personas litigar sin título.

Uno de los puntos que el maestro José Dávalos propone para mejorar los juicios laborales, es exigir la cédula a los litigantes en materia laboral, “Exigencia de la cédula profesional a los litigantes. Debe acabarse de una vez por todas con los “coyotes” que tanto lastiman la loable función del verdadero abogado y que tanto daño causan a los trabajadores. Pierden los juicios por ignorancia, por negligencia o porque pactan con los abogados de los patrones arreglos contrarios a los intereses de los trabajadores.”¹⁰¹

Por lo anterior proponemos modificar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal, con el fin de que se exija título de licenciado en derecho para poder representar a una de las partes en un juicio laboral, por las siguientes razones:

¹⁰¹ Kurczyn Villalobos, Patricia (Coordinador). **Relaciones Laborales en el Siglo XXI**, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, págs. 345 y 346.

- Una persona que carece de la carrera en derecho, no comprende la teoría del derecho de donde emana la teoría del proceso y el proceso laboral, por lo que su desenvolvimiento como abogado obedece a repeticiones que ha hecho a lo largo del tiempo que le han dado experiencia, sin embargo no comprende el porqué de la norma procesal laboral.
- Una persona que tiene la carrera en derecho terminada pero no cuenta con el título profesional, puede tener el conocimiento ético y teórico pero le falta desarrollar su criterio jurídico el cual se mejora al hacer el proceso de titulación.
- El que litiga en materia laboral y no es licenciado en derecho, es susceptible de provocar conductas dilatorias en el procedimiento, ya sea por no tener ética profesional o por realizar actuaciones sin fundamento jurídico que solo quitaran el tiempo en promoverse y en resolverse.
- A pesar de existe la idea de que el proceso laboral es sencillo por no regirse de formalidades, éste esta lleno de tecnicismos y se sujeta a las reglas del sistema jurídico mexicano que licenciados en derecho tienen la obligación de conocer, por considerarse peritos en derecho.
- El prohibir que personas sin título profesional representen a las partes, reducirá el número de charlatanes que se aprovechan de la necesidad de personas de bajos recursos, para representarlos a cambio de cobrar relativamente poco dinero.

Estamos de acuerdo que una persona que ostenta el título de licenciado en derecho no garantiza que en verdad conozca de la materia y tenga la ética profesional, sobre todo con la aparición de tanta universidad improvisada que no cuenta la calidad académica necesaria; sin embargo es mas probable que una persona con título profesional que tenga el nivel necesario para poder representar a alguien en un juicio laboral, que alguien sin título cubra ese nivel.

4.7 Profesionalización de los actuarios

De los funcionarios que trabajan en la junta de conciliación y arbitraje, el actuario es el único al que no se le pide tener la carrera de derecho terminada para poder ocupar ejercer funciones. Los requisitos que la Ley Federal del Trabajo vigente exige para ocupar el puesto de actuario son:

Artículo 626. Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos;

III. No pertenecer al estado eclesiástico, y

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

Como lo expusimos con anterioridad, los actuarios tienen una función muy importante en el procedimiento ordinario laboral, la eficacia con la que realicen las notificaciones a las personas que intervienen en el juicio es esencial para que se celebren las audiencias. Las notificaciones que realizan los actuarios deben reunir ciertos requisitos para que surtan sus efectos legales; como por ejemplo realizarse dentro del término legal, que conste la firma, así como que la realice el propio actuario. Cualquier vicio o irregularidad en las notificaciones trae como consecuencia la nulidad de ésta, y por lo tanto la dilación del procedimiento.

Es común que en la práctica forense encontremos que el procedimiento ordinario laboral se tiene que dilatar porque existen vicios en las notificaciones, lo cual es provocado porque los actuarios no tienen la ética profesional y se dejan corromper o también cometen errores al elaborar las cédulas de notificación. Es importante que la persona que tenga el puesto de actuario tenga la suficiente ética profesional y conocimiento jurídico para evitar ese tipo

de problemas, además de que cuenta con fe publica lo cual es una enorme responsabilidad.

Por lo que proponemos modificar la fracción II del artículo 626 de la Ley Federal del Trabajo para que se exija el título de licenciado en derecho a los actuarios en materia laboral. Consideramos que al exigir el título a los actuarios se disminuiría las nulidades de las notificaciones, así como la corrupción que vemos día con día, por lo que el procedimiento ordinario laboral se agilizaría y habría mas confianza en este tipo de funcionarios.

