

24 35

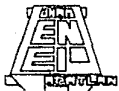


# Universidad Nacional Autónoma de México

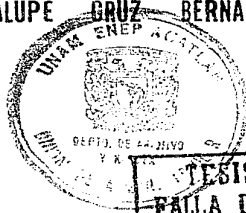
Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
"ACATLAN"

Procedimientos Especiales de acuerdo  
a lo Establecido en el Artículo 892  
de la Ley Federal del Trabajo

**T E S I S**  
Que para obtener el Título de:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P r e s e n t a  
**GUADALUPE CRUZ BERNAL MIRANDA**



México, D. F.



1989

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

## INDICE

### ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL

	Pág.
ANTECEDENTES HISTORICOS MUNDIALES	1
DERECHO ROMANO.	2
PROCEDIMIENTO ARCAICO.	3
a) LA ACTIO SACRAMENTUM PRIMITIVA.	3
b) LA IUDICIS POSTULATIO.	3
c) LA CONDUCTIO.	4
d) LA MANUS INIECTIO.	5
e) LA SIGNORIS CAPIO.	5
TRIBUNALES COLECTIVOS.	5
DECADENCIA Y ABOLICION DE LAS ACCIONES DE LA LEY.	6
EL PROCEDIMIENTO FORMULARIO.	6
EL PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO.	7
DERECHO GERMANICO.	7
PROCEDIMIENTO ITALO - CANONICO.	9
DERECHO PROCESAL HISPANICO.	10
ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO	12
a) EPOCA PRECOLONIAL O PRECORTESJANA.	12
b) EPOCA COLONIAL O VIRREINATICA.	12
c) EPOCA INDEPENDIENTE.	13
CREACION DEL DERECHO PROCESAL.	16

### ORIGEN DEL DERECHO PROCESAL DEL

#### TRABAJO EN MEXICO

CREACION DEL PROCEDIMIENTO JURIDICO EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO	19
--	----

	PÁG.
GRECIA.	19
ROMA.	20
EDAD MEDIA.	20
MERCANTILISMO.	22
LIBERALISMO.	22
HISTORIA DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO EN MEXICO	24
EPOCA AZTECA O PRECOLONIAL.	24
EPOCA COLONIAL.	24
EPOCA DEL MEXICO INDEPENDIENTE.	25
EPOCA CONTEMPORANEA.	26
CONCEPTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	27
FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	29
A) LEGISLACION.	31
B) DISPOSICIONES GENERALES QUE REGULAN CASOS SEMEJANTES.	31
C) PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.	32
D) PRINCIPIOS PROCESALES DERIVADOS DE LOS ORDENAMIENTOS LEGALES.	32
E) PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL.	32
F) DOCTRINA.	33
G) JURISPRUDENCIA.	33
H) COSTUMBRE PROCESAL.	34
I) EQUIDAD SOCIAL.	34
OBJETO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	35
NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	36
PROCESO Y PROCEDIMIENTO.	37

	Pág.
IA ESTRUCTURA DEL PROCESO A PARTIR DE LA RELACION JURIDICA PROCESAL.	38
PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	40
INTERPRETACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	43
CLASIFICACION DE LOS PROCESOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	45
A) PROCESO INDIVIDUAL JURIDICO.	48
B) PROCESO COLECTIVO JURIDICO.	50
C) PROCESO COLECTIVO ECONOMICO.	50
CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS.	52

P    PROCEDIMIENTOS

PROCEDIMIENTO ORDINARIO.	54
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES - CLASIFICACION.	56
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES POR LEY.	58
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES POR TRAMITACION.	59
PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.	60
PROCEDIMIENTO DE HUSIGA.	61
PROCEDIMIENTO DE EJECUCION.	66
PROCEDIMIENTO DE EMBARGO.	67
PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERIAS Y PREFERENCIAS DE CREDITO.	69
PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.	71

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE ACUERDO CON EL

ARTICULO 892 DE LA LEY FEDERAL

DEL TRABAJO

POR LEY.	73
CASOS.	73

	Pag.
ART. 5 <sup>o</sup> Frac. III.	73
ART. 28 Frac. III.	74
ART. 151	74
ART. 153 Frac. V.	75
ART. 158 -	76
ART. 162	76
ART. 204 Frac. IX	77
ART. 209 Frac. V.	78
ART. 210	79
ART. 236 Frac. II.	79
ART. 236 Frac. III.	80
ART. 389	80
ART. 418	81
ART. 424 Frac. Iv.	82
ART. 427 Frac. I.	83
ART. 427 Frac. II.	83
ART. 427 Frac. VI.	84
ART. 434 Frac. I.	85
ART. 434 Frac. III.	85
ART. 434 Frac. V.	85
ART. 439	86
ART. 503	87
ART. 505	88
JURISPRUDENCIA.	89
PRIMA DE ANTIGUEDAD, PIANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A IA	89
PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO, PRESTACIONES EQUIVALENTES A IA, EN CONTRATOS COLECTIVOS	90

	Pág.
FERROCARRILEOS, PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR	91
RECIBIENTO, ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	92
CONTRATO 157	94
FERROCARRIEROS, INDEMNIZACION POR REDUCCION DE JORNOS, NO OPERANTES EN CASO DE APLICACION DEL DERECHO DE PREFERENCIA	95
REGIMEN JURIDICO.	96
ART. 895 Frac. III relacionado con el Art. 931.	97
ART. 893 relacionado con el Art. 503.	97
ART. 897 relacionado con el Art. 389.	98
ART. 897 relacionado con el Art. 418.	98
ART. 897 relacionado con el Art. 424 frac. IV.	98
ART. 897 relacionado con el Art. 427 frac. II.	99
ART. 897 relacionado con el Art. 427 frac. III.	99
ART. 897 relacionado con el Art. 427 frac. VI.	99
ART. 897 relacionado con el Art. 434 frac. I.	99
ART. 897 relacionado con el Art. 434 frac. III.	100
ART. 897 relacionado con el Art. 434 frac. V.	100
ART. 897 relacionado con el Art. 439.	100
ART. 898 relacionado con el Art. 503.	100
ART. 902 relacionado con el Art. 450 frac. VI.	101
ART. 923 relacionado con el Art. 920.	102
ART. 929 relacionado con los Arts. 459 y 920.	102
ART. 938 relacionado con el Art. 920 frac. II.	103
ART. 948 relacionado con el Art. 519 frac. III.	103
ART. 979 relacionado con el Art. 113.	104

ART. 99 <del>1</del> relacionado con el Art. 47 parte final.	Pág. 104
PRACTICA FORENSE.	105
PAGO DE PRIMA DE ANTICUEDAD POR RETIRO VOLUNTARIO. GUTIERREZ MENDOZA CARLOS ALBERTO. VS.	
MAQUINDAL DE MEXICO S. A. DE C. V.	105
PAGO DE INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR, CAUSADA POR UN RIESGO DE TRABAJO. ANAYA VDA. DE ESTRADA ROSA MARIA. VS.	
COMPANIA NESTLE S. A. DE C. V.	108
PERDIDA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	112
CONCLUSIONES.	115.



ANTECEDENTES HISTORICOS MUNDIALES

## DERECHO ROMANO.

La formación del proceso no puede reconocerse más allá de los tiempos romanos denominados Clásico y del Bajo Imperio, ya que muchas de las instituciones procesales perdieron su eficacia cuando el proceso extraordinario (durante los emperadores cristianos), impuso la fusión de la actividad pretorial y la judicial.

Sin embargo, el proceso justiniano abrió al proceso moderno categorías, sin alcanzar las jerarquías científicas actuales.

Ningún pueblo anterior hizo de la justicia religión de estado - por eso el derecho romano sigue considerándose como el viejo pilar sobre el cual se apoyan todas las legislaciones posteriores. La vocación por el derecho derivó de un sentido particular de comprensión de la sujeción del individuo al estado y cómo la preexistencia de normas jurídicas en general y su aplicación al caso particular, podían mantener esa coordinación.

El procedimiento romano para Humberto Cuenca, careció de principios, y se limitó a satisfacer una inmediata necesidad de justicia, fue un procedimiento pragmático y utilitario, un sistema con un contenido de derecho privado, o un sistema de derecho privado con revestimiento procesal.<sup>1</sup>

Tanto las ideas romanas como las germánicas, han tenido influencia en los ordenamientos actuales sólo incidentalmente, en el ben

-----  
<sup>1</sup> Cuenca Humberto, "Proceso Civil Romano", T. I., Editorial Perrúa, México 1970, pág. 62.

tido de que se trata de soluciones sobre problemas que ahora son procesales y que se encontraban en pleno desarrollo en la legislación y en la práctica.

#### PROCEDIMIENTO ARCAICO.

Las informaciones en este campo son escasas y llenas de lagunas pues provienen de fuentes indirectas.

Si se supone que en toda colectividad organizada los medios de ejecución son consecuencia de las resoluciones de los conflictos, la primera acción empleada en Roma debió ser la SACRAMENTUM, procedimiento común empleado por el siglo quinto antes de la era cristiana.

Levy - Bruhl no examina una sino dos acciones SACRAMENTUM, la decretada por Gayo y la evolucionada. Gayo no habla sino de las acciones de la ley en cuanto medios de actuar en justicia, pero no se refiere al proceso mismo. En cambio la acción evolucionada se refiere a las preliminares de la instancia: la citación a través del IN JUS VOCATIO, examinado ciertas cuestiones relativas a la autoridad judicial, al tiempo y el lugar del proceso, a la presencia de las partes y al objeto del litigio.<sup>2</sup>

En la época arcaica las partes tenían que presentarse ante el órgano público competente para organizar la instancia. Pero suele agregarse que el ORDO JUDICIORUM PRIVATORUM se fundaba en el principio de la división de la instancia en dos fases: ante el ma

-----  
<sup>2</sup> Bruhl - Levy, opinión citada por Briseno Sierra Humberto en "Derecho Procesal", Vols. I, II, III y IV, Cardenas Editor y Distribuidor, México 1969.

gistrado y luego ante el juez privado. sin embargo, gran parte de los romanistas han llegado a pensar que en la era primitiva no había sino una fase ante el magistrado.

#### a) LA ACTIO SACRAMENTUM PRIMITIVA.

El desarrollo de esta primitiva acción, se llevaba a cabo a partir del momento en que las partes se presentaban ante la autoridad judicial, una tomaba la palabra y recitaba textualmente la fórmula afirmativa de su propiedad en forma enfática y acompañada de un gesto de posesión física.

En seguida la contraria pronunciaba la misma fórmula, en la inteligencia de que una duda, un error de entonación, traía como consecuencia la pérdida del procedimiento.

Después de esto, seguía un diálogo entre las partes y era cuando el actor replicaba a su adversario que no había seguido el derecho, aunque esto no era cierto ya que se había realizado en público. De ahí la provocación al SACRAMENTUM, ya que cada uno tomaba el papel de defensor soportando el peso de la prueba y efectuando una apuesta.

Aunque la descripción precedente atañe a una acción real mueble era aplicable también a la inmueble y a la personal con las salvedades de la naturaleza de los derechos.

#### b) LA JUDICIS POSTULATIO.

La JUDICIS POSTULATIO estaba destinada a sancionar ciertas relaciones jurídicas definidas, como la estipulación de una suma de dinero a la partición de una propiedad indivisa.

En la SACRAMENTUM, ninguna de las partes hacía alusión a las - circunstancias de hecho, en cambio, en la JUDICIS POSTULATIO el - juez debía de tener en cuenta una investigación, lo que hacía que el proceso cambiara de naturaleza y de objeto. En tal virtud, no era la autoridad religiosa sino la judicial quien iba a decidir. Los conflictos se sometían a un hombre que era el encargado por - su experiencia y buen sentido, de buscar el convencimiento en los argumentos que le exponían.

La JUDICIS POSTULATIO implicaba la introducción de un nuevo ti por de proceso, un nuevo régimen de la prueba y una nueva organi zación de la instancia, caracterizada por la bipartición del pro- ceso que subsistiría hasta el Bajo Imperio.

#### c) LA CONDUCTIO.

La CONDUCTIO es la más reciente de las tres acciones de la ley y se caracterizó por la convocación directa hecha por el actor a su adversario, de volver a los treinta días para tomar juez.

La comparación que hace Levy - Bruhl de las tres acciones mues- tra una evolución que va, de la simple provocación en la SACRAMEN- TUM, a la demanda del juez en la JUDICIS POSTULATIO, la cual se - traduce en una petición al adversario para encontrarse nuevamente al cabo de treinta días y elegir ante el Tribunal al juez.<sup>3</sup>

Esta acción era utilizada, no sólo para cantidades en dinero - sino también para cosas ciertas.

<sup>3</sup>Bruhl - Levy, citación citada por Briseño Sierra Humberto en "Derecho Procesal", Vols. I, II, III y IV, Cardenas Editor y Dis- tribuidor, México 1969.

## d) LA MANUS INJECTIO.

Se distinguía de las otras acciones de la ley, por su ausencia de calidad procesal. No se trataba por ella de establecer la verdad o falsedad de un hecho o un derecho, ahora se enfrentaba el caso de llevar el procedimiento a los hechos mismos, a la realidad.

Y se aplicaba después de una moratoria de treinta días a partir de la confesión o de la sentencia, durante la cual eldeudor no podía ser objeto de ninguna medida de coacción.

## e) LA PIGNORIS CAPIO.

De origen consuetudinario, es posible, que se utilizara en casos excepcionales, como en materia castrense, religiosa y en favor de los publicanos, así como para el arrendamiento de minas imperiales. Originalmente la PIGNORIS debió ejecutarse sobre bines muebles (cabezas de ganado). El particular no podía destruir la prenda ni menos venderla, sólo conservarla hasta el pago de la deuda.

Esta situación daba nacimiento a una acción en justicia, porque el deudor debería demandar la invalidez del embargo. Esto es lo que justificaba la inclusión de la PIGNORIS CAPIO entre las acciones de la ley.

## TRIBUNALES COLEGIADOS.

De carácter permanente se conocían tres: los Centunviros, los Decenviros y los Triunviros <sup>o</sup>Capitales.

De ellos los más importantes eran los Centunviros, y ante los cuales se seguía la acción SACRAMENTUM después de las reformas de

Las leyes Aebutia y Julia. Como el procedimiento seguido era el de la acción SACRAMENTUM, lo más probable es que su formalismo - hubiera disminuido.

En cuanto a los Decenviros, su competencia parece haber atendido a las causas liberales (procesos de libertad), mediante un procedimiento o con modalidades de SACRAMENTUM.

Respecto a los Triunviros Capitales, eran los encargados del en carcelamiento de los detenidos y de la policía de la Villa, enten diéndose su competencia a la represión de la usura.

#### DECADENCIA Y ABOLICION DE LAS ACCIONES DE LA LEY.

La razón principal de la supresión de las acciones de la ley - fue la exagerada sutileza de los antiguos juristas, demasiado for malismo, excesiva ritualidad y un sacrificio del fondo por la for ma.

Las leyes Aebutia y Julia, en realidad, no suprimieron totalmen- te el sistema de las acciones, sino que las dejaron subsistir en dos aplicaciones: en materia de sucesiones y acciones reales y en casos de inmuebles limitrofos.

#### EL PROCEDIMIENTO FORMULARIO.

La diferencia entre los nuevos procesos y los tradicionales con sistió en la posibilidad de duración. Las acciones de la ley se extinguían con el cargo pretorial, y el procedimiento formulario podía durar hasta dieciocho meses.

El procedimiento formulario comenzó aplicándose a las relacio nes entre romanos y extranjeros. Este procedimiento se caracteri zó por una gran intervención de la autoridad pública y una corre-

lativa disminución de la iniciativa de las partes, una unificación del procedimiento que permitió la creación de nuevas acciones, - excepciones, interdictos y otras instituciones procesales.

#### EL PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO.

Ya en el curso del siglo IV, el procedimiento formulario cede - el paso a otro conocido como la COGNITIO EXTRA ORDINEM.

Como el Estado era quien dictaba las leyes, efectuaba actos de gobierno, celebraba contratos arrendando la recaudación de impuestos, etc., tales actos se consideraban expresión de soberanía y - sólo cabían recursos administrativos, de ahí la denominación EXTRA ORDINEM, o sea, un procedimiento extraño a las reglas normales de los procesos civiles.

Este procedimiento se caracterizó por la supresión de las etapas del procedimiento anterior, ya que el conocimiento y decisión de la litis correspondería, en lo sucesivo, exclusivamente al magistrado, ya no habría designación de juez.

#### DERECHO GERMANICO.

De las regiones del norte de la Europa continental llegaron los invasores germanos que conquistaron varias de las provincias romanas, portadores de sus creencias religiosas y de normas de naturaleza principalmente consuetudinarias. Estos siguieron practicando sus ritos y en lo que concierne al derecho procesal, éste se - realizaba ante la asamblea de ciudadanos, que era la única que tenía potestad jurisdiccional.

El procedimiento era oral y público: se iniciaba ante la asamblea constituida, con la imposición solemne que el actor hacía de

su demanda, si el demandado se hallanaba dictabase sentencia, sin que el juez tuviera que cerciorarse de la verdad de esa confesión. Por el contrario, si negaba la acusación, se llegaba a la interlocutoria de la prueba,

Correspondía la iniciativa a las partes a las que se dejaba la facultad de llegar a un convenio que sustituya la lucha por la conciliación. El procedimiento podía comenzar por convenio en que las partes se obligaban a llevar su contienda al tribunal pero también cabía que el demandante citara sin colaboración del tribunal al contrario. La sentencia era dictada por los miembros de la asamblea a propuesta del juez.

Era conocido el procedimiento sin controversia del adversario y el embargo privado se permitía con autorización judicial, lo que llevó lentamente a la sustitución del procedimiento de ejecución oficial.

La principal fuente de estudios de este derecho germánico ha sido la costumbre. Se trató de un derecho que no estaba destinado a completar el desarrollo del pueblo, de modo que en el siglo XV se observa la recepción del derecho extranjero, sobre todo del romano, del canónico y del feudal lombardo.

La condición jurídica y social se arraiga con la SIPPE que tiene doble significado: por un lado designa el círculo de parientes de sangre y por otro alude a la asociación por razón del sexo y tiene significado de derecho público. En consecuencia la organización era de tipo asociativo. La SIPPE viene a ser el medio de administrar justicia, así pues, el derecho era un ordenamiento de la paz general, no escrito sino consuetudinario, fundido con la religión y los usos sociales. El Derecho era expresado en diferentes formas y símbolos, pero sus destinatarios eran sólo los hombres libres.



## PROCEDIMIENTO ITALO - CANONICO.

Es de advertir que en las comunidades centro y septentrionales de Italia, regía el derecho lombardo, derecho vulgar de las cos tumbres y estaturos.

Como los comienzos de la escuela de Bolonia permanecen en la oscuridad, se acude a la forma del CORPUS IURIS y a la forma vulga ta del Digesto, el texto adoptado como base en Bolonia, cristiana mente depurado con la elección entre diversas variantes de las re glas materiales y formales que cuidaban los glosadores.

Las tentativas de los glosadores se encaminaron al CORPUS IURIS textos jurídicos con poca vigencia en Italia y en otras partes de Europa. En Bolonia se aprendió un idioma de jurisprudencia pero no un derecho positivo de cierto ámbito.

Fuentes puras en lugar de tradición, noción de la idea del de recho en vez del culto a las autoridades, son los antecedentes - que prepararon el advenimiento del racionalismo y el neohumanismo de la escuela histórica. En el curso de estas transformaciones - cíclicas es que se acrecienta y consolida el prestigio del proce dimiento italo - canónico, el cual se formó como proceso mixto ro mano - germánico.

En este sistema se desecha la asamblea judicial germana y se le sustituye or un funcionario real, el impulso procesal se conce ntra en él y al pronunciamiento se añadía la ejecución del fallo.

Al extender la iglesia su competencia a los asuntos seculares - se constituyó el proceso italo - canónico favorecidos por los es tatutos de las ciudades, la legislación papal y las prácticas de los tribunales eclesiásticos y laicos. Convergen, en el derecho italo - canónico, ambas corrientes de civilización, pero los per files del procedimiento romano con sus caracteres de oralidad, - contradicción y publicidad reconocibles también en el germano -

ante la asamblea popular se pierden, originándose un derecho procesal escrito, secreto e inquisitorio. Los tribunales eclesiásticos, en sus distintas jerarquías y particularmente en el derecho procesal penal, durante un largo período administraron justicia, sustituyendo la acusación romana por la denuncia.

El procedimiento se llevaba a cabo de la siguiente manera: a petición del demandante y por orden del juez, se citaba al demandado: en la primera audiencia se hacía entrega solemne del escrito inicial que sólo contenía afirmaciones de derecho y ningún hecho. Si el demandado no oponía objeciones a la admisión del procedimiento, contestaba con afirmaciones en contra, formales y documentales, en cambio si el demandado se negaba o no comparecía, se decretaba embargo general, prescripción o excomunión.

Este proceso, por razones históricas, fue llevado a los países de formación española.

#### DERECHO PROCESAL HISPANICO.

Se puede hacer referencia al derecho de España vigente en toda la península, sin embargo, el derecho vigente en cada época se integró con elementos aborígenes, coloniales, romanos y germánicos.

Producida la invasión visigoda en España, provincia romana, se dió la situación de que los españoles continuaron rigiéndose en sus pleitos por la ley romana, y el invasor por sus costumbres.

Posteriormente, de la combinación paulatina de los elementos germánicos y romanos, surgieron verdaderos monumentos legislativos, tales como el Fuero Juzgo, promulgado en el año 654.

El procedimiento se seguía a instancia del actor, con citación al demandado, contestada la demanda, ambas partes se presentaban a ofrecer pruebas. El demandado quedaba libre por medio del juramento, si las pruebas eran insuficientes.