4.8 Un procedimiento ordinario lento favorece a ciertos intereses.

Partiendo de cifras proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, podemos observar que en la actualidad la conciliación es la forma más común en el que la junta de conciliación y arbitraje termina los juicios laborales. En el 2006 existieron 151,612 conflictos individuales de trabajo en el ámbito federal, de los cuales se solucionaron 91,146. La conciliación fue la forma que prevaleció para la terminación de conflictos, en virtud de que fueron 49,002 los convenios que se realizaron y solamente 11,075 juicios terminaron por medio de laudo.¹⁰²

En el Distrito Federal se presentaron 25,040 conflictos individuales de trabajo en el 2006, de los cuales 15,009 encontraron solución. De los conflictos solucionados 9,514 fueron terminados por medio de convenios y solo el 2,880 por laudo.¹⁰³

De las cifras proporcionadas por el INEGI tanto en la materia federal como en la local, podemos analizar varios aspectos, el primero es que solo el 60% de los conflictos encontraron solución y de esos conflictos que se resolvieron el 55% terminaron por medio de la conciliación y solo el 15% por medio del laudo. El segundo aspecto que resalta es que la junta de conciliación

¹⁰² Ver anexo 1

¹⁰³ Ver anexo 2

y arbitraje no soluciono el 40% de los conflictos, es decir un poco menos de la mitad. El tercer aspecto es que del total de los conflictos individuales que buscan resolverse solo la décima parte la obtiene por medio de un laudo. El cuarto aspecto que observamos es que los litigantes prefieren terminar las controversias por formas alternativas antes que llevar todo el juicio.

Como lo tratamos en el capítulo segundo del presente trabajo de investigación, la conciliación es una forma de solución de conflictos que permite a las partes llegar a un acuerdo que pueda terminar con un juicio. Sin embargo en la mayoría de las veces, cuando un trabajador realiza una conciliación con el patrón no es porque el segundo le ofrezca todo lo que le corresponde legalmente, si no porque quiere evitarse un juicio desgastante que pueda durar años, por lo que accede a ver menoscabados sus derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo. Entre los abogados existe el dicho de “mas vale un mal arreglo que un buen juicio”, y aunque suena extraño la primera vez que se escucha es lamentablemente cierto.

Es lamentable que solo el 10% de los conflictos laborales sean resueltos por medio de un procedimiento ordinario laboral, esa cifra nos indica que la justicia laboral como esta diseñada en la actualidad es insuficiente para resolver los conflictos laborales. Consideramos que es urgente que el Estado tome las medidas necesarias para que la justicia laboral cumpla los términos legales y de esa manera las conciliaciones estarían pensadas más en terminar los juicios por conciencia y no por desgaste.

“Si bien se han incorporado normas que tutelan el interés del trabajador, asimismo se han perdido derechos en la práctica, no sólo porque los empleadores al margen de la ley subcontratan; hacen contratos de prestación de servicios y de honorarios; no pagan prestaciones como tiempo extra, días festivos, etcétera; sino que la protección del trabajador se ha visto mermada con las conductas y resoluciones de las juntas de Conciliación y Arbitraje y con las interpretaciones y criterios de la Suprema Corte de Justicia. De tal manera, al tiempo que se gana normativamente en protección, también se pierden

derechos con prácticas laborales y con criterios que rigen el proceso de los conflictos de trabajo.”¹⁰⁴

Al mantener el modelo actual de procedimiento ordinario laboral solo se benefician las grandes corporaciones que tienen un grupo de abogados con un salario fijo, los cuales se les paga existan o no muchos juicios y no tienen alguna prisa por solucionar los conflictos. Por el contrario la justicia lenta les da la oportunidad de implementar medidas de explotación de trabajadores, porque saben que un proceso lento desanima a los trabajadores a exigir sus derechos.

¹⁰⁴ Bouzas Ortiz, Alfonso (Coordinador). **Propuestas para una reforma laboral democrática**, Universidad Nacional Autónoma de México - Grupo Parlamentario del PRD en la LX Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México, 2007, pág. 213.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La manera en que se ha pretendido hacer de los juicios laborales un medio rápido y expedito de solucionar las controversias, es que sus procedimientos se sustancien de forma mixta, predominantemente oral, además de tener solo una instancia. Un juicio oral es teóricamente mas rápido que el escrito, en base a que la mayoría de las actuaciones se practican y acuerdan en una audiencia, además de que el órgano que tiene la jurisdicción siempre está presente en la celebración de las audiencias; por lo que tiene un contacto directo con las partes, así como con las personas que intervienen durante todo el procedimiento.

SEGUNDA.- La Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento ordinario laboral debe durar alrededor de diecisiete semanas, tiempo razonable para que un conflicto laboral se resuelva. Para que fuera posible que el procedimiento durara lo que marca la ley laboral, tal como está diseñado en la actualidad, es indispensable que se cumpliera lo siguiente:

- Que las juntas de conciliación y arbitraje respeten los términos que marca la Ley Federal del Trabajo en el señalamiento de audiencias.
- Que hubiera el personal necesario para tramitar los juicios..
- Que los miembros que integran las juntas de conciliación y arbitraje estuvieran presentes en la celebración de todas las audiencias
- Que las audiencias no se difirieran tan fácilmente.
- Que los incidentes se substancien de una forma rápida para no afectar la celeridad del procedimiento.
- Que los litigantes actuaran de buena fe para no realizar conductas dilatorias

TERCERA.- Las condiciones reales, que se pueden observar en la práctica forense diariamente, hacen que el proceso laboral vigente dure mucho mas de las diecisiete semanas que fue previsto, por las siguientes circunstancias:

- La junta de conciliación y arbitraje no respeta los términos que señala la Ley Federal del Trabajo para la celebración de las audiencias.

- La carga de trabajo en las juntas de conciliación y arbitraje supera al personal que labora en ellas.
- Es imposible que los miembros de las juntas de conciliación y arbitraje presencien todas las audiencias que se celebran a diario, en virtud de que se celebran muchas al mismo tiempo.
- Las audiencias se difieren constantemente, porque su celebración se realiza de una forma lenta.
- Cuando se presenta un incidente, el procedimiento ordinario se dilata considerablemente.
- Los litigantes muchas veces no tienen ética profesional y es común que realicen conductas dilatorias para atrasar los procedimientos.

CUARTA.- Los problemas que enfrentamos en la práctica forense afectan gravemente la celeridad del procedimiento y es por eso que se necesita rediseñar el procedimiento ordinario laboral para poder atender las necesidades reales y eliminar los problemas que causan su dilación, sin afectar la justicia distributiva y resolver problemas extralegales que afectan al procedimiento, por lo que proponemos lo siguiente:

- Volver al procedimiento ordinario laboral predominantemente escrito y de esa manera las audiencias que se celebren durarán el menor tiempo posible volviéndose mas ágiles.
- Establecer un procedimiento en la Ley Federal del Trabajo para la substanciación de la audiencia incidental, así como regular la presentación de los incidentes.
- Volver obligatorio el ser licenciado en derecho para poder representar a las partes.
- Dotar del personal necesario a las juntas de conciliación y arbitraje para que respeten los términos que establece la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- La oralidad en materia laboral, es un factor dilatorio por el abuso que los litigantes hacen de ella además de que en la realidad no se pueden dar las condiciones ideales para que funcione. Por lo que proponemos lo siguiente:

- Que todas las actuaciones sean presentadas por escrito.

- Eliminar el uso de la voz, con excepción de casos enumerados por la Ley Federal del Trabajo y cuando se realice sea de forma concisa.
- Eliminar la réplica y la contrarréplica
- La reconvencción deberá tramitarse por cuerda separada, sin que afecte el curso del procedimiento principal.
- Limitar la objeción de las pruebas solo a las documentales.
- Que las posiciones e interrogatorios se presenten por escrito.
- Eliminar la formulación de alegatos

SEXTA.- El problema que existe en la práctica forense es que cuando se plantea un incidente, de cualquier tipo, va a retrasar el procedimiento considerablemente, por lo que nuestra propuesta para terminar con el problema es que:

- Cuando se presente un incidente sea por escrito obligatoriamente, con excepción del de falta de personalidad.
- Que la audiencia incidental se deba celebrar al día siguiente de haberse promovido el incidente.
- Imponer una multa a la parte que promueva un incidente con la finalidad de retrazar el procedimiento, pero esta se haga valer al resolver el incidente.
- Cuando se promueva un incidente general, se substancie en una audiencia incidental sin la necesidad de paralizar el procedimiento.
- Regular la audiencia incidental.

SEPTIMA.- Aun cuando la junta de conciliación y arbitraje respetara los términos para la celebración de audiencias, el diseño del procedimiento laboral vigente permite a los litigantes dilatarlo si así lo desean, por lo que si ellos no tienen el suficiente criterio jurídico y ética profesional lo van a retrasar voluntaria o involuntariamente. Proponemos solucionar dicho problema al volver obligatorio litigar en materia laboral con título de licenciado en derecho.

OCTAVA.- Si bien es cierto que la carga de trabajo supera al personal que labora en la junta de conciliación y arbitraje, consideramos que la solución no sería aumentar indiscriminadamente el número de plazas. Nuestra propuesta

consiste en que se debe aumentar las plazas de dictaminadores, así como aumentar la de los actuarios y exigirles el título profesional. Es indispensable que existan más dictaminadores porque el número de laudos que se dictan depende de su carga de trabajo. En el caso de los actuarios debe exigírseles ser licenciados en derecho, en virtud de que ellos notifican a las partes que intervienen en las audiencias y si se realiza de manera defectuosa ocasiona dilaciones en los juicios, además de que el no tener título profesional agudiza la falta de ética y la ignorancia.