Alfonso X alcanzó el calificativo de el Sabio por el orden de sus trabajos, su índole y la importancia que les dio. Para 1255 terminó el código que fue promulgado con el nombre de Fuero Real o Fuero de las leyes. Las siete partidas del sabio rey Don Alfonso, han sido calificadas de obra magna y monumental, y es el nombre con el que se les conoce desde el siglo XIV y que quedaron como base del estudio de jurisprudencias.

Para de Vicente y Caravantes, las Partidas recogieron lo mejor que sobre procedimientos judiciales contenía el Digesto y algunas decretales, establecieron un procedimiento ordenado y extenso, pero en ellas se observa un gran apego a las disposiciones romanas, poco conformes con la equidad y la justicia.<sup>4</sup>

Lo que más contribuyó a establecer la armonía de las leyes, fue la corrección y reforma de las partidas. De todo ello, resultó el Ordenamiento Real de Alcalá, distribuido en 32 títulos.

Se dio el nombre de Leyes de Toro a las 83 Leyes que se compusieron y ordenaron bajo el reinado de los reyes católicos con el fin de poner término a la contradictoria interpretación que se daba a las leyes del Fuero, Partidas y Ordenamientos.

Otro Código más fue la Nueva Recopilación, sancionada por el rey Felipe II y publicada el 14 de marzo de 1567. Pero fue hasta 1805, que se promulgó la Novísima Recopilación. Una vez expedida la Constitución de 1812, se decretó la independencia de la judicatura en la aplicación de las leyes, prohibiéndose al rey y a las cortes ejercer funciones jurisdiccionales.

-----  
<sup>4</sup>De Vicente y Caravantes José, "Tratado Histórico, Crítico - Filosófico de los Procedimientos Judiciales en materia civil", según la nueva ley de enjuiciamiento, con sus correspondientes formularios, T. I., p. 50. Madrid, 1856.

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

En la historia del derecho procesal mexicano se distinguen -- tres épocas:

- a) La Precolonial o Precortesiana,
- b) La Colonial o Virreinal, y
- c) La de la Independencia en adelante.

a) En el período precolonial o precortesiano, la potestad de administrar justicia residía en los reyes, pero éstos se hallaban fuertemente influenciados por el sacerdocio. El procedimiento -- era oral, sin formalidades y sin garantías. Se conocía la carga judicial, así como la doble instancia ante la Sala del Consejo de Moctezuma. Se supo de asesoría en los pleitos que eran competencia de Moctezuma, por dos caciques ancianos.

Había inmediatez, aún en las causas ante el Cihuacoalt, que -- era una especie de Presidente o Juez Mayor de cuyas decisiones no cabía recurso y que debía de dictarlas personalmente.

Raúl Carrancá Trujillo en su libro titulado: "La Organización Social de los Antiguos Mexicanos", publicado en México en el -- año de 1966, trata algunas particularidades del procedimiento judicial, al que califica de notable tanto en lo civil como en lo penal y lo considera semejante a la normatividad moderna, -- por cuanto también en aquellas leyes se preveía la relación de hechos por medio de pinturas o jeroglíficos. Afirma que las -- partes podían alegar por sí o por medio de patronos, que las -- pruebas principales eran la testimonial, la confesional, la -- indiciaria, la documental y los careos.

b) Durante el período colonial o virreinal, la materia pro-- cesal estuvo regía por la legislación castellana, al principio

como fuente directa y después como supletoria, a de llenar - los vacíos del derecho indiano. Dentro del derecho colonial-aplicado en la Nueva España procede distinguir tres secto - res: las leyes castellanas vigentes en el virreinato, las -- dictadas con carácter general para los diferentes territo -- rios americanos, y las específicas para la Nueva España.

Como derecho procesal a la Nueva España caben mencionar:

1. Las primeras disposiciones adoptadas por Hernán Cortés- para proveer a la administración de justicia ( creación de - los Ayuntamientos de Veracruz, Coyoacán y México ).

2. Las relativas a la creación y funcionamiento de la Au - diencia de México.

3. Los asuntos acordados de la Real Audiencia, a saber nor - mas casi legislativas sobre cuestiones procesales.

4. Las Ordenanzas de Intendentes de 1780, con importantes- disposiciones procesales.

Piedra angular del derecho colonial fue la AUDIENCIA con - - atribuciones no sólo judiciales sino políticas, que por un - lado sirvieron para evitar abusos de los virreyes, autorida - des eclesiásticas, etcótera, pero que en otras direcciones en - torpecieron el derecho de la colonia.

Con exclusión del Derecho de Aragón, fue el de Castilla el - sistema jurídico fundamental.

De acuerdo con los informes recibidos de monarcas, sobre la- índole de los nuevos territorios y sus pobladores, conteni - dos en cartas y pareceres de autoridades, y de particulares- residentes en las Indias, se sabe que se fueron dictando - - normas de todo género que pretendían dar solución a proble - mas antes desconocidos y que moderaron una sociedad naciente durante tres siglos.

El sistema mexicano se inicia practicamente con la - - - -  
 Legislación Procesal de la Colonia. El sistema se compuso --  
 peninsularmente y fue el mismo en todas las colonias: un - -  
 dispositivo central castellano, un dispositivo central - --  
 novohispano, un dispositivo provincial y distrital.

c) Una vez proclamada la Independencia, siguieron aplicón  
 dose en México, los cuerpos legales castellanos. El 4 de - -  
 mayo de 1857 se promulgó la Ley de Procedimientos, a un - -  
 tiempo orgánica, procesal civil y, en mínima parte procesal-  
 penal, basada en el derecho español.

Para realizar el estudio sobre el desarrollo del derecho - -  
 procesal en México, después del movimiento de Independencia,  
 es necesario se divida en cuatro períodos.

Primer período que comprende aproximadamente de 1821 a 1840.  
 La Soberana Junta Provisional Gubernativa del Imperio - - -  
 Mexicano, considerará que desde el momento en que declaró - -  
 solemnemente en su independencia de España, debía emanar del  
 mismo imperio toda la autoridad que necesitara para el - --  
 ejercicio de la administración de la justicia y demás - - -  
 funciones públicas.

Instalado el Congreso Constituyente Mexicano la confirmación  
 interina de todos los tribunales y Autoridades Civiles y --  
 Militares, se hizo por decreto de 26 de febrero de 1822.

Las características de esta época son la provisionalidad -  
 de las disposiciones, al menos en la mente del legislador, y  
 el casuismo de la mayor parte de las normaciones.

Segundo período que data de 1841 a 1857.

Se observa una etapa de crisis política, con dos sistemas  
 contrapuestos: el centralismo y el federalismo. Preocupación

principal fue la derogación de las leyes precedentes, al grado de que no pocas ocasiones tuvo que admitirse una disposición derogada.

En las bases de la organización para el gobierno provisional de la República, se comenzaba por afirmar que habían cesado los poderes establecidos en la Constitución de 1836, exceptuándose el judicial.

El centralismo suprimió los tribunales de circuito y los juzgados de distrito, que fueron considerados de primera instancia.

Pero la vuelta al federalismo condujo a la declaración de nulidad de las disposiciones dadas por el gobierno provisional.

Por medio de la publicación de la Constitución Federal de 1857 se constituyó la República en su forma representativa, democrática y federal y el supremo poder se dividió para su ejercicio en legislativo, ejecutivo y judicial.

Tercer período que comprende los años de 1858 a 1860.

Dos secciones forman esta etapa: una revolucionaria conocida con el nombre de la Reforma, y otra de intervención extranjera llamada de la Restauración.

Por ser interna, la primera se hace derivar de acontecimientos muy anteriores como el Plan de Ayutla. Mientras la legislación de la Reforma trascendió a la regulación posterior debido al triunfo de la República, la del Imperio tuvo una vida efímera.

Si políticamente este período tuvo determinaciones fundamentales para el destino del país, jurídicamente la evolución no

alcanzó grados de relevancia.

Cuarto período que se refiere a las codificaciones y ejecuciones judiciales.

#### CREACION DEL DERECHO PROCESAL

En base a todo lo anteriormente expuesto puede decirse que si los romanos no llegaron a alcanzar la sistematización del proceso tampoco se les puede reducir a merostéticos del -- procedimiento, pues lograron captar y elaborar una idea, -- aunque primitiva, de lo que es el proceso como un medio para la realización del derecho, creando y modificando poco a poco un proceso que ellos consideraron como el más eficaz para la solución de los conflictos que se presentaban.

Es por ello que no se podría comparar el DERECHO PROCESAL ROMANO con el concepto actual que se tiene del DERECHO PROCESAL MODERNO, ya que el Derecho Procesal Romano se caracterizó por ser un proceso severo, cruel, con procedimientos rápidos, con ausencia de tecnicismos, con posibilidades limitadas de -- defensa y con crueldad en las penas o soluciones que se dictaban.

Sin embargo, no se debe dejar de lado que a pesar de que -- este proceso careció de principios, fue creado para satisfacer una inmediata necesidad que tenía el pueblo romano de -- impartición de justicia aún cuando en muchas ocasiones las -- decisiones tomadas no lo hayan sido.

Tomando en consideración lo anterior y haciendo una comparación entre el Derecho Romano y el Derecho Germánico, se observaría que el ACTIO del antiguo derecho romano, que era la que ponía en marcha el proceso, se dirigía específicamente contra el obligado era, pues, el derecho mismo en ejercicio. En --



cambio en el derecho germánico antiguamente se consideraba la KLAGA como equivalente de la ACTIO, es decir, como la denuncia que hacía el actor al obligado sin embargo, dicha concepción era errónea, ya que la ACTIO se considera que era la afirmación que el actor hacía de su derecho y que la dirigía frente al demandado: en tanto que la KLAGA era en esencia una invocación que el actor dirigía al juez, para que éste aplicara el derecho.

En base a esto surgieron dos criterios:

- a) Criterio Tradicional, y
- b) Criterio Moderno.

Según el criterio tradicional, la acción era un derecho privado que se encontraba estrechamente vinculado al derecho que se hacía valer en el juicio: el sujeto pasivo de la acción era el deudor de la obligación y no el Estado, el objeto que se perseguía era la prestación que se exigía del demandado y no las actividades del órgano jurisdiccional.

En tanto que para los jurisconsultos modernos la acción procesal es un derecho autónomo que se pretende hacer valer en el juicio: el sujeto pasivo no es el particular, sino el Estado que administra justicia: su objeto es el de provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para alcanzar una sentencia favorable.

De todo lo antes visto se puede determinar que el DERECHO PROCESAL, no surgió en forma inesperada, sino que en todas y cada una de las épocas antes consideradas, hubo leyes procesales que han imperado. Por tal motivo pueden darse dos situaciones, que se repitan las leyes para renovar su fuerza imperativa o bien se busquen nuevas fórmulas por la ineficacia de las

precedentes.

Sin embargo, puede determinarse que el surgimiento del -- DERECHO PROCESAL como tal, surge en Alemania, en la segunda -- mitad del siglo XIX, en torno a la polémica surgida, entre -- WINDSCHEID y MUTNER, en relación al concepto de la acción, y -- a raíz de la obra de Oscar Von Bulow sobre "La Teoría de las -- Excepciones Procesales y los Presupuestos Procesales" <sup>5</sup>.

Por lo que respecta a México el DERECHO PROCESAL encontró -- formadas las normas principales y auxiliares en la legisla -- ción castellana, ya que cuando el país conoció al mundo civil -- lizado como nación independiente, el sistema normativo era ya -- un tema y no un problema, no era algo por descubrir, sino un -- fenómeno conocido y documentado. Ante la imposibilidad de -- acudir a textos extranjeros, los autores mexicanos tuvieron -- que pensar por su cuenta sobre los principios, técnicas y -- consecuencias del novedoso procedimiento.

5. Von Bulow Oscar, "La Teoría de las Excepciones Procesales y los Presupuestos Procesales, traducción del alemán al castellano, Buenos Aires, E.J.E.A., 1964.

CREACION DEL PROCEDIMIENTO JURIDICO EN MATERIA  
DE DERECHO DEL TRABAJO

HISTORIA DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO

GRECIA.

La estructura de la población griega fue idéntica a la de -- todos los pueblos de la antigüedad. La esclavitud marcó en -- ellos una división profunda, el hombre libre, pobre o rico, -- tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes, era un sujeto de derecho.

Frente a él, el esclavo, objeto de la relación jurídica, de cuya vida disponía el propietario, carecía de personalidad, -- era una cosa. En el hombre libre, en cambio, había clases -- sociales determinadas por una diferente ocupación. Las prin -- cipales fueron: la sacerdotal, la de los nobles, trabajadores del campo, artesanos, mercaderes, pequeños y grandes propieta -- rios que integraban, en términos generales, la población -- libre activa.

Esa población satisfacía sus necesidades económicas por -- medio de la forma familiar. Al producirse conflictos socia -- les con caracteres graves fueron creadas las leyes de Licurgo y de Solón, que fueron dirigidas a dar defensa y protección -- al pequeño propietario frente al prestamista, y a los arren -- datarios y aparceros frente al latifundista. La práctica de -- un oficio en Grecia, fue vista con desprecio por los hombres -- libres sin embargo, los artesanos griegos, no fueron escasos -- a tal grado que se agruparon y constituyeron asociaciones de -- oficio a los cuales no preocuparon los problemas de trabajo -- de sus agremiados, lo que explica por qué razones en Grecia --

no hubo leyes de trabajo.

#### ROMA.

La economía romana logró llegar a adquirir enormes proporciones ya que antes de Roma, los pueblos antiguos no tuvieron una economía de tipo general, ya que sólo había una suma de economías pequeñas, las de cada ciudad.

Los colegios de artesanos de Roma ( COLLETTIA EPIFICUM ) sirvieron como precedentes de las corporaciones medievales. Dichos colegios no gozaban de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios.

En los años posteriores del Imperio adquirieron su mayor desarrollo, pues la disminución del número de los esclavos originó una gran necesidad del trabajo de los hombres libres.

Si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, a los jurisconsultos romanos se les debe la distinción entre la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS y la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM, que tanta influencia ha ejercido en la concepción moderna que se tiene del contrato de trabajo.

#### EDAD MEDIA.

La caída de Roma en poder de los bárbaros ( 410 A. de J.C. ), provocó que el mundo unificado por el Estado Romano se dispersara.

La ciudad de la Edad Media fue el resultado de la fusión de la población laica ( feudo ), con la religiosa ( conventos ) bajo el amparo de un poder superior, el municipal o el real de la monarquía. Son pues, tres clases sociales las que integraron la población de esa época: la de los religiosos, la de los procuradores ( maestros, compañeros y aprendices ), y la de los servidores del Estado.

Su economía se caracterizó por la producción y el consumo, que

se realizaban en la misma ciudad. Nació entonces un pequeño -- comercio, que fue generalmente practicado por extranjeros.

La vida común de muchas unidades consumidores impuso la división del trabajo y la formación de los distintos oficios, fue -- entonces cuando se originó el regimen corporativo que fue el -- sistema en el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se agruparon para la defensa de sus intereses, -- en gremios, corporaciones o guildas.

La corporación fue, la asociación de los productores de una -- rama, organizada por la ley, para regular la producción y el -- consumo de los artículos que elaboraban. Las corporaciones fueron conocidas en Francia con el nombre de CORPS DE METIER, y es en el siglo X cuando se les encuentra en pleno funcionamiento. Las Ordenanzas de la Corporación, o sea su ley, eran creadas -- por la asamblea de los maestros y aprobadas, o por la autoridad municipal o por la real. Las finalidades de corporación eran: -- defender el mercado de los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaran parte de ella. Los compañeros trabajaban a -- jornal o por unidad de obra, con la obligación de proporcionar un producto de buena calidad.

Es evidente que existió un Derecho del Trabajo, pues las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices eran de trabajo.

La causa de la desaparición del Régimen Corporativo, se debió a la ampliación de los mercados.

Lo que podría llamarse Derecho del Trabajo en la Edad Media -- fueron simples reglas que regularon la organización y funcionamiento de las corporaciones, que se diferencia del actual, pues mientras aquel enfocaba el problema desde el punto de vista de-

los productores, que explotaban en su beneficio a los trabajadores, éste, por el contrario, trata de elevar al trabajador ya no como individuo, sino como clase.

El actual Derecho del Trabajo surgió en el siglo XIX como un medio creado por el Estado para poner fin a la explotación de -- que eran víctima los trabajadores, en particular mujeres y niños, pero principalmente, debido a la necesidad del proletariado para mejorar sus condiciones de vida. Esto fue posible a partir de la realización de la Revolución Industrial en la cual se buscó el -- reconocimiento de derechos para la clase obrera, como lo fueron -- la libertad sindical, de huelga, de negociación y la contrata -- ción colectiva, entre otros, teniendo a Inglaterra como escena -- rio en donde se iniciara la lucha de tales objetivos y convir -- tiéndose en el primer país en donde se conquistaran. Siendo has -- ta el año de 1869 en que se promulgara la primera ley que regla -- mentaría las relaciones de trabajo con la finalidad de mejorar -- las condiciones de vida de la clase trabajadora.

#### MERCANTILISMO.

El Estado quiso acrecentar sus reservas de metales preciosos y adoptar una política encaminada a adquirir más y más metales.

Durante este período se propuso el Estado obtener mayores expor taciones y un mínimo de importaciones y para poder realizar esos -- dos fines, utilizó la industria y el comercio, que fueron objeto de una organización impuesta por él.

#### LIBERALISMO.

El mercantilismo gobernó muy poco tiempo las relaciones econó -- micas de los pueblos.

Fue el gran crecimiento de la industria y comercio privados --

los que impusieron al Estado la política de no intervención, -- dando así nacimiento al capitalismo, absorbiendo los grandes y -- los pequeños capitales de los pueblos y creando con ellos, des -- pués nuevos instrumentos de dominio.

El Contrato de Trabajo había sido del dominio del Derecho Privado, ya que en el Derecho Privado las obligaciones se originan en el contrato y el contrato es un acuerdo de voluntades. Pero -- desde el momento en que las condiciones del Contrato de Trabajo -- no van a depender de ese acuerdo de voluntades, sino que va a -- intervenir la voluntad del Estado, queda substraído del campo -- del Derecho Privado y pasa a formar parte del dominio del Derecho Público.

HISTORIA DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO  
EN MEXICO

Para realizar el estudio sobre el surgimiento y reemplazamiento en México, en materia de trabajo, es necesario se divida en -- cuatro épocas:

- a) Epoca azteca o Precolonial.
- b) Epoca Colonial.
- c) Epoca del México Independiente.
- d) Epoca Contemporanea.

EPOCA AZTECA O PRECOLONIAL.

El pueblo azteca estaba integrado por tres clases: la de los -- nobles, los guerreros y los sacerdotes, mientras que el común del pueblo hacía de la agricultura su actividad principal, sin embargo, había entre los aztecas, artesanos que practicaban un oficio, los cuales formaron una asociación semejante a la corporación.

Las formas familiares de trabajo y la organización corporativa o semicorporativa, tuvieron el efecto de impedir la explotación -- del hombre.

EPOCA COLONIAL.

El trabajo en la época colonial estuvo sujeto a dos regimenes -- diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la -- mano de obra indígena. El trabajo de las ciudades se realizó -- por regla general bajo sistemas corporativos.

El régimen corporativo tuvo, como en España y Europa, la caract -- erística de ser una forma de producción y de consumo.



Las Leyes de Indias fueron elaboradas con la finalidad de proteger a los indios en las diferentes formas de relación que existían, dichas leyes llegaron a considerar la materia de trabajo. Algunas de ellas llegaron a reconocer la libertad de trabajo de los indígenas, a protegerlos, a limitar la edad de admisión en el trabajo, a obligar al patrón a dar un trato humano y de limitar la duración del contrato al término de un año. Otras leyes regularon el salario prohibiendo hacer descuentos para que los indígenas obtuvieran íntegro el salario, otras establecieron la obligación de pagar el salario en dinero en un término no mayor de ocho días y en propia mano del trabajador: otras más señalaron como día obligatorio de descanso el domingo.

Finalmente dichas leyes establecieron las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaran el cumplimiento de sus disposiciones.

#### EPOCA DEL MEXICO INDEPENDIENTE.

El decreto de Don Miguel Hidalgo y Costilla, de 1812 por medio del cual abolió la esclavitud, los tributos y las bases relativas al trabajo y al reparto de tierras, presentado por Don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestra que los autores de la Independencia de México tuvieron idea del problema social que existía en nuestro país.

Las leyes que pusieron fin al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma.

La ley sobre trabajadores, demuestra como el Segundo Imperio captó los problemas sociales de México. El estatuto del Imperio creó la libertad de trabajo, la ley para la protección de las clases menesterosas e impuso a la Junta Protectora de esas clases que creara reclamos que ordenaran el trabajo y fijaran la can-

tividad y modo de retribuirlo.

La creación de la ley sobre trabajadores de 1<sup>o</sup> de noviembre de 1875, reguló la jornada de trabajo y le fijó una duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas de descanso para comer: otorgó los descansos de los días domingo y días feriados, obligó al pago del salario en moneda, también declaró que los trabajadores eran libres de comprar o no en las tiendas, y que la -- jornada de los menores de doce años de edad era de mediodía, por último estableció multas por cada infracción que se cometiera a -- la ley.

#### EPOCA CONTEMPORANEA.

El Derecho del Trabajo (si es que así puede llamarse al conjunto de disposiciones que regulaban la prestación de servicios -- profesionales durante la época porfirista), consistían en las -- escasas normas del Código Civil de 1870, y posteriormente las con -- tenidas en el de 1884.

Los reglamentos de las fábricas, talleres y minas consistían en una serie de exigencias sobre duración de la jornada, calidad del trabajo, pago de salarios, descuentos, multas, etc., que los -- obreros aceptaban motivados por la necesidad.