NOVENA.- Las conductas dilatorias las pueden cometer tanto los litigantes como la autoridad, los primeros lo hacen porque el diseño del procedimiento ordinario vigente lo permite y por no tener el criterio jurídico ni la ética profesional necesaria; la segunda las comete porque no cuenta con las condiciones necesarias para poder respetar los términos. Si los problemas que analizamos en el presente trabajo de investigación no se les dan una solución, éstos continuarán indefinidamente, por lo que el trabajador seguirá prefiriendo no demandar o negociar sus derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo, con el fin de evitar juicios largos y desgastantes.

DECIMA.- Los impactos negativos que existen al haber un procedimiento ordinario laboral lento son los siguientes:

- Los juicios largos desaniman a los trabajadores para exigir sus derechos.
- El trabajador o beneficiario que haya entablado una demanda y tenga gran necesidad económica aceptará cualquier ofrecimiento que le haga el patrón, con tal de tener un ingreso y evitar un juicio largo.
- Las circunstancias económicas cambian año con año, por lo que aun cuando un trabajador ganara un juicio, las prestaciones que reclamó al principio no tienen el mismo valor al final.
- El patrón tiene que pagar mucho dinero por salarios vencidos cuando existe un laudo condenatorio, además de que tiene que pagar abogados.

- Día con día la autoridad laboral viola el artículo 17 constitucional, pero lamentablemente se ha vuelto una percepción común y normal entre los litigantes.

DECIMO PRIMERA.- Los “beneficios” que existen al haber un procedimiento ordinario laboral lento son los siguientes:

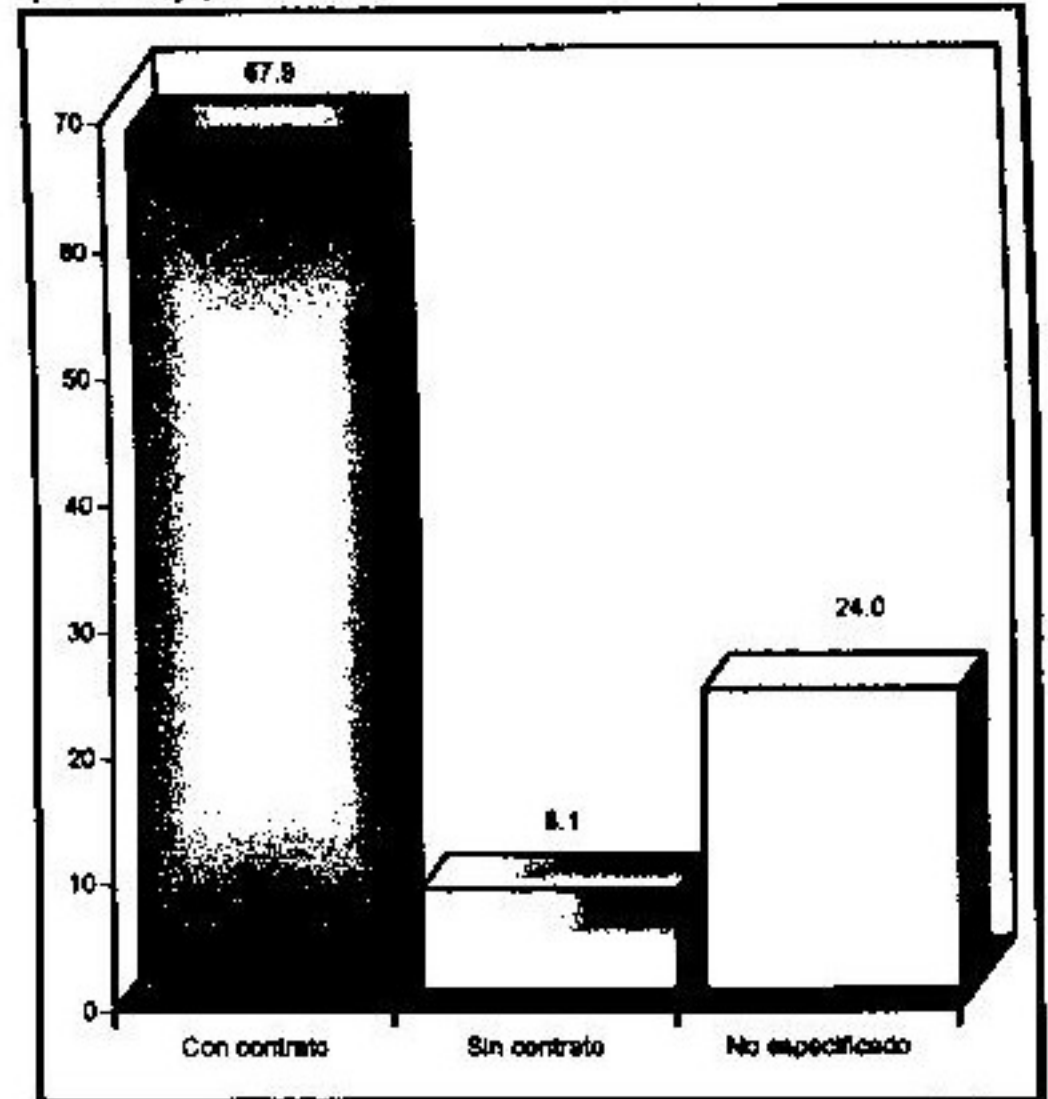
- Los funcionarios corruptos ganan más dinero para poder agilizar los juicios.
- Los juicios largos desaniman a los trabajadores para exigir sus derechos, por lo que el patrón que así lo desee puede explotar al trabajador y si este decide demandarlo y gana, recibirá su sanción hasta mucho tiempo después.
- La necesidad económica provoca que la gran mayoría de los actores decidan conciliarse, siempre y cuando el demandado tenga la intención de negociar. Por lo que una empresa que tenga la seguridad de que el trabajador puede ganar, podrá negociar y darle menos de lo que le corresponde.
- Los trabajadores que quieran ganar mucho dinero con su despido injustificado, un juicio largo les ayudara a ganarlo por los salarios vencidos.

Estados Unidos Mexicanos 2006

Convenios de trabajo fuera de juicio	142 586
Trabajadores que intervienen por sexo	230 513
Hombres	152 469
Mujeres	75 989
No especificado	2 055
Principales motivos	
Retiro voluntario	77 074
Terminación de contrato	44 367
Indemnización	15 531
Conflictos de trabajo	153 133
Trabajadores demandantes por sexo	207 971
Hombres	141 440
Mujeres	64 761
No especificado	1 770
Conflictos individuales de trabajo	151 612
Trabajadores demandantes por sexo	193 363
Hombres	130 651
Mujeres	60 942
No especificado	1 770
Principales motivos	
Despido injustificado	139 325
Riesgo de trabajo	6 346
Participación de utilidades	6 239
Conceptos que reclaman con mayor frecuencia	
Indemnización de ley	131 320
Aguinaldo	53 751
Prima de antigüedad	52 717
Pago de días de descanso	33 287
Conflictos colectivos de trabajo	1 521
Trabajadores demandantes por sexo	14 608
Hombres	10 789
Mujeres	3 819
No especificado	0
Principales motivos	
Titularidad de contrato	966
Aumento de salario	318
Suspensión de las relaciones laborales	163
Conflictos de trabajo solucionados	91 146
Trabajadores demandantes por sexo	112 452
Hombres	74 720
Mujeres	35 991
No especificado	1 741
Principales formas de solución	
Convenio	49 002
Desistimiento	22 792
Laudo	11 075
Caducidad	4 366
Tipo de laudo	11 075
Condenatorio	3 875
Mixto	3 323
Absolutorio	2 757
No especificado	1 120
Tasa de conflictos de trabajo solucionados	60

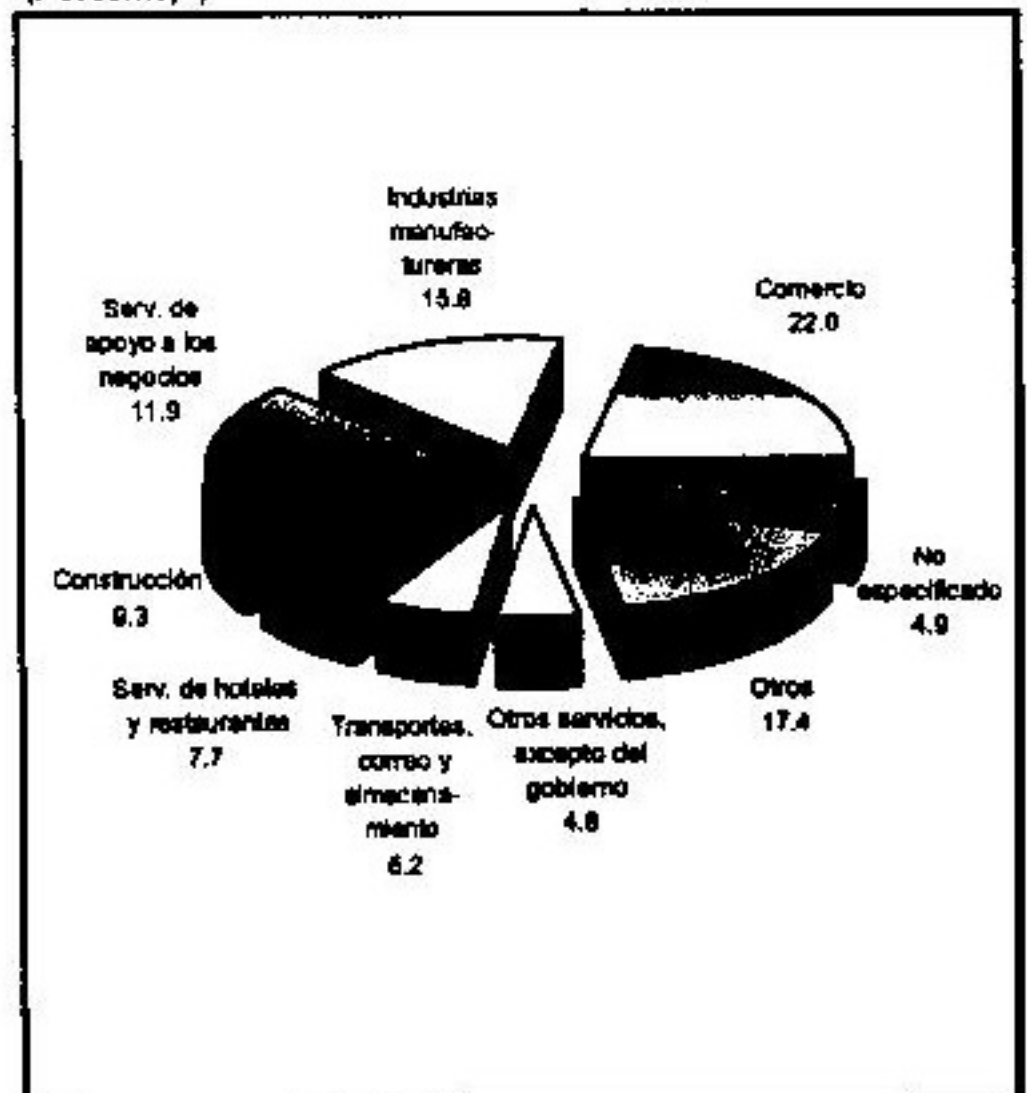
TRABAJADORES EN LOS CONVENIOS DE TRABAJO FUERA DE JUICIO SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATO (Porcentaje)