En el año de 1906 se presentó la primera huelga de grandes consecuencias, ya que los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar de la empresa un aumento de salarios, con motivo -- del aumento de trabajo y la igualdad de condiciones de trabajado -- res mexicanos y norteamericanos, para tal motivo nombraron una -- comisión que se presentó a hacer la solicitud verbalmente a los -- dueños, pero una vez llamada la policia, ésta atacó a los repre -- sentantes de los trabajadores por medio de las armas. A la huel -- ga de Cananea, siguieron las de Valardena, Río Blanco, Nozales y

Santa Rosa, junto con estos acontecimientos, los programas de los partidos políticos y los planes revolucionarios reclamaron una -- legislación del trabajo. Sin embargo, hay dos casos que pueden -- considerarse como una excepción a la política durante la época -- porfirista, en los que se relacionaron a las leyes del trabajo.

Y son las leyes de José Vicente Villada y la de Bernardo Reyes, que introdujeron en el Derecho Civil Mexicano las ideas de riesgo profesional y su correspondiente indemnización por causa de enfer-- medades o siniestros de que fueran víctimas los trabajadores.

El Proceso del Trabajo puede decirse, que surge con autonomía -- propia hasta la Ley del 19 de mayo de 1908 que creó los Tribunales Industriales.

Estos tribunales tenían conocimiento de los asuntos relaciona-- dos con incumplimiento o rescisión de contratos de arrendamiento de servicios, de trabajo y de embargo de los conflictos sobre -- accidentes de trabajo e incumplimiento de todas las disposiciones de carácter social que no tuvieran señalado procedimiento espe-- cial gubernativo o judicial.

Era característica del proceso, que el jurado emitía un veredicto en cuanto a los hechos, aplicando el derecho y sentenciando el juez.

#### CONCEPTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Hay algunos autores que atribuyen como característica especial del Derecho Procesal del Trabajo, y que sirve para poder diferenciarlo de otras ramas del Derecho Público la de ser un "DERECHO -- SOCIAL".

-----  
 Fix Zamudio Hector, "Introducción al Estudio del Derecho Pro-- cesal Social", Madrid, 1965, p. 27.

Existen algunos tratados del Derecho del Trabajo y de Derecho Procesal del Trabajo que suelen denominarse "DERECHO SOCIAL".

La denominación de social aplicada al Derecho del Trabajo en cualquiera de sus dos aspectos (el material y el procesal), no le dá mayor importancia, ni contribuye a su definición.

El Derecho del Trabajo, comprendido el material y el procesal, ha sido calificado también como "DERECHO DE CLASE". Sin embargo, para poder rechazar esta denominación basta tener en cuenta que la Ley Federal del Trabajo no está destinada a salvaguardar en forma unilateral los derechos de los trabajadores, sino a regular las relaciones obrero - patronales con el fin de que queden igualmente protegidos los intereses legítimos de ambos actores de la producción.

Para el Dr. Mario de la Cueva en sus comentarios a la Nueva Legislación Procesal Laboral (UNO MAS UNO, del 13 de mayo de 1980), define el Derecho Procesal del Trabajo "como el método que deben seguir las Juntas de Conciliación y Arbitraje para cumplir la misión que les asignó la Declaración de Derechos Sociales de 1917, de decidir las controversias o conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de la Justicia Social.

Para el maestro J. Jesús Castorena, el Derecho Procesal del Trabajo es "el conjunto de normas que fijan los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan elaboradas sobre la base de que las relaciones humanas son de distinta naturaleza que las patrimoniales haciendo prevalecer los valores del hombre sobre los económicos."<sup>7</sup>

<sup>7</sup> "Manual de Derecho Obrero", 5a. ed. México 1971, p. 5.

Según cita que hace el profesor Armando Marras y López, afirma que para Luigi de Litala el "Derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo."<sup>8</sup>

El maestro Trucía Urbina afirma que el Derecho procesal del Trabajo "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero - patronales afirmando que son interobreras o interpatronales. (Agregando finalmente, que el derecho procesal del trabajo es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico."<sup>9</sup>)

Y para Eusebio Ramos el Derecho Procesal del Trabajo "es el conjunto de normas y principios que tienen por objeto la creación y funcionamiento del órgano jurisdiccional para la realización plena de la justicia social entre los factores de la producción capital y trabajo."<sup>10</sup>

#### FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El concepto de fuentes del Derecho se distingue, de acuerdo a -

<sup>8</sup> "Derecho Procesal del Trabajo", 4a. ed. México 1977, p.p.19

<sup>9</sup> "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", México 1978, p.p.325.

<sup>10</sup> "Presupuestos procesales en Derecho de Trabajo", México - 1982, p. 14.

la clasificación de las mismas en: reales, históricas y formales.<sup>11</sup>

Las primeras determinan el contenido de las normas jurídicas, - las segundas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, códices, etc., y las terceras, o sea, las formales, son - el origen, modos y formas mediante los cuales se expresan las reglas jurídicas en preceptos concretos y obligatorios.

En consecuencia, son fuentes del derecho, las leyes, los principios generales, la costumbre y la jurisprudencia. Así como la -- ley es fuente del derecho positivo, también existen otras fuentes que vienen a suplir la insuficiencia de la misma, pues en ciertos casos la ley ofrece lagunas no sólo impropias sino propias y reales. También debe tenerse en cuenta que es la equidad la que viene a llenar las lagunas que ha dejado el legislador buscando y -- hallando la norma que, no fue formulada, se considera que forma -- parte integrante del derecho positivo, a falta de principios derivados de la ley y de las normas consuetudinarias que se aplican -- en los conflictos de trabajo.

Litala, al tratar de las fuentes del derecho procesal del trabajo, se limita a citar diversas leyes italianas que organizan la -- magistratura del Trabajo, su competencia, procedimientos, etc., -- invoca en último término el Código de Procedimientos Civiles, por ser aplicables análogamente al proceso laboral las normas procesales civiles, cuando la laguna puede cubrirse con la interpreta--- ción derivada de las normas que forman el sistema procesal del -- trabajo.<sup>12</sup>

-----  
 11 García Maynez Eduardo, "Introducción al Estudio del Derecho México, 1963, p. 51 y Ruiz Peña Federico, "Fuentes del Derecho", - en Nueva Enciclopedia Jurídica, T. X, Barcelona, s. f. pp. 204 y ss.

12 De Litala Luisi, "Derecho Procesal del Trabajo", Vol. I, -- Buenos Aires 1949, pp. 66 y 67.

Las fuentes jurídicas de nuestro Derecho Procesal del Trabajo - se consagran en el artículo 123 de la Constitución, y en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que - se refiere el artículo 6º, se tomara en consideración - sus disposiciones que regulen casos semejantes, los - - principios generales que deriven de dichos ordenamientos los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y - la equidad."

Por consiguiente, son fuentes del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo las siguientes:

#### A) LA LEGISLACION.

Es la fuente por excelencia del Derecho Procesal del Trabajo: - la Constitución, la ley, los reglamentos, los tratados, los preceptos semejantes, los principios generales de derecho social y - de justicia social, que derivan del artículo 123 de la Constitución, en cuanto tutelan y reivindican a los trabajadores durante el proceso.

El orden de las normas radica en la aplicación de la que sea -- más favorable al trabajador.

#### B) DISPOSICIONES PROCESALES QUE REGULAN CASOS SEMEJANTES.

Esta fuente del Derecho Procesal del Trabajo queda comprendida -

dentro de la legislación, ya que a controversias semejantes deben de aplicarse los mismos principios jurídicos procesales.

#### C) PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

Al haberse suprimido, los principios del derecho común como -- fuente del derecho sustantivo y procesal del trabajo y haberse -- incluido entre las nuevas fuentes los principios generales del -- derecho, tanto en lo sustantivo como en lo procesal, se originó -- la inclusión en el derecho del trabajo y en su disciplina procesal, de principios generales del derecho burgués, que son incompatibles con las disciplinas de carácter social, por lo que tales -- principios generales del derecho no pueden ser otros que los que integran en su conjunto el derecho social en los aspectos sustantivo y procesal.

#### D) PRINCIPIOS PROCESALES DERIVADOS DE LOS ORDENAMIENTOS LEGALES.

A falta de ordenamientos legales, deben aplicarse los principios que deriven de los mismos.

El legislador admite la idea de que el juez obra inspirado en -- una regla, pues no crea de la nada la norma jurídica, sino que la aplica porque ha descubierto su existencia.

Las lagunas de la ley, debe llenarlas el interprete descubriendo la norma oculta.

#### E) PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL.

Los principios de justicia social no son exactamente los que se derivan de la Ley Federal del Trabajo, ni los que entiende como --



tales el legislador, o sea los que tienen como finalidad la protección y tutela de los trabajadores, sino los que se derivan del artículo 123 constitucional en el que se unifican el derecho social y el derecho del trabajo.<sup>13</sup>

Como consecuencia las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben estructurar principios procesales de justicia social para beneficiar a los trabajadores en el proceso.

Este criterio supera el de la Ley Federal del Trabajo de 1970 - que fue derogada en su parte procesal por la Ley Federal del Trabajo de 1980.

#### F) LA DOCTRINA.

Los estudios de carácter científico que se han realizado sobre el proceso laboral, constituyen la doctrina.

Sin embargo, a pesar de que ésta carece de fuerza obligatoria - por ser creada por particulares, se ha considerado que la ley es el medio por el cual dichos estudios pueden llegar a convertirse en fuente formal del derecho procesal.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, la doctrina científica de los juristas es fuente del derecho sustancial y procesal, cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje le reconocen este valor en sus laudos.

#### G) LA JURISPRUDENCIA.

Como fuente de Derecho Procesal del trabajo, la jurisprudencia -

---

<sup>13</sup> Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral", México 1970, Editorial Porrúa, p. 195.

significa una norma obligatoria procedente de la aplicación o interpretación de la ley.

La jurisprudencia procesal que surge de las ejecutorias de la Suprema Corte, así como los principios sociales de carácter procesal, tienen un significado jurídico equivalente a la ley, pero con la finalidad de hacer efectiva la justicia social en el proceso.

El Derecho Positivo Mexicano establece la obligatoriedad de la jurisprudencia, convirtiéndola en una norma de carácter obligatorio y por tanto en fuente formal del derecho procesal.

No sólo en México sino en el extranjero la jurisprudencia desempeña una función importante en la integración del derecho como fuente de derecho procesal.

#### H) LA COSTUMBRE PROCESAL.

Las costumbres procesales son fuentes autorizadas del derecho procesal del trabajo. Y no son más que simples usos y prácticas de los tribunales del trabajo producidos durante la realización del proceso, que por su repetición y regularidad integran reglas de conducta procesal.

#### I) LA EQUIDAD SOCIAL.

Conforme al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, la equidad es fuente del derecho procesal del trabajo. Los acuerdos procesales que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje a falta de ley, de principios derivados de la misma, principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, de jurisprudencia o costumbres procesales, deben fundarse en la equidad, por ser fuente jurídica de derecho sustantivo y --

adjetivo del trabajo.

En relación con esta fuente destaca la creación que realizan -- las Juntas, convirtiéndolo en norma jurídica la equidad social.

La función supletoria de la equidad en el régimen de las relaciones de trabajo, es aceptada por la legislación y la doctrina, -- para integrar la voluntad de las partes en beneficio del trabajador, así como en la tramitación y resolución de los conflictos.

Nuestra legislación considera la equidad como fuente de derecho procesal laboral, pudiendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver cualquier punto procesal, basándose en los principios de justicia social del artículo 123 constitucional.

#### OBJETO DEL DERECHO PROCEDAL DEL TRABAJO

El objeto del Derecho Procesal del Trabajo trae consigo la idea de la Justicia Social, ya que éste es su principal objetivo.

La Justicia Social no sólo es distinta, sino más bien opuesta a individualista, según lo dejó expresado el Dr. Mario de la Cueva en sus comentarios "El Derecho Procesal y Justicia Social (UNO - MAS UNO, martes 13 de mayo de 1980), señalando que en las Reformas de 1970 se empleó por primera vez en su artículo 2<sup>o</sup>, la expresión en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre -- los trabajadores y los patrones, criterio que se reproduce en la redacción del artículo 17 de la misma ley, que menciona como fuente supletoria de las normas laborales los principios generales de justicia social que se derivan del artículo 123 constitucional, -- por su parte el artículo 1<sup>o</sup> de la ley expresa que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración las -- finalidades señaladas en los artículos 2<sup>o</sup> y 3<sup>o</sup>, concluyendo el --

maestro Mario de la Cueva al señalar que el artículo 919 de las --  
 Reformas al procedimiento en vigor de la Ley Federal del Trabajo  
 previene a las Juntas que en los conflictos colectivos de natura-  
 leza económica, cuyo planteamiento tenga por objeto la modifica-  
 ción o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la --  
 suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo  
 debe procurar una solución armónica para conseguir el equilibrio-  
 y la justicia social":

Finalmente puede decirse que el objeto del proceso del trabajo-  
 es la pretensión procesal, entendiéndose ésta como la reclamación  
 que una de las partes (demandante), dirige a la otra (demandado),  
 ante un tercero especialmente instituido para resolver (juez).

#### NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Aún admitiendo el carácter autónomo del Derecho Procesal del --  
 Trabajo, la naturaleza jurídica de éste no difiere de la del --  
 Derecho Procesal.

La naturaleza jurídica del proceso no está aún esclarecida; los  
 autores primero pretendieron encuadrar el proceso en algunas de --  
 las categorías jurídicas ya elaboradas, después intentaron cons-  
 truirlo como una categoría autónoma. Por tal motivo puede decir  
 se que actualmente no hay una opinión común sobre esta materia.

La naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo se determina en  
 razón del carácter social de las normas que lo integran. Sin --  
 embargo, no debe perderse de vista que tanto el derecho sustantivo  
 como el procesal, son disciplinas jurídicas que se desprenden de  
 un tronco común: el Nuevo Derecho Social, que surgió de los recla-  
 mos de la clase trabajadora para mejorar sus condiciones de vida  
 y la reivindicación de sus derechos.

En nuestro país nació de la Revolución Mexicana, cuando pudo -- hablar socialmente. Es innegable que las leyes procesales del -- trabajo regulan la actividad social del Estado en beneficio de la clase trabajadora; pero también es cierto que la naturaleza de -- estas normas es distinta de las civiles a las cuales no importe -- la estructura de una sociedad dividida en clases, ni tiene finali -- dades reivindicadoras, en consecuencia las normas laborales son -- de naturaleza social.

Las leyes procesales del trabajo tienen una característica espe -- cial: regulan los conflictos de clases y relaciones jurídicas y -- económicas en las que está integrada la clase obrera. Por lo -- tanto tiene finalidades colectivas.

Lo que hace destacar a la norma adjetiva del trabajo, es su -- naturaleza social, pues tanto esta norma como la sustantiva pro -- vienen del mismo origen; el artículo 123 de la Constitución de -- 1917. Y así como la norma sustantiva es proteccionista y reivin -- dicatoria de los trabajadores, la norma procesal influenciada por -- ésta tiene que ser no sólo proteccionista, sino también reivindi -- catoria.

#### PROCESO Y PROCEDIMIENTO

En el campo jurídico del pasado el derecho procesal se ignora -- ba. Sólo se conocía la práctica y el procedimiento; trámites -- para la ejecución del derecho privado, pues en aquellos tiempos -- de exagerado individualismo la satisfacción del interés privado -- constituía la más grande aspiración del derecho.

Sin embargo, bajo la denominación de procedimiento se ocultaba el derecho procesal; conjunto de reglas, formas y ritos de obser -- vancia estricta. Era un derecho privado formal, cuya función --

se reducía a impulsar la actuación de la ley o del derecho.

Identificado como parte del derecho civil y sometido a las -- reglas de esta disciplina, el derecho procesal sigue siendo "práctica forense" o "procedimientos judiciales", hasta la segunda -- mitad del siglo diecinueve en que se iniciaron las especulaciones procesales, es entonces cuando el estudio sistematizado del procedimiento, comienza a despertar interés entre los jurisconsultos.

En la creación del PROCESO y del PROCEDIMIENTO, la distinción -- de ambas palabras tiene su importancia; proceso (del latín PROCE-- SSUS) deriva del verbo "PROCEDERE" que, a su vez, dió origen a -- procedimiento: en tal sentido, el procedimiento es la concentra-- ción de los actos procesales, la tramitación. El proceso es un -- medio por el cual se lleva a cabo la actividad jurisdiccional, -- en tanto que el procedimiento es la forma concreta y material de llevarse a cabo el proceso. Por lo tanto puede decirse que el -- proceso es el continente y el procedimiento es el contenido.

Habiendo una íntima relación entre proceso y procedimiento ya -- que el proceso se resuelve en formas preestablecidas que integran el procedimiento y éste es la manifestación del proceso en la -- práctica forense.

#### LA ESTRUCTURA DEL PROCESO A PARTIR DE LA RELACION JURIDICA PROCESAL

La relación jurídica del proceso no es otra cosa que una rela-- ción entre personas, garantizada por normas de Derecho Público, -- por virtud de la cual una de las partes emite declaraciones de -- voluntad, tendientes a producir consecuencias jurídicas y que -- dirige hacia la otra, bajo el control de los organismos que el -- Estado previamente ha establecido para vigilar la aplicación de --

la actividad jurisdiccional.

La relación jurídico - procesal consta de dos relaciones jurídicas: de la relación jurídica de acción y de la relación jurídica de contradicción.

La estructura del proceso a partir de la Relación Jurídica Procesal, parte de los siguientes supuestos:

1.- La existencia de los presupuestos procesales que dan nacimiento a la relación jurídica procesal pública y que son: la proposición de una demanda laboral, un órgano dotado de jurisdicción en este caso las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, y las partes que se presenten como sujetos de derecho (trabajador y patrón).

2.- La integración de la litis con la contestación de la demanda, la presentación de las excepciones y defensas y es a partir de tales supuestos que queda conformada la Relación Jurídica Procesal Pública.

3.- El objeto mismo del proceso, que es la realización del equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones.

Las normas procesales no sólo crean el órgano dotado de jurisdicción, que son las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y su funcionamiento, sino que obliga a dichas Juntas a aplicar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso, debiendo tomar como base la apreciación en conciencia de los hechos que consideren probados, consideraciones que se deriven en cada caso de lo alegado y probado, a verdad debida y buena fe guardada.

Los sujetos de la relación jurídica procesal, son las partes, reconociéndose a éstos como parciales y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como imparciales.

La PARTE siempre es un sujeto de la relación jurídica procesal, pero no todo sujeto procesal es parte en dicha relación. La definición de parte se encuentra establecida en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo que sostiene: "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y opongan -- excepciones: no basta el acreditar un interés jurídico, sino que además el sujeto para ser parte debe ejercitar una acción y oponer excepciones, según sea actor o demandado.

También se desprende del contenido del artículo 690 de la ley -- que no sólo son partes en la relación procesal el actor y el demandado, sino que también resultan serlo las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, pudiendo intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

#### PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El proceso en el Derecho Mexicano del Trabajo, según lo expresa el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo se caracteriza por ser: Público, Gratuito, Inmediato, Predominantemente Oral, Dispositivo, Económico, Concentrado y Sencillo.

a) Principio de Publicidad.-- El proceso en el Derecho del Trabajo, es de carácter público, lo que significa que a las audiencias no solamente pueden concurrir las partes, sino que cualquiera otra persona puede hacerlo, aunque no esté relacionada a la -- relación jurídica procesal.

La excepción a la regla se encuentra en lo dispuesto en el artículo 720 de las Reformas Procesales publicadas en el Diario Ofi



cial de la Federación el 1º de mayo de 1980, y en el que faculta a las Juntas a Ordenar de oficio o a instancia de parte, que los procesos sean a puerta cerrada, solamente cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, en salvaguarda de la moral o de las buenas costumbres, de no ser así las audiencias serán públicas.

b) Principio de Gratuidad.- Todos los Tribunales de Justicia en la República, según lo dispone el artículo 17 de la Constitución Mexicana estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos de la ley: su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales. Por lo tanto el proceso del trabajo es gratuito hasta la ejecución del laudo.

c) Principio de Inmediatez o Inmediación.- Consiste este principio en que el juez que tenga que conocer y fallar el conflicto-laboral, deberá estar en contacto directo con las partes y debe presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio. La razón de este principio de inmediatez es que el Derecho Procesal del Trabajo, es profundamente humano.

d) Predominantemente Oral.- El hecho de que una de las características principales del proceso laboral sea la oralidad, no excluye la posibilidad por disposición expresa de la ley, que todo lo actuado en las audiencias que se celebren en la Junta debe hacerse constar en forma resumida y en las actas que para tal efecto se levanten como lo señala el artículo 721 de la ley, en que señala que todas las actuaciones procesales deberán ser autorizadas por el secretario, a excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios: que sólo lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron ya que de las actas que se levanten en las audiencias deberán entregarse sin costo

alguno copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes. Por lo tanto este principio exige la forma oral en la realización de los actos procesales, tan sólo la demanda se exceptúa, ya que ésta debe presentarse por escrito.

e) Principio Dispositivo o de Instancia de Parte.- El poder o la actividad jurisdiccional no puede manifestarse si las partes o sea los interesados, no actúan. Esta actividad de los particulares es lo que se denomina principio dispositivo, que tradicionalmente se ha llamado iniciativa o instancia de las partes.

Todo lo anterior significa que el juzgador nada puede hacer, si previamente no se lo piden los particulares.

f) Principio Económico.- El principio de economía procesal se deriva de los artículos 17, que trata de la supletoriedad de la norma en materia laboral, y del 686 párrafo segundo de la ley, en donde se faculta y ordena que las Juntas corrijan cualquier irregularidad u omisión que notaren para la realización del proceso, con la finalidad de regularizar el procedimiento, según lo dispone el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo.

g) Principio de Concentración.- El principio de concentración rige al Derecho Procesal del Trabajo en virtud de que, de acuerdo con la naturaleza de esta rama del derecho, los juicios laborales deben ser muy breves en su tramitación y significa que las acciones, excepciones y defensas que se hagan valer, se planteen en un sólo acto y resuelvan conjuntamente con el fondo del negocio.

Este principio se deriva del contenido de los artículos 875 y 878 fracción IV, 855 etc., que se refieren a la concentración en una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: el precisar en los puntos petitorios la exposición de la demanda por parte del actor, oponiéndolo el demandado al contestar la segunda etapa de la audiencia

a que se refiere el artículo 873 las excepciones y defensas que - procedan a su favor refiriéndose a todos y cada uno de los hechos atribuidos en su contra, afirmándolos o negándolos, expresar los que ignore cuando no sean propios y arreglar las explicaciones que considere convenientes, etc.

h) Principio de Sencillez.- El proceso laboral carece de formalidades de acuerdo a lo expuesto en el artículo 687 de la Ley - Federal del Trabajo, que señala que en las comparecencias, promociones o alegaciones, no se exija forma determinada alguna.

Sin embargo, las partes deberán precisar los puntos petitorios - esto quiere decir, que las actividades de las partes ante la Junta no estarán sujetas a forma determinada alguna, pero por lo que respecta al proceso, sí es formal, y debe atender a las reglas - que se marcan en el procedimiento.

#### INTERPRETACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La teoría de interpretación de las normas procesales del trabajo nunca ha sido objeto de estudio en particular: sin embargo, - las reglas de interpretación existieron en el derecho romano, en los viejos códigos y en los modernos se encuentran reglas de interpretación.

Las diversas escuelas, histórica, exagética, científica, del - derecho libre, proporcionan abundante material respecto a interpretación de las leyes: pero resultan inaplicables a esta disciplina por su especialidad, por la naturaleza social del derecho - del trabajo y de su disciplina procesal, y por la finalidad que - persiguen las leyes procesales sociales, de poder aplicar el - derecho tutelar de los trabajadores.

Sin embargo, se tiene una idea científica para la creación de -

una teoría interpretativa de la legislación procesal del trabajo, que se apoya en la finalidad de la norma y en la convivencia social, y que va encaminada a la creación de un estado social de -- derecho, libre de prejuicios, normativo, humanitario y justo, en el que estén relacionados el capital, la tierra y el trabajo. En esta base se apoya la Teoría Integral en cuanto al fin reivindicatorio de la norma laboral.<sup>I4</sup>

La interpretación - dice Consentini - es el método que el juez debe utilizar para realizar la triple función de la ley:

- 1.- Debe ponerla en condiciones de cumplir su misión;
- 2.- Debe permitirle cumplir con su fin de acudir en ayuda de -- las exigencias del futuro; y
- 3.- Debe conservar su función de directora general de la vida -- de la colectividad.

Tal es la misión de la Interpretación Legal. La ley se apoya -- en el pasado, regula el presente y garantiza el futuro: esta -- triple función, que es de carácter social, se apoya en una doble relación: en el sistema jurídico, como conjunto y en la vida -- social colectiva.<sup>I5</sup>

Sin embargo, el Derecho del Trabajo, como protector y reivindicador de una clase social, no debe aplicarse utilizando los viejos métodos de interpretación, sino tomando en cuenta su esencia, sus finalidades y su contenido objetivo, a fin de que pueda res-

-----  
<sup>I4</sup> Trueta Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1970, p. 235.

<sup>I5</sup> Consentini Francisco, "La Reforma de la Legislación Civil - y el Proletariado", Madrid, 1921, p. 357.

ponder a su realidad social - económica, y a su función de proteger y garantizar el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

En las interpretaciones del Derecho del Trabajo, los tribunales mexicanos de esta rama deben proteger los intereses del trabajador, conforme a lo dispuesto por la ley, sin embargo, la jurisprudencia limita la facultad de las Juntas para interpretar la ley o los contratos de trabajo, a efecto de que pueda decir la última palabra al respecto la Suprema Corte.

Al reformarse la Constitución, en el sentido de facultar a la Suprema Corte de Justicia para suplir deficiencias de la queja en materia de trabajo, cuando se trate de la parte obrera, se acordó que la Suprema Corte sería la única que podrá suplir dichas deficiencias y subsanar las malas interpretaciones que en perjuicio de los trabajadores pudieran hacer los Tribunales del Trabajo al aplicar la ley o los contratos laborales.

En el actual artículo 18 de la ley, se menciona una regla de interpretación de carácter social.

Los procesalistas del derecho del trabajo estudian las funciones de la equidad en el régimen de las relaciones del trabajo, en relación con los conflictos obrero - patronales, que para tal fin los dividen en dos clases.

- a) Individuales; y
- b) Colectivos.

La interpretación que se hace de las leyes procesales con un criterio equitativo es justificada en esta clase de conflictos en que la equidad ejerce una función de fuente del derecho, porque las Juntas imparten una justicia que se encuentra basada en los reclamos hechos por la clase obrera. Por lo tanto los tribunales

del trabajo, por su función social, tienen la obligación de interpretar equitativamente las normas procesales del trabajo.

También deben interpretarse las normas procesales en el sentido de hacer más rápidos y expeditos los juicios del trabajo, porque el principio de celeridad, tiene como finalidad beneficiar a la clase obrera.

CLASIFICACION DE LOS PROCESOS EN EL DERECHO  
PROCESAL DEL TRABAJO

A la idea de relación de trabajo - dice Jaeger - corresponde la de conflicto de trabajo: conflicto entre el interés del trabajador y el interés de l empresario.<sup>16</sup>

La doctrina, clasifica los conflictos del trabajo en dos categorías:

- a) Individuales; y
- b) Colectivos.

En cuanto a la naturaleza de los conflictos del trabajo, éstos pueden ser:

- a) De derecho; o "
- b) De interés .

Dichos conflictos, pueden definirse de la manera siguiente: "El conflicto de derecho se refiere a la interpretación de un derecho nacido y actual: no importa que éste tenga su origen en una ley o

---

<sup>16</sup> Jaeger Nicola, "Corso di Diritto Processuale del Lavoro", Totino, 1933, p. II.

en una disposición de un contrato individual o colectivo". "El conflicto de interés, no se refiere a la interpretación de un derecho adquirido, basado en la ley o en el contrato, sino sobre una reivindicación dirigida a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho".<sup>17</sup>

Sin embargo, los conflictos de trabajo provocados por las diferencias obrero - patronales, interobreras o interpatronales, de acuerdo con la doctrina y con nuestra legislación, se clasifican en tres grupos:

- a) Conflictos individuales jurídicos;
- b) Conflictos colectivos jurídicos; y
- c) Conflictos colectivos económicos.<sup>18</sup>

La denominación de "conflicto de derecho" es aplicable a los conflictos individuales y colectivos jurídicos, y la expresión de "conflictos de interés" corresponde a los conflictos colectivos económicos, cuyo objeto es el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes o ya existentes.

Por consiguiente, los procesos del trabajo deben clasificarse en: individuales jurídicos y colectivos jurídicos o económicos, - ésta división se debe a la diferencia que existe en los fines de la reclamación y en las formas de la acción.

El primero de estos conflictos, el individual, se refiere al interés del obrero o del patrón, y el segundo, el colectivo, se

<sup>17</sup> Binet Henri, "Les Tribunaux du Travail", en "Revue Internationale du Travail", Vol. XXXVII, p. 499.

<sup>18</sup> Trueba Urbina Alberto, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1973, pp. 149 y ss.

refiere al interés del gremio o asociación.

Por lo tanto, el proceso del trabajo, siguiendo la doctrina se clasifica en tres grupos:

- A) Proceso individual jurídico:
- B) Proceso colectivo jurídico: y
- C) Proceso colectivo económico.

Las quejas interobreras o interpatronales se resuelven a través del proceso individual o colectivo jurídico, según el caso, ya -- que las de carácter económico sólo se originan en las contiendas obrero - patronales, las que también pueden resolverse a través - del proceso individual o colectivo jurídicos.

#### A) PROCESO INDIVIDUAL JURIDICO.

El proceso individual jurídico del trabajo es motivado por un - conflicto entre los intereses individuales de los sujetos de una - singular relación de trabajo: un empleador y un trabajador. Pre - cisamente Jaeger señala que puede haber un proceso individual, -- aunque sean varios los trabajadores que actúen conjuntamente con - tra un mismo patrón. En tal caso existirá un proceso individual acumulativo, y no un proceso colectivo.<sup>19</sup>

El proceso individual jurídico del trabajo, de acuerdo a la Ley - Federal del Trabajo, presenta cinco etapas procesales.

-----

<sup>19</sup> Jaeger Nicola, "La Controversia Individuali del Lavoro", - 3<sup>a</sup> edición, Padova, 1932, p. 18.



1. Procedimiento conciliatorio. Los actos jurídicos procesales en la etapa conciliatoria, se encaminan a buscar una solución al conflicto. En caso de que no llegue a un arreglo satisfactorio, estos actos originan la intervención del tribunal, quien sujeta una solución que si es aceptada por las partes, termina el conflicto con el convenio, cuyos efectos jurídicos son semejantes a los de un laudo.

2. Procedimiento contencioso. Si fracasara la conciliación, la segunda etapa es el procedimiento contencioso, en el que la parte demandante tiene la posibilidad de reproducir, retificar, ampliar o modificar su demanda y la demandada la de contestar y la de reconvenir al actor.

3. Procedimiento probatorio. La tercera etapa del proceso individual del trabajo tiene lugar en la audiencia de pruebas, en la cual las partes ofrecen las que consideran convenientes para probar sus derechos; siendo obligación de las Juntas de Conciliación desahogar las pruebas ofrecidas y admitidas, en esta etapa no sólo se presentan los actos procesales de las partes, sino también de los tribunales y de las personas ajenas al proceso que intervienen en él, como son testigos, peritos, etc. Termina esta etapa con los alegatos de las partes sobre los hechos del proceso y las pruebas rendidas por las mismas.

4. Procedimiento de resolución. Esta fase del proceso termina con el pronunciamiento del laudo que pone fin al conflicto.

5. Procedimiento de ejecución. Es la última etapa del proceso del trabajo, ya que tiene por objeto el cumplimiento del laudo y de las prestaciones reclamadas.

## B) PROCESO COLECTIVO JURIDICO.

El proceso colectivo jurídico tiene como motivo la controversia colectiva que afecta a una categoría profesional y cuyo objetivo es tutelar los intereses de esta categoría relacionados con la -- interpretación del contrato colectivo o de la ley.

Litala, al estudiar el proceso colectivo jurídico, o sea aquel que se relaciona con la interpretación y aplicación del contrato colectivo o derechos ya existentes, lo expresa en los siguientes términos: "Las controversias de aplicación pueden tener por -- objeto la declaración de certeza en términos generales de la existencia y de la interpretación de la reglamentación colectiva, o -- bien se pueden referir a la existencia y a la interpretación de -- la misma, relativamente a un caso concreto, y en particular a una violación afirmada de las obligaciones derivadas de la misma para los trabajadores, empresarios, dadores de trabajo o asociaciones -- de categoría".<sup>20</sup>

## C) PROCESO COLECTIVO ECONOMICO.

El proceso colectivo económico tiene por objeto establecer --- nuevas condiciones de trabajo o modificar las existentes.

Los conflictos colectivos, son manifestaciones que existen entre un grupo de trabajadores o sindicatos y uno o varios patrones dirigidas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o -- modificación de las vigentes.

-----

<sup>20</sup>De Litala Luigi, "Derecho Procesal del Trabajo", Vol. I. -- Buenos Aires, 1949, p. 132.

Por creación o establecimiento de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse, según la Suprema Corte de Justicia, no sólo el cambio que se dé en el desempeño de las labores por modificaciones técnicas en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo en las relaciones obrero - patronales. El proceso colectivo económico contiene características especiales no sólo de forma sino de fondo.<sup>21</sup>

Los períodos por los que pasa el proceso colectivo económico son los siguientes:

1. Procedimiento inicial. Las partes exponen su conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual está obligada a oírlos en audiencia pública en donde se inicia el proceso colectivo.

2. Procedimiento de investigación. La Junta ordenará se practique una investigación a cargo de tres peritos que ella designe, asesorados por dos comisiones, una de obreros y otra de patronos. La investigación tiene por objeto estudiar la situación económica y contable de la negociación, para que la Junta pueda tener elementos suficientes y verdaderos para poder resolver el conflicto.

3. Procedimiento probatorio. Dentro de este período del proceso se lleva a cabo un ofrecimiento de pruebas, que tendrá por objeto aportar nuevos elementos o desechar aquellos que así sean considerados por los peritos que practicaron la investigación.

4. Procedimiento de resolución. Vidas las partes y examinadas las pruebas en conciencia, la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, dictará una resolución que producirá los mismos efectos.

<sup>21</sup> Trueba Urbina Alberto, "Derecho Procesal del Trabajo", Talleres Laguna, T. II., México, 1941, pp. 87 y ss.

tos jurídicos de un laudo. Dicha resolución que pone fin al proceso recibe el nombre de laudo económico.

5. Procedimiento de ejecución. El procedimiento de ejecución, es el mismo tanto para los procesos individuales y colectivos - jurídicos, como para los procesos colectivos económicos, aunque - en éstos las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin necesidad de un mandato procesal expreso, pueden hacer uso de su poder jurisdiccional para la ejecución del laudo económico.

#### CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS

Los procedimientos del trabajo en una forma general pueden clasificarse de la manera siguiente:

- a) Procedimientos de conocimiento o declaración; y
- b) Procedimientos de ejecución forzosa.

El procedimiento de conocimiento o declaración lo integran las formas procesales que sirven al tribunal para investigar y establecer la relación entre la norma y el caso concreto en el laudo.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, los procedimientos - laborales son de dos clases:

- 1) Ordinarios : y
- 2) Especiales.

Esta clasificación ha sido aceptada por la Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria de 12 de septiembre de 1935 "Compañía de - Tranvías de México, S. A.", se sostiene que:

"Existen en la Ley Federal del Trabajo dos procedimientos señalados para la resolución de los conflictos entre patronos y trabajadores, los cuales se encuentran conte

nidos en los capítulos IV y VII del Título Noveno. El procedimiento ordinario comprendido en el capítulo IV tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumple con cierta disposición de la ley o con determinada obligación contractual que se ha impuesto.

El procedimiento especial, establecido en el capítulo VII se integra por una serie de disposiciones bajo el rubro de los conflictos de orden económico, entendiéndose por tales aquellos que se originan por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, alternativas que danan o favorecen determinadas negociaciones, puesto que se refieren a períodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente al período de prosperidad, provocando, necesariamente, aquellos una contracción y éstos una expansión de todas las normas producidas con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o la disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos."

"demás del procedimiento especial para conflictos colectivos de naturaleza económica, existen en la ley otros procedimientos especiales, como por ejemplo: para la calificación procesal de las huelgas, para la aprobación o reprobación de las cláusulas del reglamento interior de trabajo, para la fijación del salario mínimo, etcétera.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

La creación del procedimiento ordinario, ha sido de gran importancia para el desarrollo del proceso laboral, ya que se ha considerado que es el eje de los conflictos individuales y el que más afecta socialmente.

Al establecer las reglas de este procedimiento se tomaron en consideración dos de los principios enunciados en el artículo 685 el dispositivo, a virtud del cual el procedimiento se debe de iniciar exclusivamente a instancia de parte, y el de concentración - que se manifiestan en una sola audiencia, la que consta de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Los artículos que comprenden las reglas del procedimiento ordinario corresponden a los números del 870 al 891.

Este procedimiento se inicia con la presentación de la demanda en la Junta competente. Esta demanda deberá ser por escrito y con las correspondientes copias para cuantos demandados haya, así como acompañada de las pruebas que se consideren convenientes y expresando los hechos en que funde sus peticiones.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento en que se recibió la demanda, la Junta señalará día y hora para que se lleve a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá celebrarse dentro de los primeros quince días posteriores al día en que se haya recibido el escrito de demanda, para lo cual deberá notificarse personalmente a las partes con diez días antes de la celebración de dicha audiencia, entregando al demandado copia de la demanda.

A la etapa conciliatoria deberán asistir las partes personalmente sin asesores o abogados. La Junta intentará convencer a las -

partes para que lleguen a un acuerdo, que de llevarse a cabo se dará por terminado el conflicto y el convenio aprobado surtirá -- los mismos efectos que un laudo.

En caso de no llegar a un arreglo se pasa a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Y una vez -- estando en ella, el Presidente de la Junta, tratará de que ambas partes lleguen a un acuerdo y en caso de que no lo consiga, dará la palabra al actor el cual expondrá su demanda ratificándola o -- modificándola y precisando sus puntos petitorios. Cuando se dé -- la palabra al demandado, éste podrá contestar la demanda en forma oral o por escrito y si lo hace en esta última deberá dar copia -- de la misma al actor. En la contestación podrá exponer sus excep-- ciones y defensas y deberá referirse a cada uno de los hechos -- mencionados en la demanda, afirmándolos o negándolos y diciendo -- los que ignore cuando así sea.

Una vez que se dé por terminada esta etapa se pasará de inmedia-- to a la de ofrecimiento y admisión de pruebas. En la cual el -- actor deberá ofrecer sus pruebas relacionándolas con cada uno de los hechos expuestos en su demanda, para que después el demandado pueda hacer lo mismo, pudiendo objetar las pruebas ofrecidas por su contraparte y viceversa, para que después en el acta en que -- fueron aceptadas dichas pruebas se mencione día y hora en que se llevará a cabo la audiencia de desahogo de las pruebas ofrecidas-- y aprobadas.

Cuando ya se haya concluido con el desahogo de las pruebas y -- con los alegatos de las partes, y no quede ninguna prueba por -- desahogarse, se declarará cerrada la instrucción para que dentro de los diez días siguientes se formule por escrito el proyecto de resolución, el cual una vez discutido y aprobado por los miembros de la Junta se recabarán sus firmas para que finalmente pueda ser

elaborado el laudo de acuerdo a lo aprobado y el actuario pueda -  
 notificar a las partes en forma personal el contenido del mismo.

#### PROCEDIMIENTOS ESPECIALES - CLASIFICACION

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo - -  
 existen dos clases de procedimientos que son:

- A) Procedimiento Ordinario: y
- B) Procedimientos Especiales.

A diferencia del procedimiento ordinario que se lleva a cabo en una audiencia que consta de tres etapas, las cuales son: conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas: señalándose fecha posterior para la audiencia en que se han de -- desahogar las pruebas que hayan sido aceptadas, para después de -- cierto tiempo se dicte el laudo; los procedimientos especiales -- se llevan a cabo en una sola audiencia que consta de: concilia-- ción, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, -- desahogo de pruebas y resolución.

Reciben el nombre de procedimientos especiales aquellos procedi-- mientos que debido a su carácter o naturaleza, su tramitación se lleva a cabo en un tiempo más breve en comparación con el procedi-- miento ordinario. Ese carácter o naturaleza se debe a la importa-- ncia misma de los conflictos que se ventilan en esta clase de -- procedimientos, ya que algunos de ellos pueden originarse por la afectación de los más mínimos derechos inherentes as ser humano, como lo sería la existencia de una jornada de trabajo que fuera -- notoriamente excesiva, de tal forma que afectara la salud de un -- trabajador, otros en los que estuviera de por medio el determinar la antigüedad de un trabajador dentro de una empresa, lo que le -



permitiría obtener mejores condiciones de trabajo, o bien algunos otros por controversias de carácter económico como sería el caso del pago que se realizara a los beneficiarios de un trabajador -- por su muerte, cuando ésta haya sido causada por un riesgo de trabajo, éstos son algunos de los casos que se pueden citar y motivo por el cual es necesario que se resuelvan a la brevedad posible.

Estos procedimientos especiales se inician con la presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas. Al llevarse a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, desahoro de pruebas y -- resolución, dentro de los quince días hábiles siguientes a la -- fecha en que se haya presentado la demanda, se procurará convencer a las partes de que lleguen a un arreglo, de no ser posible, cada una expondrá lo que considere conveniente, ofreciendo las -- pruebas que hubiesen sido aceptadas para que una vez que se hayan recibido éstas y escuchado los alegatos, se dicte la resolución.

Sin embargo, tomando en consideración la clasificación que -- sobre los procedimientos especiales ha sido dada por el licenciado en Derecho Sergio Tenopala Mendizabal, en sus cátedras de Derecho del Trabajo, la que hace posible estudiar en forma más detallada en que consisten estos procedimientos, señala dos clases de procedimientos especiales, los que me permito citar a continuación.

#### 1. Procedimiento Ordinario

#### 2. Procedimientos Especiales

- a) Por Ley. Art. 892 L. F. T.
- b) Por Tramitación.

-- Por lo que respecta al Procedimiento Ordinario, anteriormente -- ya se hizo mención a grandes rasgos de como se lleva a cabo su -- tramitación, al igual que en el caso de los procedimientos especiales. Ahora bien, por lo que respecta a los procedimientos espe-

ciales por ley, este calificativo se deriva de la existencia de un artículo en la ley, ya que éste establece que determinados casos seguirán una tramitación especial, es decir, que su tramitación y resolución no será a través de un procedimiento ordinario, motivo por el cual se deduce que el tiempo durante el cual se llevara a cabo su tramitación será más breve, originado por la necesidad de una pronta solución, siendo ese precepto legal el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a los procedimientos especiales por tramitación, este nombre se le dá a aquellos procedimientos cuya tramitación y resolución se lleva a cabo de manera diferente a como se realiza la tramitación del procedimiento ordinario y de los procedimientos especiales por ley, e incluso la tramitación de éstos procedimientos es diferente entre sí.