Gráfica 1



CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO SEGÚN PRINCIPALES SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (Porcentaje)

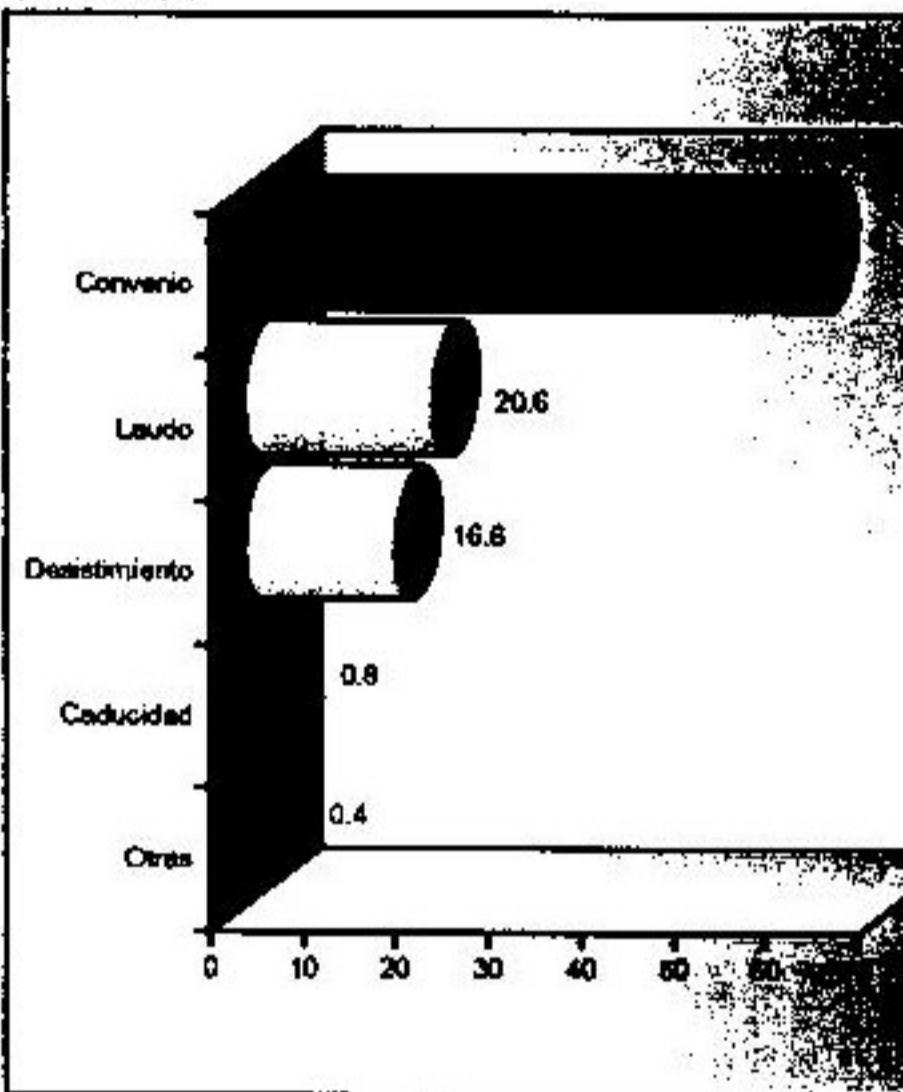
Gráfica 2



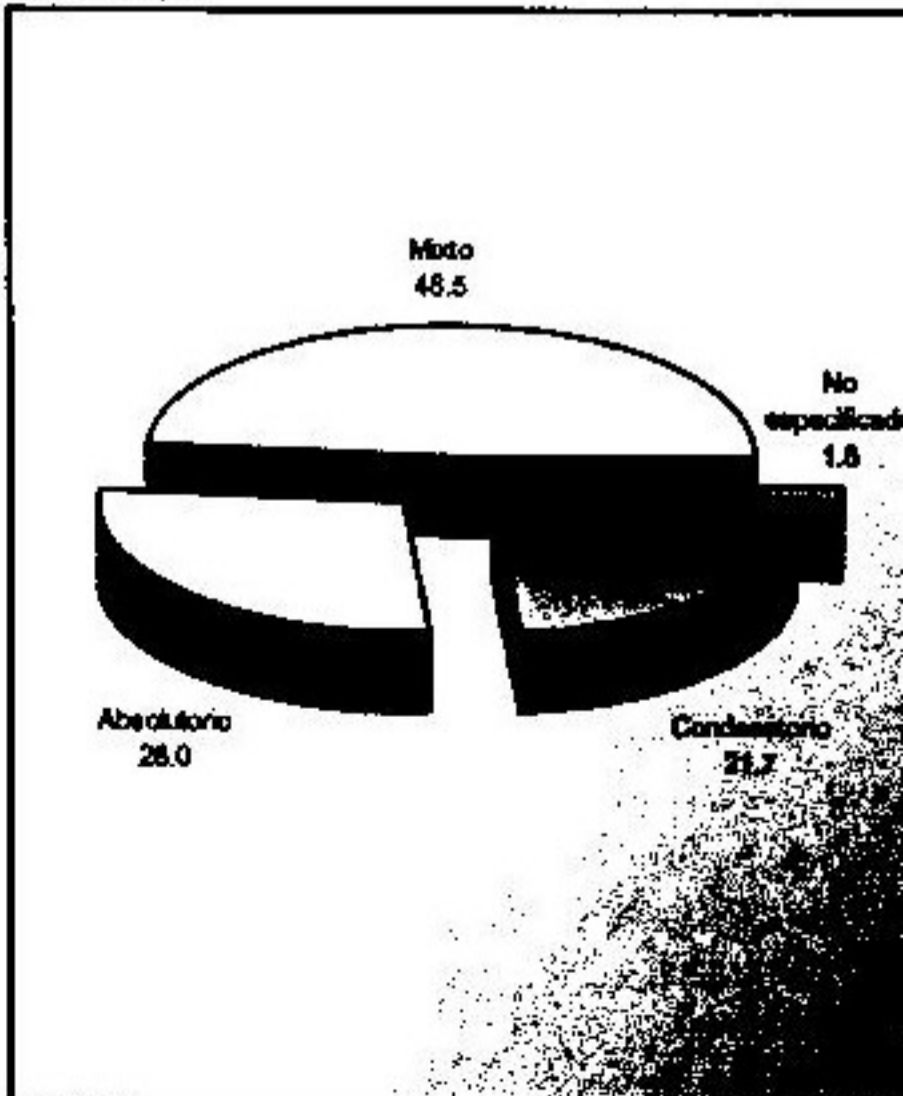
Distrito Federal 2006

Convenios de trabajo fuera de juicio	9 399
Trabajadores que intervienen por sexo	13 302
Hombres	8 890
Mujeres	4 412
No especificado	0
Principales motivos	
Retiro voluntario	3 913
Terminación de contrato	4 718
Indemnización	1 093
Conflictos de trabajo	25 684
Trabajadores demandantes por sexo	31 821
Hombres	20 694
Mujeres	11 124
No especificado	3
Conflictos individuales de trabajo	25 040
Trabajadores demandantes por sexo	31 821
Hombres	20 694
Mujeres	11 124
No especificado	3
Principales motivos	
Despido injustificado	24 726
Riesgo de trabajo	18
Participación de utilidades	25
Conceptos que reclaman con mayor frecuencia	
indemnización de ley	22 778
Aguinaldo	6 926
Prima de antigüedad	7 002
Pago de días de descanso	1 182
Conflictos colectivos de trabajo	644
Trabajadores demandantes por sexo	ND
Hombres	ND
Mujeres	ND
No especificado	ND
Principales motivos	
Titularidad de contrato	641
Aumento de salario	0
Suspensión de las relaciones laborales	0
Conflictos de trabajo solucionados	15 009
Trabajadores demandantes por sexo	16 756
Hombres	10 483
Mujeres	6 273
No especificado	0
Principales formas de solución	
Convenio	9 514
Desistimiento	2 448
Laudo	2 880
Caducidad	123
Tipo de laudo	2 880
Condenatorio	705
Míxto	1 347
Absolutorio	784
No especificado	44
Tasa de conflictos de trabajo solucionados	58