#### PROCEDIMIENTOS ESPECIALES POR LEY

La denominación de procedimientos especiales por ley, no existe como tal, sin embargo, puede decirse que son por ley al existir una reglamentación jurídica de la cual se deriva tal interpretación, y que en este caso es el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que las disposiciones que comprende el capítulo XVIII van a regular los conflictos que se llegaran a presentar con motivo de la aplicación de los artículos que el propio precepto legal señala, ya que establece cuales serán los casos que no tendrán una tramitación común, como lo sería a través del procedimiento ordinario.

La característica principal de esta clase de procedimientos consiste, en que el tiempo durante el cual se lleva a cabo su tramitación y resolución es más breve en comparación con el procedi-

miento ordinario, ya que los procedimientos especiales por ley se tramitan y resuelven en una sola audiencia.

#### PROCEDIMIENTOS ESPECIALES POR TRAMITACION

El nombre de Procedimientos Especiales por Tramitación se atribuye a aquellos procedimientos que aún cuando no están reconocidos con tal calificativo en la ley, por no existir disposición legal que así lo establezca, son especiales debido a la forma en que se realiza su tramitación, ya que ésta se lleva a cabo de manera diferente a la forma en que se realiza la tramitación y resolución de un procedimiento ordinario, e incluso de los procedimientos especiales por ley.

En la Ley Federal del Trabajo se encuentran determinados procedimientos en los cuales se puede observar la diferencia antes citada, así como también, que la forma en que se realiza su tramitación y resolución es diferente entre ellos mismos, característica por la cual se les puede denominar procedimientos especiales por tramitación.

Por tal motivo esta clase de procedimientos se clasifica de la siguiente manera:

- A) Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.
- B) Procedimiento de huelga.
- C) Procedimiento de ejecución.
- D) Procedimiento de embargo.
- E) Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito.
- F) Procedimientos paraprocesales.

PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS  
DE NATURALEZA ECONOMICA

Esta clase de procedimientos integran el capítulo XIX de la ley. Estos procedimientos se llevan a cabo con la finalidad de poder dar una solución a aquellos conflictos colectivos de naturaleza económica que tienen por objeto la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Dichos procedimientos se inician con la presentación de la demanda por escrito, la cual podrá ser presentada por los sindicatos de los trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, cuando se afecte el interés profesional, o por el patrón.

Una vez recibida la demanda, la Junta citará a las partes, para que asistan a una audiencia que se celebrará dentro de los cinco días siguientes; en la cual puede suceder que de no comparecer el promovente se le tendrá por desistido, pero si el que no se presentara fuera la contraparte se considerará que no está de acuerdo en un arreglo: si asisten ambas partes la Junta tratará de que lleguen a un acuerdo, si esto sucede se dará por terminado el conflicto pero si no se lograra ese acuerdo, las partes harán la exposición de los hechos que ocasionaron el conflicto y expondrán sus peticiones para que posteriormente se puedan ofrecer pruebas y desahozarse las que hayan sido aceptadas. Dentro de la misma audiencia, la Junta nombrará tres peritos que dentro de un plazo no mayor de treinta días deberán realizar una investigación de los hechos que ocasionaron el conflicto. El dictamen de los peritos se interrará al expediente y se entregará copia a cada una de las

partes, las cuales dentro de las setenta y dos horas siguientes podrán presentar sus observaciones.

En cuanto se hayan desahogado las pruebas, las partes tendrán setenta y dos horas para presentar sus alegatos y una vez transcurrido este plazo se declarará cerrada la instrucción para que dentro de los quince días siguientes se formule un dictamen el cual se interrará al expediente, entregándose copia a los representantes de los trabajadores y del patrón.

Finalmente se citará a las partes para la audiencia de discusión y votación.

La resolución de la Junta podrá consistir en el aumento o disminución de la jornada de trabajo, o de la semana, de los salarios, etc., pero siempre y cuando no afecten aquellos derechos humanos considerados como mínimos por la ley, sino siempre tendientes a obtener el equilibrio entre las partes y una justicia social.

#### PROCEDIMIENTO DE HUELGA

En todo el mundo la huelga ha pasado por diversas etapas: represión, tolerancia y derecho de los trabajadores. En nuestro país el Código Penal de 1871 sancionaba las coaliciones y las huelgas en el artículo 925; no obstante la sanción durante el porfiriato tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen, aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente, como ocurrió en Cananea y Río Blanco. Más tarde, al triunfo de la Revolución Mexicana, la huelga se consagró como derecho en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

La huelga como derecho social, no sólo tiene una función protectora de los trabajadores, sino también reivindicatoria.



VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales -- a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Los objetos de la huelga, especificados en las fracciones I a - IV y VI, ya existían en la ley abrogada de 1931.

Este procedimiento de huelga se inicia con la presentación ante el patrón del pliego de peticiones, el cual deberá ser por escrito expresando sus peticiones y su intención de ir a la huelga si éstas no son satisfechas, así como también debe expresarse cual es el objeto de la misma señalando día y hora en que se suspenderán las labores o bien el término de prehuelga.

Este pliego tendrá que presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El aviso de suspensión de labores - deberá hacerse por lo menos con seis días de anticipación a la -- fecha señalada, y en caso de que se trate de la suspensión de servicios públicos el aviso deberá darse con diez días de anticipación; estos servicios públicos son los de comunicaciones y transportes, de luz y energía eléctrica, de limpieza, distribución de aguas potables, entre otros. Si no se cumple con estos requisitos no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga.

Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que se recibió en la Junta el escrito de emplazamiento de huelga, el Presidente de la misma lo hará llegar al patrón, y éste a su vez deberá darle contestación a dicho emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación.

A partir de la notificación de que existe un emplazamiento de huelga, se tendrá que suspender toda ejecución de sentencia que llegara a haber, al igual no podrá practicarse embargo o desahucio en contra de la empresa a excepción de que antes de que estalle la huelga se trate de asegurar derechos del trabajador tales

como salarios, indemnizaciones y demás prestaciones devengadas -- hasta por un total de dos años de trabajo, cuando se trate de -- créditos debidos al Instituto Mexicano del Seguro Social y demás -- créditos fiscales.

La Junta citará a las partes para que se presenten a una audien- cia de conciliación en la cual tratará de convencerlas para que -- lleguen a un acuerdo, dicha audiencia sólo podrá retrasarse una -- sola vez y a petición de los trabajadores. En esta audiencia -- puede suceder que el patrón haya opuesto la excepción de falta de personalidad al momento de contestar el pliego de peticiones, -- para lo cual la Junta resolverá primeramente y en caso de que la declarara infundada se podrá continuar con la audiencia, esta -- clase de excepciones también puede ser presentada por los trabaja- dores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento -- en que hayan conocido la primera promoción del patrón: ahora bien en el caso de que los trabajadores no comparezcan a dicha audien- cia no correrá el término para la suspensión de las labores pero si el que no se presentara fuera el patrón, el Presidente de la -- Junta podrá utilizar los medios que considere convenientes para -- obligarlo a que asista.

En los casos en que sólo podrá intervenir el Presidente de la -- Junta para resolverlos serán cuando se interponga excepción de -- falta de personalidad, incompetencia, declaración de inexistencia, o ilicitud de huelga y en los casos de los artículos 469, 923 y -- 935.

En los procedimientos de huelga las notificaciones surtirán -- efectos desde el día y hora en que hayan hecho y serán hábiles -- todos los días y horas.

La inexistencia de una huelga puede ser solicitada por los tra- bajadores o por el patrón de la empresa afectada dentro de las --



setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, esa inexistencia podrá ser convalidada cuando la suspensión de las labores no se haya llevado a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, cuando no tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, y en los demás casos señalados en los artículos 459 y 900 de la ley.

Dicha solicitud de inexistencia, deberá ser por escrito y con copia para cada uno de los patrones emplazados y sindicatos, la Junta señalará fecha para la celebración de una audiencia dentro de un plazo no mayor de cinco días en la cual se convocará a las partes y en la que se podrán ofrecer y recibirse las pruebas aportadas por éstas, las cuales deberán referirse a las causas de inexistencia. Una vez terminada la recepción de las pruebas, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la Junta resolverá sobre la inexistencia o existencia de la huelga. En el caso de que se presente como una prueba el recuento de los trabajadores, la Junta señalará fecha en la cual se llevará a cabo éste, teniendo sólo derecho a votar los trabajadores que asistan al recuento, considerándose como trabajadores de la empresa, aquellos que hubiesen sido aceptados después de la fecha en que se haya presentado el escrito de emplazamiento, no siendo tomados en consideración los votos de los trabajadores de confianza.

Si la Junta declara que la huelga es legalmente inexistente, dará veinticuatro horas a los trabajadores para que regresen a su trabajo, en caso de que no cumplen con lo dispuesto se darán por terminadas las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

En el caso de declarar una huelga como ilícita deberán cumplir los mismos requisitos que se establecen para la declaración de inexistencia o existencia de una huelga.

En caso de que una huelga sea declarada ilícita por la Junta de Conciliación y Arbitraje se darán por terminadas las relaciones de trabajo.

Finalmente se tiene que si una huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, el escrito del emplazamiento de huelga deberá presentarse por los sindicatos coaligados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y con copia para cada uno de los patronos emplazados, en dicho escrito se dirá el día y la hora en que se suspenderán las labores, la que deberá ser con treinta o más días después de la fecha en que se haya presentado dicho escrito para que dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento en que se hayan recibido, el Presidente de la Junta haga llegar al patrón o patronos copia de dicho emplazamiento.

#### PROCEDIMIENTO DE EJECUCION

El procedimiento de ejecución es el conjunto de actos dirigidos a asegurar la realización o cumplimiento del laudo.

La ejecución de los laudos constituye la última etapa del procedimiento del trabajo. Esta clase de procedimientos están comprendidos por el título quince de la ley. Y tienen como finalidad regular las actividades del Estado destinadas a hacer cumplir las resoluciones que los tribunales laborales hayan determinado; cuando se niegan a cumplirlos en forma voluntaria las personas obligadas por dichas resoluciones.

Estas disposiciones se aplican a los laudos arbitrales, a los convenios que se celebren ante las Juntas y a las resoluciones que pongan fin a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

A los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, --

Conciliación y Arbitraje y Especiales, corresponde llevar a cabo la ejecución de los laudos para que sea en forma pronta y expedita, y los gastos que se realicen para llevar a cabo la ejecución de los mismos se harán a cargo de la parte que no cumpla.

El cumplimiento del laudo dictado por la Junta debe ser dentro de las setenta y dos horas siguientes a la notificación.

Si el patrón se negara a cumplir con lo dispuesto en el laudo - puede suceder que se dé por terminada la relación de trabajo, - indemnizando al trabajador con el importe de tres meses de salario y pagando el importe de los salarios vencidos desde la fecha en que se le dejó de pagar, así como también el pago de la prima de antigüedad.

En cambio si el que se negara a cumplir con lo dispuesto en el laudo fuera el trabajador, se dará por terminada la relación de - trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III último párrafo el cual establece que si existe un laudo que - establezca la obligación de reinstalar al trabajador, la Junta -- fijará a solicitud del patrón un término de treinta días para que se presente a trabajar diciéndole que en caso de que no lo haga - se dará por terminada la relación de trabajo.

Finalmente se tiene que si la ejecución de un laudo tiene como - finalidad el cumplimiento de un derecho al trabajador o bien la - entrega de una cantidad de dinero el Presidente de la Junta deberá cuidar que se entregue en forma personal.

#### PROCEDIMIENTO DE EMBARGO

El embargo es el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento con la -- resolución dictada por la autoridad competente. Tradicionalmente

se ha considerado que existen dos clases de embargo: uno provisional o preventivo, y el que tiene por objeto hacer cumplir el laudo definitivo en un juicio laboral.

Dentro del procedimiento de embargo se cuida que las disposiciones coincidan con los principios generales contenidos en otras -- leyes y que se refieren a embargos y remates. Este procedimiento se lleva a cabo con la finalidad de evitar que los trabajadores -- que hayan sido beneficiados por un laudo, tengan que esperar un -- largo tiempo para poder recibir las prestaciones que se derivan -- del mismo.

Dentro del término de setenta y dos horas siguientes a la notificación y en el cual se deberá cumplir con el laudo, el Presidente de la Junta podrá ordenar el auto de requerimiento y embargo -- a petición de la parte beneficiada. La diligencia de requerimiento de pago y embargo se llevará a cabo en el lugar en donde se -- prestan o prestaban los servicios, o bien, en el lugar que haya -- señalado el actuario en el acta de notificación. Si el deudor -- no se encontrara, la diligencia se llevará a cabo con cualquier -- persona que se encuentre, a la cual requerirá el pago el cual si no se efectúa, se procederá a embargar. En caso de que no se -- encontrara nadie se llevará a cabo el embargo, dejándose copia en la puerta de la entrada de ese lugar.

Sin embargo, hay algunos bienes que quedan libres de embargo -- como pueden ser los bienes que forman parte del patrimonio fami-- liar, o los que pertenecen a la casa habitación y que sean de uso indispensable, entre otros. Si lo que se embarga fuese dinero -- se pondrá a disposición del Presidente de la Junta el que de inmediato realizará el pago al actor, pero si fueran muebles se pondrán en depósito de una persona que designará la parte beneficia-- da por el laudo. En caso de que se tratara de inmuebles se ins--

cribirá el embargo en el Registro Público de la Propiedad dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberse realizado. Ahora bien, si el embargo recayera en una empresa o establecimiento, -- el depositario deberá vigilar la contabilidad y administrar el -- manejo de la misma.

Podrá solicitarse la ampliación del embargo por parte del actor cuando se promueva una terceraía.

Cuando existan varios embargos sobre los mismos bienes, el que se lleve a cabo como ejecución de un laudo que comprenda un crédito de trabajo, es preferente sobre aquellos que hayan sido realizados por autoridades distintas a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Una vez realizado el embargo se procederá al remate de los bienes, el cual se llevará a cabo en el local de la Junta en el día y hora que ésta señale y presidido por el Presidente de la misma el cual declarará el remate a favor del mejor postor.

#### PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERIAS Y PREFERENCIAS DE CREDITO

Las tercerías surgieron hacia mediados del siglo pasado, ni en el Derecho Romano, ni en la Edad Media existen antecedentes de -- estas figuras jurídico - procesales.

Puede suceder que en el desarrollo de un procedimiento, en el cual sólo se encuentran actor, demandado y juez, una persona ajena pero con interés jurídico se presente, e invocando la ley pida a la autoridad jurisdiccional le permita intervenir en el mismo: -- v a esta persona se le conoce con el nombre de TERCERISTA.

Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio que son aquellas que tienen como objetivo que se levante el embargo que se --

llevó a cabo sobre bienes que son propiedad de terceros que no -- tienen ninguna relación con el conflicto de trabajo. Y también -- pueden ser excluyentes de preferencia, que son las que para quien que se les pague en forma preferente un crédito con el producto -- de los bienes que fueron embargados. Dichas tercerías se tramitarán y resolverán por las autoridades que conocieron del juicio principal y deberá presentarse por escrito y acompañado por las -- pruebas correspondientes, para que después de desahogadas y escuchados los alegatos que se realicen en la audiencia a la que se -- han de presentar todas las partes dentro de los diez días siguientes de admitidas éstas, se dictará una resolución y si llegara a proceder, la Junta ordenará se levante el embargo.

Ahora bien, por lo que respecta a las preferencias de crédito -- éstas tienen lugar cuando existe un conflicto individual o colectivo y los trabajadores sean los que soliciten a la Junta, que -- respecto a lo establecido en el artículo III de la ley, que dispone que para el caso de indemnizaciones que se deban a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, gire instrucciones a la autoridad jurisdiccional ante la cual se tramitó algún juicio que tenga por efecto el hacer efectivo un crédito en -- contra del patrón, para que antes de que se lleve a cabo el remate de los bienes embargados se dé aviso al solicitante, es decir, a la persona a quien le cubriría su pago con el importe del remate, para que pueda hacer valer sus derechos.

En el caso de que los bienes embargados fueran insuficientes -- para poder cubrir el pago a todos los trabajadores, se hará a partes proporcionales.

Esta preferencia de créditos, será primero también, al lado de los créditos de carácter fiscal: como pueden ser adeudos al Instituto Mexicano del Seguro Social o al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

PROCEDIMIENTOS PARAPROCEBALES O VOLUNTARIOS

Por medio de estos procedimientos se tramitarán aquellos asuntos que a solicitud de parte interesada, por mandato de ley o bien por su propia naturaleza necesiten la intervención de la Junta, sin que esto signifique que existan determinadas personas que estén llevando a cabo algún juicio.

La iniciación de esta clase de procedimientos se hará a solicitud del trabajador, patrón o sindicato interesado, dirigida en forma oral o escrita ante la Junta competente, ejerciendo en forma concreta cual es su petición, para que dentro de las veinticuatro horas siguientes la Junta pueda resolver sobre lo solicitado y señale día y hora según sea el caso, para que se realice la diligencia o bien, se cite a la persona de la cual se pretende obtener una declaración.

También puede ser por motivo del acuerdo o liquidación de un trabajador, al que hayan llegado trabajador y patrón fuera de juicio, y quieran su aprobación y ratificación por la junta de Conciliación, Conciliación y Arbitraje o Especial.

Puede darse el caso también de los trabajadores que sean mayores de catorce años pero menores de dieciséis, que soliciten de la Junta de Conciliación y Arbitraje autorización para trabajar aún sin haber terminado su educación obligatoria pero presentando los documentos necesarios para demostrar la compatibilidad entre el trabajo y el estudio.

Otro caso más de esta clase de procedimientos puede darse cuando se presenta la rescisión y el patrón solicita a la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje que el actuario de ésta, notifique al trabajador el aviso que establece el artículo 47 en parte final, el cual determina que en caso de rescisión, se

tendrá que dar aviso al trabajador y si éste se negare a recibirlo, el patrón tendrá que comunicarlo a la Junta dentro de los -- cinco días siguientes al que se dió la rescisión para que la -- Junta lo notifique al trabajador, ya que de no avisar al trabaja-- dor o a la Junta se interpretaría como un despido injustificado.



PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE ACUERDO CON EL  
ARTICULO 892 DE LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO

POR LEY.

CASOS.

Siguiendo la clasificación que anteriormente se dió sobre los procedimientos especiales, en el presente capítulo se estudiarán los procedimientos que de acuerdo al artículo 892 de la ley tienen una tramitación especial debido a la importancia de los conflictos que se originan por la equivocada interpretación que se dá en la aplicación de determinados artículos sobre casos concretos.

De acuerdo al precepto legal antes mencionado, los artículos que por su aplicación pueden ocasionar conflictos son los siguientes:

Art. 5<sup>o</sup> fracción III. Esta fracción determina que no tendrá validez alguna la disposición que establezca una jornada de trabajo que sea demasiado larga, a consideración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que el desempeñar cualquier trabajo cuya jornada fuera notoriamente excesiva, repercutiría directamente en la salud de quien lo realizara, lo cual ocasionaría también que el nivel de producción disminuyera en forma notable. Con lo establecido en este artículo y en concreto por esta fracción no se trata de obtener beneficios de carácter material sino por el contrario, conseguir el bienestar físico de todo trabajador, ya que si por ejemplo un trabajador prestara sus servicios en una empresa en la que se trabajara con productos químicos para la elaboración de pinturas, y dicha persona trabajara 12 horas diarias, - -

esto le ocasionaria cansancio y arotamiento pudiendo provocar - en algún momento dado, un accidente que no sólo le afectara a él sino también al resto de sus compañeros e incluso al inmueble en el cual labora.

Art. 28 fracción III.- Este artículo establece que en el caso - de que un trabajador mexicano deba prestar sus servicios fuera -- del país, el documento que contenga las condiciones de trabajo -- deberá ser presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje - competente para su aprobación, la cual después de revisarlo fijará la cantidad de la fianza que garantizará el cumplimiento de -- las obligaciones.

En este caso se requiere que se dé una tramitación lo más rápida - posible por existir la necesidad de que el trabajador deba salir - del país para realizar un trabajo urgente, ya que por ejemplo - -- podría tratarse de una persona que conociera el manejo de una - -- máquina ensambladora de partes para automóviles y se tuviera la - necesidad de que esta persona se trasladara lo más pronto posible a Estados Unidos, que es el lugar en donde se tiene una sucursal - de la empresa en la cual presta sus servicios en México, y en la que no hay alguna persona capacitada que pueda hacerla funcionar, trayendo como consecuencia la suspensión de las labores y por - -- consiguiente la pérdida de grandes sumas de dinero.

Art. 151. Este precepto se refiere a los casos en que se den - en arrendamiento habitaciones a los trabajadores, las que el - -- patrón tendrá la obligación de mantener en condiciones habitables y hacer las reopraciones necesarias en forma oportuna, así tam-- bién, recíprocamente el trabajador tiene la obligación de pagar - puntualmente las rentas, de cuidar el inmueble como si fuera - -- propio y haciendo también del conocimiento del patrón los deterio

ros que notara en el mismo y desocupar éste cuando hayan terminado las relaciones de trabajo, este caso puede presentarse -- cuando por razones de trabajo, una persona que labora en una empresa como capturista de datos, deba trasladarse a un lugar diferente del que se encuentra desempeñándolo, motivo por el cual el patrón tiene la obligación de proporcionarle los medios necesarios para el desempeño de la actividad que deba -- realizar, siendo uno de ellos el darle un alojamiento.

Art. 153 fracción X. En toda empresa existe la obligación -- del patrón de proporcionar a sus trabajadores capacitación y -- adiestramiento con la finalidad de mejorar la capacidad y apti -- tudes de cada uno de ellos, elevando así su nivel de vida y de -- producción, motivo por el cual después de un acuerdo entre -- -- ambas partes, se buscarán los medios necesarios para su impar -- tición, ahora bien, en caso de que no se diera cumplimiento a -- esta obligación por parte del patrón o que los trabajadores se -- negarán a aceptarla, de acuerdo a lo dispuesto por esta frac -- ción, existe la posibilidad para ambas partes de acudir a la -- Junta de Conciliación y Arbitraje y ejercer los derechos que -- derivan de dicha obligación que la ley ha creado para todo -- patrón respecto a sus trabajadores. Un ejemplo que podría men -- cionarse, sería cuando una empresa que ha adquirido maquinaria -- nueva que se utilizará para la encuadernación de libretas y -- cuadernos, y en la que previamente a su adquisición existió -- un acuerdo entre trabajadores y patrón, en el que éste, cum -- pliendo con una obligación establecida por la ley, proporciona -- ría la suficiente capacitación y adiestramiento a aquellos -- -- para que fueran ellos los que trabajarán dicha maquinaria y -- supieran utilizarla en forma correcta, logrando así una mayor -- producción, y si después de su compra el patrón se negara a --

cumplir con lo acordado, los trabajadores tienen el derecho de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y solicitarle que por medio de ella se de cumplimiento a dicha obligación.

Art. 152. Los trabajadores de planta, así como aquellos que trabajen en una empresa cubriendo vacantes temporales, realizando trabajos extraordinarios o por obra determinada que no se consideren como actividades cotidianas o permanentes en la empresa, tienen derecho a que se les determine su antigüedad por una comisión que estará formada por representantes de los trabajadores y del patrón, de acuerdo a un cuadro que ellos mismos elaborarán distribuido en profesiones u oficios, y en caso de que exista alguna inconformidad, el trabajador podrá manifestarla a dicha comisión e incluso podrá recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En este caso es importante para los trabajadores que se determine su antigüedad ya que puede representar la posibilidad de una promoción a ocupar un nivel o puesto superior, o bien, cuando se dá por terminada la relación de trabajo, al pago de su prima de antigüedad, que es un pago al cual tienen derecho de acuerdo a lo establecido por la ley, y que se le puede pagar personalmente o a sus beneficiarios en caso de su muerte.

Art. 162. Este artículo se refiere al derecho que tienen los trabajadores de planta a que de les pague su prima de antigüedad una vez que se hayan dado por terminadas las relaciones de trabajo, o bien a sus beneficiarios en caso de que el trabajador haya muerto. Por lo tanto este artículo se aplica en el caso de que en forma voluntaria o involuntaria se dé por terminada la relación de trabajo entre varios trabajadores y el -

patrón, independientemente si existe o no justificación si es en caso de despido.

Sin embargo, cualquiera que sea el caso se tendrá derecho al pago de doce días de salario por cada año de trabajo.

En el caso de que se tratará de una renuncia voluntaria se le pagará al trabajador o trabajadores en el momento de su separación, siempre y cuando el número de los que se retire no sea mayor del 10% del total de los trabajadores de la empresa o los de su categoría, dentro del período de un año, si esto sucediera, se pagará a los que primero se retiren y hasta el próximo año se pagará a los que rebasaran dicho porcentaje, y en el caso de que al mismo tiempo varios trabajadores se separarán y esa cantidad fuera mayor del 10%, se pagará primero a los que tengan más antigüedad, pagándose al resto de los trabajadores hasta el año siguiente. También cabe la posibilidad que por causa de muerte del trabajador se den por terminadas las relaciones de trabajo por lo que la prima de antigüedad de éste se pagará a sus beneficiarios.

Un ejemplo que podría citarse, sería en el caso de una renuncia voluntaria que sea presentada por un trabajador que labora en Ferrocarriles Nacionales de México, realizando una actividad como operador de una máquina de ferrocarril y que es considerado como un trabajador de planta, el cual tiene derecho, entre otras prestaciones, a que se le pague su prima de antigüedad en el momento en que éste se retire y que consistirá en el importe de doce días de salario por cada año que haya trabajado para esa empresa.

Art. 204 fracción IX. En el caso de los trabajadores que presten sus servicios en buques, entendiéndose por estos toda clase de barcos o embarcaciones que porten bandera mexicana --

será una obligación del patrón el de regresar a su lugar de -- origen a sus trabajadores o bien de llevarlos al lugar que -- hayan convenido, con excepción en los casos de separación y -- que ésta no sea por motivos imputables al patrón.

En relación con esta fracción puede darse como ejemplo aque<sup>l</sup>los barcos que portan bandera mexicana y que se utilizan para realizar excursiones o viajes, transportando turistas, en cuyo caso, el patrón tiene la obligación de regresar a su lugar de origen a los trabajadores que presten sus servicios a bordo de la embarcación, y que bien pudiera tratarse de personas que no hayan sido contratadas como trabajadores en algún puerto mexicano sino en uno extranjero.

Art. 209 fracción V. En esta fracción se considera, que se -- darán por terminadas las relaciones de trabajo cuando se pierda un buque con motivo de algún siniestro, motivo por el cual -- será una obligación del armador o persona que esté a cargo, el de regresar a su lugar de origen o al lugar que se haya convenido en el contrato, a los trabajadores, cubriendo el total de sus salarios y demás prestaciones. Pudiendo darse el caso de que se les diera trabajo en otro buque o bien que les indemnizara con el importe de tres meses de salario y su prima de antigüedad y demás prestaciones a que tengan derecho.

Un caso al que podría aplicarse esta fracción, sería cuando -- un barco o embarcación por causa de una tormenta naufragara, -- por lo que la persona que estuviera a cargo deberá de repa----- triar a los trabajadores o bien trasladarlos al lugar al que -- se dirirían pagándoles sus salarios, por este motivo se considerarán terminadas las relaciones de trabajo sin embargo, puede darse el caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo pudiendo el trabajador laborar en otro buque del patrón, o bien optar por su correspondiente indemnización, por lo anterior, puede --

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

notarse que la equivocada aplicación de esta fracción puede ocasionar un conflicto, que de prolongarse su resolución, ocasionaría como en los demás casos considerables consecuencias para la clase trabajadora.

Art. 210. El presente artículo está relacionado con lo dispuesto en la fracción IX del artículo anterior, ya que se refiere a las labores de rescate de la carga o de los restos del buque que se perdió, realizadas por los mismos trabajadores, los cuales tienen derecho a que se les pague su salario por los días que trabajen, en el caso de que el valor de los bienes que se hayan rescatado fuera mayor al importe total de los salarios pagados a los trabajadores, éstos, por mutuo acuerdo entre trabajadores y patrón, tendrán derecho a una bonificación o gratificación extra.

Ahora bien, partiendo del ejemplo citado en el artículo anterior, en el que un buque naufragaba por causa de una tormenta, puede suceder que los trabajadores del mismo, acuerden con el patrón en realizar las labores necesarias para recuperar los restos del buque o la carga que éste llevaba, la cual consistía en una maquinaria pesada que se había comprado en el extranjero y que se utilizaría para la extracción de petróleo, siempre y cuando se les pague por dicho trabajo, en caso de que el valor de la carga rescatada fuera mayor al total de los salarios pagados, éstos tienen derecho a un pago adicional como recompensa a su esfuerzo y peligro que hayan tenido al realizar tal motivo.

Art. 236 fracción II. De acuerdo a lo establecido en la fracción II de este artículo, es una obligación del patrón el pagar a los tripulantes de sus aeronaves, todos los gastos que se originen con motivo del cambio de su residencia, incluyendo los de

las personas que dependan económicamente de él. Fijándose el --  
 monto de los gastos por mutuo acuerdo.

Cuando se presente algún caso de un trabajador mexicano, por --  
 ejemplo un piloto que preste sus servicios en alguna aeronave na--  
 cional y que por haber sido cambiado de ruta, ya que antes su pun--  
 to de salida era el Distrito Federal y por instrucciones, deba --  
 de hacerlo de Guadalajara por tiempo indefinido, se verá en la --  
 necesidad de mudarse de domicilio, por lo que en este caso el --  
 patrón deberá de pagar todos los gastos que se originen por tal --  
 motivo, inclusive los de su cónyuge y los de las personas de pri--  
 mer grado que dependan económicamente de él, como podrían ser sus  
 hijos o sus padres. La cantidad de estos gastos la fijarán ambas  
 partes. En este caso se aplicaría lo establecido en la fracción--  
 II del artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 236 fracción III. En caso de la pérdida total o parcial --  
 de la aeronave, el patrón tendrá la obligación de trasladar a su  
 lugar de origen (país) o al de contratación a los tripulantes, --  
 pagándoles los gastos de viaje que realicen y sus salarios, como  
 podría ser en el caso de que un avión que cubriera la ruta México  
 — París haciéndoa escala en España y en ese lugar ya no funciona--  
 ra tardando varios días su reparación, se procedería a trasladar--  
 a los pasajeros a otro avión que los llevara a su destino, y por  
 lo que respecta a la tripulación, podría suceder que regresará a  
 México, teniendo la obligación el patrón de pagarles su salario y  
 los gastos que realizaran para su regreso, o bien puede darse el  
 caso de que se trasladarán a París, para que una vez ahirecibie--  
 ran instrucciones, y los gastos que se hicieran para poder llegar  
 hasta ese lugar así como su salario, también les deberán ser --  
 pagados.

Art. 389. El presente artículo se refiere a la pérdida de la --



mayoría de trabajadores integrantes de un sindicato que laboran en una empresa o establecimiento y con el cual el patrón ha celebrado un contrato colectivo de trabajo, que es el documento que contiene las condiciones bajo las cuales ha de realizarse el trabajo en ese lugar. Esta pérdida trae como consecuencia el dejar de ser el titular del contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje sea la que declare dicha pérdida.

Lo establecido en este artículo se aplicará en el caso de que dentro de una empresa que se dedicara a la elaboración de bebidas de sabores, o sea refrescos, el patrón celebrará el contrato colectivo de trabajo con un sindicato que demuestra contar con la mayoría de los trabajadores que laboran dentro de la misma siendo por lo tanto el titular de dicho contrato, pero que después de algún tiempo empezara a perder integrantes dejando de ser el representante de la mayoría, y en caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declarara que ha perdido la mayoría del número de trabajadores implica que dejaría de ser el titular del contrato que celebró con el patrón, pasando a ser el titular de dicho contrato el sindicato que compruebe contar con la mayoría antes mencionada.

Art. 418. En toda empresa se da el caso de que el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y el patrón cuya finalidad es la de establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria y que recibe el nombre de contrato-ley, sea administrado por aquel sindicato que represente al mayor número de trabajadores que presten sus servicios dentro de la misma empresa. La única forma de que dicho sindicato deje de ser el administrador del Contrato - ley, es ya no siendo el representante de la mayoría de los trabajadores cuya declaración-

debe ser hecha por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El anterior criterio se sigue cuando se aplica lo dispuesto en el artículo 418 de la ley. Un caso podría ser la administración del Contrato - ley a cargo del sindicato que representa al mayor número de trabajadores dentro de un ingenio azucarero, pero que - después de cierto tiempo la mayoría de sus integrantes pasan a -- formar parte de otro sindicato, motivo por el cual la Junta de -- Conciliación y Arbitraje competente declarará que el sindicato -- administrador ha dejado de ser el representante de la mayoría de los trabajadores, lo que originaría que dejara de ser el administrador del contrato celebrado, pasando a administrarlo aquel sin dicato que compruebe ser el representante de la mayoría de los -- trabajadores.

Art. 424 fracción IV. En toda empresa o establecimiento existe un ordenamiento de trabajo denominado, reglamento interior de -- trabajo, que son aquellas disposiciones de carácter obligatorio -- que deben respetar y cumplir tanto trabajadores como patrón o -- patronos, y que son creadas para el mejor desempeño de las labo-- res de trabajo dentro de la empresa o establecimiento. Dicho -- reglamento es elaborado por una comisión mixta, es decir, por -- representantes de los trabajadores y representantes del patrón.

Sin embargo, si cualquiera de ambas partes considerara que dentro de ese reglamento existen disposiciones que sean opuestas a -- las normas de trabajo contenidas en la Ley Federal del Trabajo, -- podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que -- revise y en su caso corrija dichas disposiciones, esto último es posible de acuerdo a lo establecido en la fracción IV del artículo 424 de la ley.

Un caso podría presentarse, cuando al haberse elaborado el reglamento interior de trabajo en una empresa que se dedica a la --

producción de partes para automóviles, se hubiera omitido el señalar cual sería la hora de entrada y salida de los trabajadores, - motivo por el cual cada quien entraría y saldría de la empresa a la hora que deseara, ocasionando principalmente daños en la producción, si esto llegara a suceder cualquiera de ambas partes tiene derecho a manifestar su inconformidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para que ésta ordene que se corrija esa omisión y se señale un horario.

Art. 427 fracción I. Dentro de las empresas o establecimientos puede suceder que en un momento dado las relaciones de trabajo se suspendan en forma temporal, por causa de fuerza mayor que no dependa del patrón, o bien por incapacidad física o mental de éste, o por su muerte, de tal manera que origine en forma directa la suspensión temporal de dichas relaciones.

Un ejemplo de suspensión de las relaciones de trabajo que fuera ocasionada por un caso fortuito, podría ser cuando el inmueble en donde se realizan las labores de trabajo, fuera afectado total o parcialmente por un incendio, motivo por el cual si el daño fuera parcial no se podría permitir la entrada hasta no saber el monto de las pérdidas y las condiciones en que se encuentra el inmueble, y si la pérdida fuera total no habría ya lugar ni material en donde ni con que trabajar, hasta que el patrón o patrones no decidan lo que se va a hacer: motivo por el cual las relaciones de trabajo se verían suspendidas por algún tiempo.

Esta causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo - está comprendida en la fracción I de este artículo.

Art. 427 fracción II. Por lo que respecta a la fracción II del artículo 427 de la ley y que es considerada como uno de los casos que podría convertirse en un conflicto, cuya solución se lleva a

través de un procedimiento especial, establece otra causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, la cual se debe a la falta de materia prima que no sea causada por negligencia del patrón.

Ya que si por ejemplo se tratara de una empresa que se dedicara a la elaboración de pan y no contara con harina de trigo por no haber en el país, y que es una de sus materias primas indispensables, no habría que producir, motivo por el cual las labores de trabajo se suspenderían y como consecuencia las relaciones de trabajo también, pero sólo por algún tiempo ya que en este caso se podría recurrirse a conseguir esa materia prima en el extranjero o bien esperar a que la haya en el país, reanudándose de nuevo el trabajo y consiguientemente las relaciones laborales.

Art. 427 fracción VI. La sexta y última fracción del artículo 427 de la ley establece otra causa más de suspensión de las relaciones de trabajo en forma temporal. la cual puede suceder cuando el Estado no proporciona a tiempo las cantidades de materia prima a las empresas con las que se comprometió, y con las cuales hubiera celebrado contratos de trabajo o servicio por considerar importantes a esas empresas.

Este caso no daría por ejemplo, cuando el Estado se comprometiera a entregar en determinado plazo suficiente caña de azúcar para un ingenio, para que éste la procese y produzca suficiente azúcar que después el Estado distribuiría para su venta al público, celebrándose así un contrato de servicio, pero si el Estado no proporcionara a tiempo esa materia prima, dicha empresa no tendría que producir, suspendiéndose temporalmente las labores y como consecuencia las relaciones de trabajo, hasta que no le sea proporcionado dicho material.

Art. 434 fracción I. El artículo 434 de la ley comprende las causas por las cuales pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo. En su primera fracción establece que las relaciones de trabajo se darán por terminadas por causa de fuerza mayor, o bien por padecer el patrón incapacidad física o mental o por su muerte, que ocasionen en forma directa la terminación de las relaciones de trabajo.

Un ejemplo que podría citarse para demostrar lo anterior, sería cuando una empresa o establecimiento se encontrara ubicada en un lugar en el cual se construyera una avenida, motivo por el cual el inmueble deberá desalojarse para poder ser derrumbado e iniciar las labores de construcción de dicha avenida. En este supuesto puede darse el caso de que el patrón ya no esté interesado o en posibilidades de que su empresa o establecimiento continúe funcionando o sea trasladado de lugar, por lo que procedería a indemnizar a sus trabajadores conforme a lo establecido por la ley, dándose con esto por terminadas las relaciones de trabajo.

Art. 434 fracción III. Otra causa más es la comprendida en la fracción III del artículo 434, el cual establece que las relaciones de trabajo se darán por terminadas cuando la materia que es extraída por una industria que se dedica a esta actividad se agota en forma definitiva.

Un caso que podría servir como ejemplo, consistiría en la existencia de un pozo petrolero, del cual se extrajera este hidrocarburo, pero que después de cierto tiempo empezara a agotarse hasta dejar de haberlo definitivamente, ocasionando la desaparición de dicho pozo y por consiguiente la terminación de las relaciones de trabajo.

Art. 434 fracción V. Finalmente la fracción V comprende una causa más, ya que establece que se darán por terminadas las relaciones de trabajo cuando la empresa sea declarada legalmente en --

quiebra, si resuelven ya sea la autoridad competente o los acree-  
dores en cerrar definitivamente la empresa.

Este último caso es el que con más frecuencia suele presentarse ya que si por ejemplo una empresa que produce y vende calzado y - para lo cual invirtió la cantidad de \$ 20,000,000.00 millones de pesos, pero al realizar las ventas éstas fueran muy bajas de tal modo que obtuviera muy pocas ganancias que ni le permitieran recu-  
perar lo invertido, es causa suficiente para que dicha empresa -- quiebre, cuya declaración deberá ser hecha en forma legal, por lo que la autoridad competente resolverá el cierre definitivo de la empresa.

Art. 439. Por lo que respecta al artículo 439, que es considerado como otro supuesto que en caso de conflicto se resolverá por medio de un procedimiento especial, comprende la posibilidad de - que por medio de la adquisición y uso de maquinaria o de nuevos - procedimientos de trabajo, ocasionen la reducción de personal. Motivo por el cual los trabajadores que por alguna de estas cau--  
sas sean reajustados, serán indemnizados con el importe de cuatro meses de salario y veinte días por cada año de servicios, o la -- cantidad que se haya acordado en el contrato de trabajo, así como también tendrán derecho a su prima de antigüedad.

Un caso que podría servir de ejemplo sería la existencia de una industria textil, en la cual aún algunas prendas se elaboraran a mano, siendo esta forma muy lenta y costosa repercutiendo en las ganancias, motivo por el cual con el uso de maquinaria que elaborara los mismos productos y con la misma o mejor calidad que los hechos por los trabajadores a mano, se tendría como consecuencia - que la cantidad de trabajadores que se necesitarían para hacer -- funcionar dicha maquinaria sería mínima, por lo que el resto de -

los trabajadores serían reajustados procediéndose a su indemnización que consistiría en el importe de cuatro meses de salario, -- veinte días por cada año de trabajo, su prima de antigüedad, y -- demás prestaciones a que tengan derecho.

Art. 503. Este artículo está comprendido dentro del capítulo -- de aquellos casos que pueden convertirse en conflictos y cuya -- tramitación se lleva a través de un procedimiento especial.

Dicho artículo se refiere a la indemnización que recibirán los beneficiarios del trabajador, cuando haya muerto a causa de algún riesgo de trabajo, para lo cual la Junta de Conciliación y Arbitraje a la cual hayan recurrido los beneficiarios para solicitar dicho pago, ordenará que dentro de las veinticuatro horas siguientes se lleve a cabo una investigación, cuya finalidad será conocer cuáles y cuántas personas dependían económicamente del trabajador y mandará que se coloque un aviso en la empresa en la cual el trabajador prestaba sus servicios. La misma investigación se llevará a cabo cuando la muerte del trabajador suceda en un lugar en el cual llevaba viviendo menos de seis meses girándose -- exhorto a la junta de Conciliación y Arbitraje del lugar en donde vivía anteriormente. Una vez hecho lo anterior y analizada la -- naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje en -- audiencia, en la que estarán presentes las partes, dictará su -- resolución decidiendo que personas son las que tienen derecho a la indemnización, ya que considerará la relación de cónyuge, hijos y padres, sin apearse demasiado a pruebas legales que demuestren -- el parentesco, pero tampoco ignorándolas por completo.

Finalmente se tiene que el patrón queda libre de toda responsabilidad una vez que haya hecho el pago a los beneficiarios y en -- caso de que se presentaran otras personas reclamando sus derechos por considerarse también beneficiarios, después de haberse paga-

do, sólo podrán hacerlos valer frente a los beneficiarios a quienes se les pagó.

Si por ejemplo un trabajador que tenía su domicilio en el Distrito Federal, pero que por motivos de trabajo cambiara de residencia al Estado de Guadalajara, en donde muriera a consecuencia de un accidente de trabajo que sucediera en el momento en que se trasladaba de su domicilio a su centro de trabajo, y en cuyo lugar llevaba viviendo menos de seis meses, las personas que tengan derechos para considerarse como sus beneficiarios, solicitarán de la Junta de Conciliación y Arbitraje de ese mismo lugar que efectúe el pago, para lo cual dicha Junta dará instrucciones para que se realice una investigación que le permita saber cuáles son las personas que dependían económicamente del trabajador, así mismo exhortará a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente al lugar en donde residía anteriormente el trabajador, que en este caso sería la del Distrito Federal, para que realice la misma investigación, y una vez cumplido con lo anterior y se haya analizado el riesgo de trabajo, la Junta a la cual se solicitó el pago en Guadalajara, citará a los beneficiarios y al patrón a una audiencia en la cual dictará su resolución mencionando a los beneficiarios con derecho a la indemnización, por este motivo el patrón una vez que haya realizado el pago a aquellos, queda libre de toda responsabilidad en caso de que después de hecho el pago surgieran otras personas que se consideren también beneficiarios y se presentaran a ejercer sus derechos, los cuales sólo los podrán hacer valer frente a las personas que recibieron el pago, como podría ser la existencia de hijos nacidos fuera del matrimonio pero que fueron registrados como tales por el propio trabajador y existan pruebas legales de ello.