TRABAJADORES EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS SEGÚN PRINCIPALES FORMAS DE SOLUCIÓN (Porcentaje)



TRABAJADORES EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS SEGÚN TIPO DE LAUDO (Porcentaje)



BIBLIOGRAFIA

LIBROS

1. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. **Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979**, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 1980.
2. ASENSIO ROMERO, Ángel. **Derecho Procesal del Trabajo**, Trillas, México, 2006.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho Procesal del Trabajo**, 2ª edición, Trillas, México, 1991.
4. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso (Coordinador). **Propuestas para una reforma laboral democrática**, UNAM, México, 2007.
5. CALAMANDREI, Piero. **Derecho Procesal Civil**, Primera serie, Oxford, México, 2000.
6. CLIMÉNT BELTRAN, Juan B. **Derecho Procesal del Trabajo**, 5ª edición, Esfinge, México, 2005.
7. CLIMÉNT BELTRAN, Juan B. **Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia**, 29ª edición, Esfinge, México, 2007.
8. CÓRDOVA ROMERO, Francisco. **Derecho Procesal del Trabajo**, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.
9. DÁVALOS MORALES, José. **Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos específicos. Seguridad Social. Perspectivas**, 3ª edición, Porrúa, México, 2000.
10. DÁVALOS MORALES, José. **Un nuevo artículo 123, sin apartados**, 3ª edición, Porrúa, México, 1998.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**, 13ª edición, Porrúa, México, 2005.
12. DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, 21ª edición, Porrúa, México, Tomo I, 2007.
13. DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO, MÉXICO A TRAVÉS DE SUS CONSTITUCIONES. **LIX Legislatura, H Congreso de la Unión**. 7ª edición, Miguel Ángel Porrúa, México, Tomo XVI, 2006.
14. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. **Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo**, Textos Universitarios, México, 1981.

15. Fix – Zamudio, Héctor. **Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México**, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 1982.
16. GARCÍA SÁMANO, Federico Reynaldo. **Derecho Procesal del Trabajo**, 2ª edición, Themis, México. 2002.
17. GONZALEZ GARCIA, Mario. **Derecho Procesal, Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo**, Porrúa, México. 2000.
18. HERNANDEZ PIÑEIRO, Felipe. **Las Nuevas Pruebas En El Procedimiento Ordinario Laboral**, Porrúa, México, 2003.
19. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (Coordinadora). **¿Hacia un nuevo Derecho del Trabajo?**, UNAM, México, 2003.
20. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (Coordinadora). **Relaciones Laborales en el Siglo XXI**, UNAM, México, 2000.
21. TENA SUCK, Rafael, et. al. **Derecho Procesal del Trabajo**, 6ª edición, Trillas, México, 2005.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; Teoría Integral**, 4ª edición, Porrúa, México, 1978.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo de 1931.
3. Ley Federal del Trabajo de 1970.
4. Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal
5. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.
6. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.
7. Exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, de 1980.
8. CD ROOM. **IUS 2006. Jurisprudencia y Tesis Aisladas**, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2006.
9. CD ROOM. **Legislación Laboral y de Seguridad Social y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación**, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2006.

10. CD ROOM. **Practico Procesal Laboral**, TRLS, México, 2007.
11. CRITERIOS APROBADOS POR EL PLENO DE LA JFCA 1983-2002. **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, Edición Especial 75 aniversario, México, 2005.

OTRAS FUENTES

1. DE PINA, Rafael, et al. **Diccionario de Derecho**, 29ª edición, Porrúa, México, 2000.
2. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. **Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM**, Porrúa, México, 1991.
3. ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA. **Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM**, Porrúa, México, 2002.
4. Pagina Web de la Biblioteca de la Escuela Libre de Derecho: <http://biblio02.eld.edu.mx>
5. Pagina Web de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_ifca/ifcainternet/index.htm
6. Pagina Web de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.: <http://www.juntalocal.df.gob.mx>
7. Pagina Web de la biblioteca Central de la UNAM: <http://bc.unam.mx>
8. Pagina Web de la biblioteca del ITAM: <http://biblioteca.itam.mx>
9. Pagina Web de la biblioteca del Senado: <http://www.senado.gob.mx/biblioteca/index.html>
10. Pagina Web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <http://info4.juridicas.unam.mx>
11. Pagina Web del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática: <http://www.inegi.gob.mx/>