Art. 505. Este artículo es el último caso concreto comprendido



por la ley en el artículo 892, que en caso de convertirse en conflicto, su tramitación y resolución se llevará a través de un procedimiento especial, y el cual hace mención a la facultad que tienen los patronos para poder designar ellos mismos al médico o médicos que prestarán sus servicios en sus empresas, así como también establece el derecho o facultad que tienen los trabajadores para oponerse al nombramiento del médico o médicos expresando en que motivos o bases se fundamentan. La Junta de Conciliación y Arbitraje intervendrá en caso de que no haya un acuerdo entre ambas partes.

Un caso al que podría aplicarse lo establecido por este artículo sería cuando dentro de una empresa farmacéutica, el patrón nombrara a su hijo como el médico que prestará sus servicios a los trabajadores de la misma, practicándoles exámenes médicos periódicamente y auxiliándolos en caso de que alguno de ellos sufiera un accidente dentro de la empresa, pero podría suceder que ese médico acostumbrara a presentarse a trabajar en estado de ebriedad, pudiendo poner en peligro la salud e incluso hasta la vida del trabajador o trabajadores a quienes atendiera, motivo por el cual manifestarían su inconformidad ante el patrón, y en caso de que éste se negara a hacer algo al respecto, los trabajadores tienen derecho a solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente su intervención para dar solución a este caso.

#### JURISPRUDENCIA

##### PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA

Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta: por lo que si de las constancias de --

autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE:

- Vols. 109-114, Pág. 105. A.D. 384/77. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 109-114, Pág. 105. A.D. 2068/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.
- Vols. 109-114, Pág. 41. A.D. 5491/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 54. A.D. 16000/79. Industrias Conasupo, - S. A. de C. V. 5 votos.
- Vols. 187-192, Pág. 83. A.D. 2676/84. Lucía Montes Urcuiza. Unanimidad de 4 votos.

La presente jurisprudencia está relacionada con lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

JURISPRUDENCIA:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO,  
PRESENTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN  
CONTRATOS COLECTIVOS

La prestación de prima de antigüedad y la cantidad que el patrón entrega al trabajador por concepto de retiro voluntario, constituyen prestaciones que tienen la misma naturaleza.

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE:

- Vols. 127-132, Pág. 52. A.D. 1486/79. Juan Rivera Sánchez y - Francisco Mendoza Vidales. 5 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 52. A.D. 1324/79. Esteban Guerra González. 5 votos.

Vols. I45-I50, Pág. 44. A.D. 5295/80. Héctor Hernández Hernández. 5 votos.

Vols. I57-I62, Pág. 42. A.D. 4230/81. Arnulfo Rendón Rendón. Unanimidad de 4 votos.

Vols. I63-I68, Pág. 39. A.D. 5766/81. Rosendo Reynoza Avila y otros. Unanimidad de 4 votos.

Lo establecido en esta jurisprudencia está relacionado con lo dispuesto en la fracción IV del artículo I62 de la Ley Federal -- del Trabajo de 1980.

#### JURISPRUDENCIA

##### FERROCARRILEROS, PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR

La prestación a que se contrae el artículo I62, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, está incorporado al contrato colectivo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de sus trabajadores, en su cláusula 234-I. En consecuencia, la empresa está obligada a pagar a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos la prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de salario por cada año de servicios, sin que sea aplicable lo dispuesto por el artículo 5<sup>o</sup> transitorio, de dicho ordenamiento legal, por así haberlo pactado expresamente empresa y sindicato.

##### SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE:

Vol. 46, Pág. 41. A.D. 2665/72. Consuelo Herrera Vda. de Sánchez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 51, Pág. 30. A.D. 5448/72. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 52, Pág. 57. A.D. 5451/72. Ferrocarriles Nacionales de --

México. 5 votos.

Vol. 53, Pág. 17. A.D. 6164/72. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 55, Pág. 22. A.D. 552/73. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.

Jurisprudencia relacionada, como en sus primeros renglones lo expresa, con la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1980.

#### JURISPRUDENCIA

#### RECURRENTO, ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores -

afiliados porque esto no es más que la concurrencia del hecho de que ese organismo cuente con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita: y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aún a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por el titular y administrador o por quien -- pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si esta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que, si otro sindicato no titular reclama par sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponden la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá concederse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estimen que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quién, entre los contendientes, es el sindicato que presente a la mayoría por lo que a esta prueba debe darsele el --

valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

SEPTIMA EPOCA, QUINTA EPOCA:

Vols. 109-114, Pág. 45. A.D. 3047/77. Unión Indicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D.P. / Unanimidad de 4 votos.

Vols. 109-114, Pág. 45. A.D. 5924/77. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 5 votos.

Vols. 109-114, Pág. 45. A.D. 670778. Sindicato Industrial de Obreros y Empleados "Lic. Alfonso Santos Polomo". 5 votos.

Vols. 109-114, Pág. 45. A.D. 5646/77. Sindicato Revolucionario de Trabajadores. Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bifidocitas y silenciadores para autos en el Edo. de México. 5 votos.

Vols. 115-120, Pág. 97. A.D. 409/77. Sindicato Industrial - - "Martirez de San Angel". Unanimidad de 4 votos.

Jurisprudencia relacionada con lo establecido por los artículos 388 y 389 de la Ley Federal del Trabajo de 1980.

JURISPRUDENCIA

CONTRATO LEY

Los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos ley son distin--

tos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre -- ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad por todo ese lapso, -- mediante el Decreto respectivo del Ejecutivo Federal: de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato ley, en -- tanto no se prorrogue su vigencia, al denegar su plazo, o se -- celebre uno nuevo, con la asistencia de los patronos o sindicatos de la misma industria, y sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo.

QUINTA EPOCA:

Tomo LXXV, Pág. 5788. Sindicatos de "Acción Proletaria" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Trinidad".

Tomo LXXV, Pág. 8856. Sindicato "Felipe Carrillo Puerto" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "Santa Isabel".

Tomo LXXV, Pág. 8856. Sindicato "Martires de San Angel y Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos. "Negociación Fabril de Serie ", S.A.

Tomo LXXVI, P. Pág. 52575. Sindicatos "La Industria de Nazas" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Industria de -- Nazas".

Tomo LXXVII, Pág. 6934. Sindicato "Unión y Fuerza" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "San Ildefonso".

JURISPRUDENCIA

FERROCARRILEROS, INDEMNIZACION POR REDUCCION DE LOS,  
NO OPERANTE EN CASO DE APLICACION DEL  
DERECHO DE PREFERENCIA

La cláusula 183 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las

relaciones obrero patronales entre los Ferrocarriles Nacionales - de México y sus trabajadores, establece el derecho para éstos de percibir el importe de cuatro meses de salario por concepto de -- indemnización, cuando son reducidos por las causas citadas en la cláusula 180 del propio contrato pero dichas disposiciones no -- rigen cuando el trabajador ha sido desplazado por otro con mayo-- res derechos.

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE:

Vols. 121-126, PÁG. 107. A.D. 5447/77. Elpidio García Sañazar  
Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, PÁG. 47. A.D. 5475/77. Oscar B. Acua Aguirre.  
Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, PÁG. 107. A.D. 5738/77. Manuel González Guzmán  
5 votos.

Vols. 121-126, PÁG. 107. A.D. 2875/78. Filiberto Carbajal del  
Valle. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, PÁG. 33. A.D. 6379/78. Victor López Villanue-  
va. 5 votos.

Jurisprudencia relacionada con lo dispuesto en el artículo 439-  
de la Ley Federal del Trabajo de 1980.

REGULACION JURIDICA

La ley ha considerado algunos casos, que con mayor frecuencia - suelen presentarse, y que bajo determinadas circunstancias llegan a crear conflictos, cuya solución debe llevarse a cabo a la mayor brevedad posible por la importancia que representan, motivo por - el cual, ha creado determinados preceptos legales que sirven para regular en forma concreta su tramitación.



Dichos casos comprendidos por la ley son los siguientes:

Art. 895 frac. III relacionado con el Art. 93I. Cuando durante la tramitación de un procedimiento especial, en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución se presente como prueba el recuento de los trabajadores, la Junta deberá señalar fecha para su realización y sólo tendrán derecho a votar los trabajadores que laboren en la empresa y que asistan al recuento, así como también aquellos que hayan sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, a excepción de los trabajadores de confianza y los de nuevo ingreso con fecha posterior a la presentación de dicho escrito.

El artículo 93I de la ley se aplicará para regular en forma concreta un caso que se presente con estas características.

Art. 893 relacionado con el Art. 503.- Para los efectos del pago de indemnización a los beneficiarios de un trabajador que haya muerto a consecuencia de un riesgo de trabajo, la Junta emitirá su resolución considerando los alegatos y pruebas ofrecidas por las personas que ejercieran sus derechos. En el caso de que se afecten los intereses de las personas que se consideran beneficiarios, la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución se suspenderá, reanudándose dentro de los quince días siguientes, tiempo en el que las partes podrán ofrecer y aportar las pruebas necesarias que se relacionen con los puntos motivo de la controversia.

Esta facultad o derecho pueden hacerlo valer aquellas personas que consideren tenerlo para reclamar el pago de la indemnización, facultad que está comprendida y regulada en forma específica por el artículo 893 de la ley.

Art. 897 relacionado con el Art. 389. En base a lo dispuesto por el artículo 897, la junta se integrará con el Presidente de

la misma, durante la tramitación y resolución del conflicto que se haya originado con motivo de la pérdida de la mayoría de trabajadores que integran un sindicato dentro de una empresa, y con el cual el patrón celebró el contrato colectivo de trabajo, ya que la declaración de dicha pérdida realizada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, trae como consecuencia la pérdida de la titularidad del contrato celebrado.

De acuerdo a lo anterior, este es un caso regulado por la ley, ya que por su importancia, debe estar presente el Presidente de la Junta en la que se esté llevando a cabo su tramitación.

Art. 897 relacionado con el Art. 418. Para la tramitación y resolución de un conflicto, cuyo motivo sea saber que sindicato tendrá la administración del contrato-ley, dentro de una empresa determinada, será necesaria la presencia e intervención del Presidente de la Junta en que se esté llevando a cabo dicha tramitación. Lo anterior es de acuerdo a lo establecido en el artículo 895 de la ley, el cual regula en forma específica la tramitación de un caso así.

Art. 897 relacionado con el Art. 424 frac. IV. Otro caso más en que deberá estar presente el Presidente de la Junta, será cuando los trabajadores de una empresa o el patrón, acudan ante la Junta haciéndole saber las irregularidades que éstos hayan observado en el reclamo interior de trabajo, pidiéndole que las corrija lo más pronto posible, ya que su existencia y aplicación pueden en un momento dado llegar a ocasionarles serios problemas.

Esto es en base a lo establecido por el artículo 897 de la ley que regula en forma especial la tramitación de este caso al establecer la presencia del Presidente de la Junta.

Art. 897 relacionado con el Art. 427 frac. II. De acuerdo a lo establecido en el artículo 897, un caso más que se regula en forma especial al decir que debe estar presente el Presidente de la Junta, será cuando se trate de la suspensión temporal de las relaciones de trabajo por falta de materia prima que no sea ocasionada por negligencia del patrón.

Art. 897 relacionado con el Art. 427 frac. III. Otro caso que la ley regula en forma específica es el comprendido en la fracción III del artículo 427 el cual determina, que si dentro de una empresa existe un exceso en su producción con relación a sus condiciones económicas, o a las circunstancias de demanda que existen en el mercado, de tal manera que provoque la suspensión temporal de las relaciones de trabajo, durante su tramitación y resolución deberá estar presente el Presidente de la Junta.

Art. 897 relacionado con el Art. 427 frac. VI. El Presidente de la Junta también deberá estar presente durante la tramitación y resolución del conflicto que se origine por no proporcionar a tiempo el Estado a las empresas con las que se comprometió por considerarlas muy importantes, las cantidades por ejemplo de materia prima que se obligó a entregar, y con las que hubiera celebrado contratos de trabajo o de servicio, y que por tal motivo provoque la suspensión temporal de las relaciones de trabajo.

Art. 897 relacionado con el Art. 434 frac. I. Cuando por causa de fuerza mayor o caso fortuito que no sea por culpa del patrón, o bien por incapacidad física o mental o por su muerte, que provoque en forma directa la terminación de las relaciones de trabajo, el Presidente de la Junta deberá estar presente durante la tramitación y resolución del conflicto que se origine por tal motivo.

Esto último es de acuerdo a lo establecido en el artículo 897 -

de la ley.

Art. 897 relacionado con el Art. 434 frac. III. Cuando la materia prima que es extraída por una industria que se dedica a esta actividad, se agota definitivamente ocasiona que las relaciones de trabajo se den por terminadas, motivo por el cual para su tramitación y resolución la Junta se integrará con presencia del Presidente de la misma. Este es un caso más regulado en forma especial por el artículo 897 de la ley.

Art. 897 relacionado con el Art. 434 frac. V. Las relaciones de trabajo también pueden darse por terminadas, cuando una empresa sea declarada legalmente en quiebra y la autoridad competente decida su cierre definitivo, por lo que durante su procedimiento la Junta se integrará con el Presidente de ésta.

Art. 897 relacionado con el Art. 439. El último caso que el artículo 897 regula en forma particular al establecer que el Presidente de la Junta deberá de presenciar la tramitación y resolución de un conflicto, será cuando por motivo de la adquisición e implantación de maquinaria nueva o de nuevos métodos de trabajo dentro de una empresa, ocasione la reducción del número de trabajadores, originando con esto la terminación de las relaciones de trabajo debiéndose indemnizar por tal motivo a los trabajadores con el importe de cuatro meses de salario, veinte días por cada año de trabajo, prima de antigüedad, independientemente de las demás prestaciones a que tenga derecho.

Art. 898 relacionado con el Art. 503. En caso de llevarse a cabo el pago de indemnización por muerte del trabajador, cuando ésta haya sido ocasionada por un riesgo de trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje a la cual se recurrió solicitando el pago, ordenará que se realice una investigación para saber que

personas dependían económicamente del trabajador, ordenando que se coloque un aviso en el lugar donde laboraba el trabajador para que aquellas personas que se consideren sus beneficiarios se presenten a ejercer sus derechos ante dicha Junta, dentro de un plazo de treinta días.

La misma investigación se llevará a cabo cuando la muerte del trabajador suceda en un lugar en el cual llevaba viviendo menos de seis meses, investigación que será realizada por la Junta correspondiente del lugar en donde vivió anteriormente. La Junta considerará la relación de cónyuge, hijos y ascendientes sin apegarse demasiado a pruebas legales que le sean presentadas para acreditar la relación, sin embargo, no podrá desconocerlas totalmente. Posteriormente la resolución será dictada en una audiencia con presencia de las partes, en las que se dirá quienes son los beneficiarios con derecho al pago, que una vez hecho, liberará al patrón de toda responsabilidad frente a otras personas que después de realizado éste, se presenten a ejercitar sus derechos por considerarse también beneficiarios.

Por tal motivo, puede considerarse al artículo 898 de la ley como el precepto legal que regula esta situación, ya que establece la facultad que tiene la Junta para emplear cualquier medio que permita dar a saber a aquellas personas que se consideren como beneficiarios para que se presenten ante la misma a ejercer sus derechos, así como también la facultad de solicitar al patrón le proporcione nombres y domicilios de las personas que dependían económicamente del trabajador y que estaban registradas ante él y ante instituciones oficiales.

Art. 902 relacionado con el Art. 450 frac. VI. El hecho de que un sindicato ejerza su derecho de huelga, suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica que se en-

cuentren en la Junta de Conciliación y Arbitraje, a excepción -- cuando la huelga se haya originado para dar apoyo a otra.

Esto es de acuerdo a lo establecido en el artículo 902 el cual -- regula en forma concreta una situación que se presente con estas -- características.

Art. 923 relacionado con el Art. 920. Otro caso más que la -- ley regula en forma concreta, se dá cuando se establece que no se dará trámite alguno al escrito de emplazamiento de huelga cuando -- éste no sea dirigido por escrito al patrón señalando sus peticio- nes así como el día y hora en que se suspenderán las labores, pre sentándose ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por lo menos con seis días de anticipación a la fecha que se indicó se suspen- derían las labores, y con diez días si se tratara de servicios -- públicos, o cuando dicho escrito sea presentado por un sindicato -- que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o del con trato-ley, o bien cuando se quiera exigir la firma de un contrato colectivo a pesar de existir ya uno en la Junta.

Por tal motivo, antes de iniciarse cualquier trámite de emplaza miento de huelga, el Presidente de la Junta deberá de revisar los requisitos antes citados, notificando su resolución por escrito a la parte promovente.

Lo anterior es en base a lo dispuesto en el artículo 923 de la -- ley.

Art. 929 relacionado con los Arts. 459 y 920. La ley comprende una situación más que regula en forma determinada, ya que estable ce que los trabajadores y los patrones de una empresa o estableci miento afectados por una huelga, o bien terceros interesados -- tienen la facultad de acudir dentro de las setenta y dos horas -- siguientes a la suspensión de las labores, ante la Junta de Conci

liación y Arbitraje, para solicitarle que declare la inexistencia de la huelga alegando que la suspensión de las labores fue llevada a cabo por la minoría de los trabajadores, porque no tuvo como objeto conseguir la celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato - ley, o su cumplimiento según sea el caso, o bien porque no se presentó por escrito al patrón señalando sus peticiones y el objeto de la huelga así como el día y hora en que se suspenderían las labores.

Esto es siguiendo lo establecido en el artículo 929, pues este precepto señala bajo que circunstancias puede solicitarse la -- inexistencia de una huelga, así como también que personas tienen -- ese derecho.

Art. 938 relacionado con el Art. 920 frac. II. Regula en forma especial toda huelga que tenga por objeto la celebración o revisión del contrato - ley, ya que en este caso el escrito de emplazamiento de huelga deberá presentarse por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los patrones emplazados, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o bien ante la autoridad de trabajo más próxima o ante la autoridad política de más jerarquía -- cuando no exista una Junta de Conciliación y Arbitraje en el -- lugar que se encuentra la empresa o establecimiento, indicando el día y hora en que se suspenderán las labores, fecha que deberá -- ser de treinta días o más a partir del día en que dicho escrito -- se presente, siendo obligación del Presidente de la Junta hacer -- llegar a los patrones copia del emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se recibió.

Art. 948 relacionado con el Art. 519 frac. III. En caso de que los trabajadores de una empresa se negaran a aceptar el laudo -- emitido por la Junta, que les ordene el regresar a su trabajo, el patrón tiene la facultad de solicitar a la Junta señale a los --

trabajadores un plazo de treinta días como máximo para que se -- presenten, diciéndoles que en caso de que no lo hagan se darán -- por terminadas las relaciones de trabajo.

Lo anterior es de acuerdo a lo establecido por el artículo 948 que en relación con el artículo 519 fracción III última parte -- regula un caso así.

Art. 979 relacionado con el Art. 113. De acuerdo a lo señalado por el artículo 979 de la ley en caso de que se presente un conflicto individual o colectivo, los trabajadores a los cuales se -- les deben salarios correspondientes al último año, así como tam-- bién el importe por concepto de indemnizaciones que según lo es-- tipulado en el artículo 113 son preferentes sobre cualquier otro -- crédito fiscal, tienen la facultad de solicitar a la Junta de --- aviso a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la cual se están llevando a cabo juicios, cuya finalidad es el de hacer -- efectivos créditos en contra del patrón, para que ésta a su vez -- lo comunique a aquellas personas que intervienen en dichos jui--- cios para que se presenten a hacer uso de sus derechos.

El propio artículo 979 que regula en forma concreta un caso así establece en su parte final que si los bienes que le fueron embar-- gados al patrón no son suficientes para cubrir completamente los -- créditos de todos los trabajadores, el reparto se hará a partes -- iguales dejando a salvo sus derechos.

Art. 991 relacionado con el Art. 47 parte final. Cuando se den -- por resindidas las relaciones de trabajo, se deberá dar aviso al -- trabajador, y si éste se negara a recibirlo el patrón tiene la -- facultad de acudir ante la Junta de Conciliación o de Concilia-- ción y Arbitraje, dentro de los cinco días siguientes a la rescis-- sión, para solicitarle que por su conducto notifique al trabaja--



por dicha rescisión, notificación que deberá hacerse dentro de -- los cinco días posteriores a la presentación de la solicitud -- hecha por el patrón.

Lo anterior es en base a lo dispuesto por el artículo 99I que -- rregula en forma concreta un caso de rescisión de las relaciones -- de trabajo, en relación con el artículo 47 en su parte final.

#### PRACTICA FORENSE

Tomando en cuenta que de acuerdo a lo establecido en los artícu-- los 158 y 162 de la Ley Federal del Trabajo, que hacen mención al -- derecho que tienen los trabajadores de planta a que se les pague -- su prima de antigüedad cuando éstos se separen voluntariamente -- del centro de trabajo en donde prestan sus servicios, me permito -- señalar el siguiente caso práctico.

El señor Carlos Alberto Gutierrez Mendoza, que prestaba sus ser-- vicios en la empresa Macuindal de México, S. A. de C. V., que se -- encuentra ubicada en la Calle de Pino # 4, Delegación Cuahutemoc, -- en México D. F., la cual se dedica a la fabricación y venta de -- estantes y exhibidores para tiendas de autoservicio, realizaba -- una actividad como vigilante desde el día 17 de abril de 1973, -- presentando su renuncia en forma voluntaria el día 18 de abril de -- 1987, por padecer una enfermedad relacionada con su corazón. Por -- tal motivo y de acuerdo a lo establecido en la ley, ésta le con-- fiere determinadas prestaciones a las que tiene derecho todo tra-- bajador.

Sin embargo, la empresa se negó a pagar el total del importe de -- la prima de antigüedad por considerar que esta persona aún no -- había cumplido los 15 años de trabajo que como Mínimo señala la -- ley en su artículo 162 fracción III. Queriendo pagar sólo la --

mitad de este tiempo, o sea, siete años. Por tal motivo y a pesar de las reiteradas ocasiones que el señor Gutierrez Mendoza -- manifestó su inconformidad el representante legal de la empresa -- se negó a hacer modificación alguna al respecto. Viéndose finalmente en la necesidad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para solicitar de ésta su intervención y solución a tal caso.

En el mes de mayo de ese mismo año, se presentó ante la junta local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal el escrito en el que se demandaba del señor Enrique Hernández Rosales representante legal de dicha empresa o a quien resultara responsable de esa fuente de trabajo, el pago correspondiente a los 14 años -- que el señor Carlos Alberto Gutierrez Mendoza estuvo prestando -- sus servicios en esa empresa. En el escrito de demanda se ofreció como prueba la documental consistente en el dictámen médico otorgado por el doctor Alejandro Vargas Campos, médico adscrito a la clínica No. 2 del Instituto Mexicano del Seguro Social, dictámen que se obtuvo de una serie de exámenes y análisis que le -- fueron practicados durante las dos semanas que permaneció internado en la misma clínica. Dicho dictámen se refería a la enfermedad cardiaca que padecía el señor Gutierrez Mendoza y en el que -- se le recomendaba absoluto reposo ya que de lo contrario, cualquier actividad en la que realizara algún esfuerzo físico que provocara que su corazón palpitara más rápido de lo normal, podría ocasionarle mayores complicaciones e incluso hasta la muerte, si llegase a sufrir un paro cardiaco.

Esa fue la razón por la cual el señor Carlos Alberto Gutierrez -- Mendoza se vió en la necesidad de renunciar a su trabajo y la -- cual no le fue reconocida en la empresa, como prueba suficiente -- para pagarle la cantidad correspondiente a todo el tiempo que tra

bajó. Una vez que se dió entrada a la demanda y se designó la --  
Junta ante la cual se tramitaría este caso, se fijó la fecha en --  
cua se llevaría a cabo la audiencia de conciliación, demanda y --  
excepciones, pruebas y resolución, durante la cual, la concilia--  
ción entre ambas partes no fue posible, por lo que cada una de --  
ellas expresó sus motivos, manifestando la parte actora las razo--  
nes por las cuales se vió en la necesidad de renunciar a su traba--  
jo después de 14 años de haber prestado sus servicios en esa em--  
presa y que de acuerdo a la conversación que sostuvo con el repre--  
sentante legal de la misma, éste le manifestó que por motivo de --  
no cumplir aún los 15 años que la ley señala como mínimo para --  
pagar la prima de antigüedad en caso de retiro voluntario, y por  
considerar que la enfermedad que padecía y que no le permitiría --  
continuar trabajando no se había causado por algún riesgo de tra--  
bajo, no se le pagaría el total del importe correspondiente a los  
14 años que trabajó, y que sólo se le pagarían siete años.

Motivo por el cual él solicitaba el pago correspondiente al to--  
tal de los 14 años durante los cuales prestó sus servicios en esa  
empresa, y que para demostrar lo anterior ofrecía la prueba docu--  
mental consistente en el dictámen médico expedido por el médico --  
cirujano Alejandro Vargas Campos, adscrito al Instituto Mexicano--  
del Seguro Social, en el cual se explicaba el tipo de enfermedad --  
que padecía y los riesgos o consecuencias que podrían sucederle --  
en caso de que no siguiera sus instrucciones; así como también --  
recibos de pago por concepto del salario que percibía desde la --  
fecha en que ingresó a laborar en la empresa, hasta el momento en  
que presentó su renuncia, y copias del Instituto Mexicano del Se--  
guro Social en los que se demostraba desde que fecha fue dado de  
alta por la empresa ante esa institución.

Posteriormente el representante legal de la empresa demandada, --  
tomó la palabra diciendo que efectivamente el señor Gutierrez Men

doza le había dicho la razón por la cual renunciaba, pero que a su consideración la prueba que le fue mostrada no era suficiente para considerarla como una causa justificada o de gran valor que lo llevara a presentar su renuncia y por tal motivo se le pagara la prima de antigüedad correspondiente a los 14 años de trabajo, así como también por no haberse demostrado que su enfermedad hubiese sido causada por un riesgo de trabajo, ya que para tal efecto ofrecía como prueba los resultados de los análisis médicos -- que le habían sido practicados al señor Gutierrez Mendoza en el mes de enero de 1986 por el médico de la empresa, y los cuales no mostraban enfermedad alguna que afectara su estado de salud.

Una vez concluida la etapa de recepción de pruebas, se dictó la resolución, la cual tomando en consideración lo expuesto por las partes, ordenaba al patrón de la empresa, realizara el pago por concepto de antigüedad correspondiente a los 14 años comprendidos de 1973 a 1987, en que el señor Carlos Alberto Gutierrez Mendoza prestó sus servicios a la empresa, ya de acuerdo a las pruebas -- ofrecidas era evidente que debido al estado de salud en que se -- encontraba, no era posible el poder continuar trabajando, aún -- cuando su actividad no implicara el realizar grandes esfuerzos -- físicos que le probocaran problemas de consideración. Ya que lo que se estaba analizando y tratando de resolver era el hecho de -- que se realizara el pago íntegro correspondiente al total de los años que estuvo trabajando y no el analizar la naturaleza de la -- enfermedad que padecía.

Un caso más cuya tramitación se llevó a través de un procedimiento especial fue el pago de la indemnización a los beneficiarios de un trabajador por muerte de éste a consecuencia de un --

riesgo de trabajo.

Este conflicto se presentó cuando el día 8 de julio de 1986 el señor Javier Estrada Alcantara, que trabajaba como asistente en el departamento de selección de personal en la empresa denominada Compañía Nestlé S. A. de C. V., que se encuentra ubicada en Av. - Ejército Nacional #830, Col. Polanco, se dirigía de regreso a su domicilio localizado en la Calle de Herodoto #56, Col. Anzures, - y durante el trayecto el automóvil en el cual viajaba fue embestido por otro que circulaba a gran velocidad, ocasionándole heridas de consideración y posteriormente la muerte. Este accidente sucedió tres horas después de la hora de salida, ya que el horario de trabajo era de ocho de la mañana a cinco de la tarde, pero en esa ocasión el señor Javier Estrada Alcantara se había quedado dos horas y media más tarde trabajando.

Por tal motivo, su esposa, la señora Rosa María Anaya viuda de Estrada por considerarse su beneficiaria, ya que tanto ella como sus dos hijos dependían económicamente del trabajador fallecido - solicitó de dicha empresa el pago por concepto de cada uno de los derechos que la ley otorga a todo trabajador. La empresa a través de su representante legal dijo estar de acuerdo y realizó el pago por concepto de tales derechos, con excepción del pago correspondiente a la indemnización por muerte del trabajador, ya -- que consideraba la hipótesis de que el trabajador había salido de su centro de trabajo más tarde del horario normal, ya que debido - a su puesto de confianza esas horas no se le considerarían como - horas extras por lo que no se le pagarían como tales, independien- temente de no dió aviso por escrito de que permanecería por más - tiempo dentro de la empresa, al personal de vigilancia para que - éstos tuvieran conocimiento, todo esto era por razones de seguridad. Negándose a reconocer que el accidente que sufrió el traba-

jador pùdiera considerarse como un accidente de trabajo.

En base a lo anterior la señora acudió ante la Junta Local de - Conciliación y Arbitraje para reclamar dicho pago, ofreciendo - - como pruebas en su escrito de demanda, la documental consistente - en el acta de defunción, así como la testimonial de dos compañe-- ros del trabajador quienes junto con el trabajador fallecido es-- tuvieron trabajando hasta la 19:30 horas de ese día.

Una vez que se dió por admitida la demanda, la Junta ordenó se realizara una investigación encaminada a saber que personas eran - las que dependían económicamente del trabajador fallecido y cuando se dió por concluida ésta, la Junta resolvió después de haber - finalizado la investigación que la señora Rosa María Anaya viuda - de Estrada y sus hijos Antonio Estrada Anaya y Laura Estrada Ana- ya eran los beneficiarios del trabajador fallecido, posteriormen- te se señaló fecha para la celebración de la audiencia de concii-- liación, demanda y excepciones, pruebas y resolución; ya una vez en la etapa de conciliación la parte demandada siguió manteniendo su decisión de no pagar la indemnización, motivo por el cual se - procedió a dar la palabra a la parte actora los que presentó las pruebas ofrecidas, reafirmando su petición de que por ser la bene- ficiaria del trabajador se le pagara el importe total de la in-- demnización. Posteriormente la parte demandada a través de su -- representante legal, manifestó que de acuerdo al reglamento inte- rior de trabajo el horario de las labores dentro de la empresa -- era de ocho de la mañana a cinco de la tarde para todo el perso-- ñal, y que otra disposición del mismo establecía que sólo se paga-- rían horas extras al personal que no fuera de confianza que permaneciera después de su hora de salida trabajando, en casos de ex-- tremo necesidad, no debiendo ser por más de dos horas ni más de - dos veces a la semana, debiendo salir todos los trabajadores al -

cumplirse la hora de salida, todo esto por motivos de seguridad.

En base a lo anterior se consideraba la idea de que el trabajador había desobedecido una disposición establecida en el reglamento interior de trabajo, al no salir de la empresa a la hora que previamente se había señalado, y ya que la ley considera como accidente de trabajo aquél que sufra el trabajador al trasladarse directamente de su domicilio a su trabajo o viceversa, y considerando que en relación a este segundo aspecto la hora en la cual finalizaban sus actividades de trabajo eran a las 5 pm., hora en que debió y se supone salió, y el accidente sucedió tres horas después, siendo demasiado tiempo para que el trabajador se trasladara a su domicilio y sufriera ese accidente, no lo reconocía como un accidente de trabajo, motivo por el cual se negaba a pagar la indemnización que reclamaba la parte actora.

Una vez que fueron desahocadas las pruebas por ambas partes y escuchado sus alegatos, la Junta procedió a dictar su resolución ordenando que el patrón de la empresa debía de pagar a la señora Rosa María Anaya viuda de Estrada, por ser ésta su beneficiaria, la cantidad correspondiente a la indemnización por la muerte del señor Javier Estrada Alcantara, causada por el accidente de trabajo sufrido al trasladarse de su trabajo a su domicilio. Esta decisión fue tomada por la Junta basándose en las pruebas ofrecidas por la parte actora, habiéndose comprobado que el trabajador efectivamente había salido de su centro de trabajo a las 19:30 horas, concluyendo que el accidente que éste sufrió y que le ocasionara la muerte al dirigirse de su trabajo a su domicilio si había sido un accidente de trabajo. Lo anterior fue partiendo de la base, de que la ley al mencionar que se considera como accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél, no señala un tiempo límite dentro del cual el accidente --

deba suceder, así como tampoco establece que al finalizar su hora rio de trabajo deba de salir inmediatamente y dirigirse hacia su domicilio.

En relación con lo establecido en el artículo 389 de la Ley Pe-  
 gonal del Trabajo, que se refiere a la pérdida de la titularidad  
 del contrato colectivo de trabajo, citare a continuación el si-  
 guiente caso práctico.

En la empresa Continental de Alimentos S. A. de C. V., localiza-  
 da en la Avenida Granjas #55, Colonia Granjas México, Delegación-  
 Azcapotzalco en México D. F., y la cual se dedica a la elabora-  
 ción de pan pasteles y bizcochos, el contrato colectivo de traba-  
 jo se celebró entre el señor Luis Fernando Rodríguez González, --  
 como representante legal de la empresa y el señor Victor Gómez --  
 Limón representante legal del sindicato conocido con el nombre de  
 "Alvaro Obregón", que desde el año de 1970 había venido siendo el  
 representante de la mayoría de los trabajadores que laboran en -  
 esa empresa y que por tal razón era también el titular del contra-  
 to.

Sin embargo, durante el transcurso de los primeros meses de --  
 1986 empezó a formarse otro sindicato dentro de la misma empresa,  
 integrándose con más y más trabajadores incluso con aquellos que  
 formaban parte del sindicato titular del contrato colectivo de --  
 trabajo. Motivo por el cual este segundo sindicato denominado --  
 "Unión Libre de Trabajadores", a través de su representante, soli-  
 citó al de la empresa, la celebración de un nuevo contrato colec-  
 tivo de trabajo con la finalidad de establecer nuevas y mejores -  
 condiciones de trabajo bajo las cuales se realizaría el trabajo -



dentro de la empresa y las que beneficiarian a ambas partes, solid itud que se neró a realizar ya que para él y para el patrón de la empresa el sindicato "Alvaro Obregón" seruía siendo el representante de la mayoría de los trabajadores.

Por tal motivo este serundo sindicato acudió ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para que en base a las pruebas que ofreciera, declarara que el sindicato "Alvaro Obregón" había dejado de ser el representante de la mayoría de los trabajadores, declaración que los miembros del sindica to "Unión Libre de Trabajadores", sabían significaba la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo y la posibilidad de ser el titular del nuevo contrato que celebrara con la empresa.

Una vez que fue presentado el escrito de demanda ante la Junta ésta señaló fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, durante la cual el sindicato "Unión Libre de Trabajadores" ofreció como prueba el recuento de los trabajadores que laboraban en la empresa, el cual se llevaría a cabo el día y hora que ésta señalara. Mientras que por su parte, el representante legal de la empresa manifestó ignorar que el sindicato "Alvaro Obregón" hubiese dejado de ser el representante de la mayoría de los trabajadores ya que éste no le había comunicado nada al respecto, suspendiéndose esta audiencia para posteriormente llevarse a cabo el recuento de los trabajadores, en el cual sólo tuvieron derecho a votar los trabajadores de la empresa que asistieron, con excepción de los de confianza. Una vez realizado el recuento y haberse obtenido el resultado se comprobó que de los 250 trabajadores que laboraban en esa empresa y que no eran de confianza, 150 de ellos integraban el sindicato "Unión Libre de Trabajadores", en tanto que el

resto, o sea sólo 70 trabajadores formaban parte del sindicato -- titular del contrato colectivo de trabajo.

En base a lo anterior la Junta declaró que el sindicato "Alvaro Obregón" había perdido la representación de la mayoría de los trabajadores de esa empresa, lo que implicaba la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Por lo que reconocía la representación de dicha mayoría al sindicato "Unión Libre de Trabajadores" y lo facultaba para que pudiera celebrar un nuevo contrato colectivo de trabajo con el representante legal de la empresa.

## CONCLUSIONES

1. La primera conclusión que se puede mencionar y que es en relación con los antecedentes históricos mundiales, consiste en - establecer que en el Derecho Romano no se conoció el Derecho del Trabajo y por lo tanto menos aún el Derecho Procesal del Trabajo, ya que al considerarse a los esclavos, que eran quienes realizaban las diferentes actividades de trabajo, como cosas y no como - personas, se les negó toda posibilidad de tener derecho alguno.

El procedimiento romano se caracterizó por ser un procedimiento cruel, limitado respecto a sus posibilidades de defensa y en el - que se dictaban sanciones demasiado severas e incluso hasta injustas.

2. Durante la Edad Media fue creado el régimen corporativo, que fue el sistema por medio del cual grupos de hombres que practicaban el mismo oficio, especialidad o profesión se unieron para la defensa desus intereses formando así los llamados gremios, corporaciones o guildas. Estas fueron las primeras agrupaciones de -- carácter laboral que la historia ha registrado y cuyo objetivo -- iva encaminado a salvaguardar sus propios intereses y a obtener - mayores beneficios a expensas de la explotación de la mano de - obra de los compañeros y aprendices que eran las personas que -- integraban la clase trabajadora.

3. En el transcurso de esta misma época, o sea la Edad Media, - lo que podría denominarse como Derecho del Trabajo, no fue más -- que la existencia de simples reglas que regulaban la organización y funcionamiento de los gremios o corporaciones, ya que sólo trataban de solucionar los conflictos que se suscitaban entre los -- productores (maestros) y los trabajadores (compañeros y aprendi-- ces) cuando éstos eran explotados en beneficio de aquéllos. Ese

Derecho del Trabajo si es que así se le puede llamar, veía los -- problemas desde el punto de vista y a favor de los productores -- (patrones), motivo por el cual las resoluciones eran a favor y en beneficio de éstos.

4. El surgimiento del Derecho del Trabajo como concepto actual se dió a partir de la Revolución Industrial con lo que se buscó -- mejorar las condiciones de vida del trabajador y se lo tratara -- como tal, así como el reconocimiento de determinados derechos -- dando origen a la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo en el siglo XIX.

5. Por lo que respecta a nuestro país, durante la época colo-- nial y en especial con la creación de las "Leyes de Indias", se -- tiene conocimiento que fueron las primeras leyes que comprendie-- ron o consideraron la materia de trabajo y cuya finalidad fue la de dar protección a los indígenas que realizaban las diversas -- clases de trabajo.

6. En base a la clasificación que se diera sobre los procedi-- mientos en materia de Derecho Procesal del Trabajo, se deduce que existen en la ley dos grupos de procedimientos, comprendiendo uno de ellos dos clases, los cuales son: procedimiento ordinario y -- procedimientos especiales el que a su vez se divide en procedi-- mientos especiales por ley (art. 892 I. P. T.), y procedimientos -- especiales por tramitación.

7. Por lo que respecta a los procedimientos especiales por -- ley, este nombre se le dá a aquellos procedimientos cuya tramita-- ción y resolución se realiza en una sola audiencia por lo que el tiempo durante el cual se llevan a cabo, es más breve en compara-- ción con el procedimiento ordinario.

8. Finalmente, por lo que se refiere a los procedimientos -- especiales por tramitación cabe mencionar que son especiales -- debido a la forma en que se lleva a cabo su tramitación, ya que -- ésta se realiza en forma diferente a la manera en que se verifica la tramitación y resolución de un procedimiento ordinario y de -- los procedimientos especiales por ley e incluso la tramitación y resolución de ellos es diferente entre sí.

## BIBLIOGRAFIA

1. Alonso Olea Manuel.- "Derecho Procesal del Trabajo".- Instituto de Estudios Políticos.- Madrid, 1972.
2. Briseno Sierra Humberto.- "Derecho Procesal".- Vols. I, II, III y IV.- Cardenas Editor y Distribuidor.- México, 1969.
3. Castorena J. Jesús.- "El Derecho de Huelga en México".- Imprenta Mundial.- México, 1931.
4. Castorena J. Jesús.- "Manual de Derecho Obrero".- Didot. S.- de R. L.- México, 1959.
5. Castorena J. Jesús.- "Tratado de Derecho Obrero".- Editorial Lario.- México, 1942.
6. Cavazos Flores Baltezar.- "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales".- Editorial Trillas.- México, 1986.
7. De Buen Lozano Nestor.- "Derecho del Trabajo".- Tomo I, 1981 y Tomo II, 1983.- Editorial Porrúa, S. A.- México, D. F.
8. De Buen Lozano Nestor.- "Derecho Procesal del Trabajo".- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1988.
9. De la Cueva Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo".- Librería Porrúa Hnos. y Cia.- México, 1943.
10. De la Cueva Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo".- Vols. I y II.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1961.
11. De la Cueva Mario.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".- Tomo I y II.- Editorial Porrúa.- México, 1984.
12. De Itala Luis.- "Derecho Procesal del Trabajo".- Vol. I, II y III.- Ediciones Jurídicas Europa - América.- Traducida

- por Sentis Melendo Santiago.- Buenos Aires, 1943.
13. De Fina Rafael.- "Curso de Derecho Procesal del Trabajo".- Ediciones Botas.- México, 1952.
  14. Guerrero Encuerio.- "Manual de Derecho del Trabajo".- Editorial Porrúa.- México, 1986.
  15. López Aparicio Alfonso.- "El Movimiento Obrero en México".- Editorial Jus.- México, 1958.
  16. Muñoz Ramón Roberto.- "Derecho del Trabajo".- Tomos I y II.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1983.
  17. Porrás López Armando.- "Derecho Procesal del Trabajo".- Ed. V. Cajica Jr.- Puebla, 1956.
  18. Porrás y López Armando.- "Derecho Procesal del Trabajo".- - Textos Universitarios, S. A.- Librería de Manuel Porrúa, S. A.- México, 1971.
  19. Ramos Eusebio.- "Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo".- México, 1982.
  20. Salazar Miguel Gerardo.- "Curso de Derecho Procesal del Trabajo".- Editorial Temis.- Bogotá, 1983.
  21. Tena Suck Rafael y Morales S. Hugo Italo.- "Derecho Procesal del Trabajo".- Editorial Trillas.- México, 1987.
  22. Treviño Ricardo.- "El Movimiento Obrero en México, sus condiciones actuales, su acción en la post - guerra".- Monterrey, N. L., 1944.
  23. Trizo Octavio M.- "Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo".- Ediciones Botas.- México, 1939.
  24. Trueta Urbina Alberto.- "Derecho Procesal del Trabajo".- -

Tomos I, II, III y IV.- Talleres "la-una".- México, 1941.

25. Trueba Urbina Alberto.- "El Nuevo Derecho del Trabajo".- -  
Tomos I y II.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1981.
26. Trueba Urbina Alberto.- "Evolución de la huelga".- Ediciones  
Botas.- México, 1950.
27. Trueba Urbina Alberto.- "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".-  
Editorial Porrúa, S. A.- México, 1978.
28. Trueba Urbina Alberto.- "Tratado teórico - Práctico de Dere-  
cho Procesal del Trabajo".- Editorial Porrúa, S. A.- México,  
1965.
29. Valenzuela Arturo.- "Derecho Procesal del Trabajo".- Edito  
rial José M. Cajica Jr. S. A.- México - Lima Buenos Aires, -  
1959.