



295  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

741  
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN

EL CRITERIO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA RECONOCER LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

FALLA DE ORIGEN

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
CARLOS PONCE CARRILLO



MEXICO. D.F.

1985



## **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.

CON AGRADECIMIENTO, CARINO Y RESPETO  
A MIS PADRES PEDRO CAMPOS Y MARGARITA  
CARRILLO, QUIENES FORJARON EN MI AL  
HOMBRE QUE AHORA SOY.

CON TODO MI AMOR Y CARINO A MI  
ESPOSA JUANITA Y A MIS HIJOS  
NOMICA, CARLOS Y ARTURO, QUIENES  
SON MOTIVO DE MI SUPERACION.

A MIS HERMANOS RAYMUNDO, SERGIO  
Y RAFAEL, POR EL GRAN CARINO  
QUE LES TENGO Y POR SU APOYO  
INCONDICIONAL.

CON RESPETO Y AGRADECIMIENTO AL  
LIC. JOSE ANTONIO VALERA PATIRO,  
POR SU APOYO Y COLABORACION PARA  
LA ELABORACION DE ESTE TRABAJO.

CON AGRADECIMIENTO Y RESPETO AL  
LIC. JOSE GALLAND SANCHEZ, POR  
DARME LA OPORTUNIDAD DE INICIARME  
EN ESTA CARRERA.

CON CARINO A TODOS MIS  
COMPAÑEROS Y AMIGOS DE  
LA ESCUELA.

**I N D I C E**

**INTRODUCCION**

**CAPITULO I**

**EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO**

1.1- ANTECEDENTES HISTORICOS.....8

1.2- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.....47

1.3- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....49

1.4- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....55

1.5- SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....57

**CAPITULO II**

**AUTORIDADES DEL TRABAJO**

2.1- CLASIFICACIONES DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.....60

2.2- AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO.....66

2.3- AUTORIDADES JURISDICCIONALES DEL TRABAJO.....78

**CAPITULO III**

**LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

3.1- NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE.....79

3.2- CARACTERISTICAS DE LAS JUNTAS.....89

3.3- INTEGRACION DE LAS JUNTAS.....	91
3.4- FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS.....	93
3.5- DIVISION DE LAS JUNTAS.....	98

#### CAPITULO IV

##### EL PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1- CONCEPTO DE PROCESO.....	101
4.2- PRINCIPIOS PROCESALES.....	103
4.3- DIFERENTES TIPOS DE PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	110

#### CAPITULO V

##### LA PERSONALIDAD

5.1- LA PERSONALIDAD EN GENERAL.....	172
5.2- LA PERSONALIDAD EN MATERIA CIVIL.....	175
5.3- LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL.....	185
5.4- FORMAS Y REQUISITOS PARA ACREDITAR LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL.....	187

#### CAPITULO VI

##### LOS CRITERIO SUSTENTADOS PARA RECONOCER LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES EN EL JUICIO LABORAL

6.1- CARACTERISTICAS DE LOS CRITERIOS.....	189
6.2- LA IMPORTANCIA DE LA UNIFORMIDAD DE LOS CRITERIOS..	196
6.3- EL CRITERIO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA RECONOCER LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES EN EL	

PROCEDIMIENTO.....	200
6.4- EL CRITERIO SUSTENTADO POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION PARA RECONOCER LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES EN EL JUICIO LABORAL.....	205
CONCLUSIONES.....	211
BIBLIOGRAFIA.....	214
LEGISLACION.....	217

## I N T R O D U C C I O N

El hombre desde su existencia ha tenido que realizar diferentes actividades para poder sobrevivir, a esas actividades les ha denominado trabajo, las cuales consisten en realizar una labor productiva; en un principio era cazar animales para alimentar a la tribu, posteriormente fue organizándose con otros hombres para protegerse, así como para realizar grandes construcciones arquitectónicas para tener donde habitar, todo esto con el único objetivo de obtener el bienestar tanto de él como de su tribu.

Con el transcurso de los años estas labores se fueron especializando y dividiendo, formando con ello diversas áreas de trabajo indispensables para la sobrevivencia y desarrollo de la comunidad; asimismo, se fueron reglamentando y valorando las actividades de acuerdo al grado de dificultad y a los conocimientos que se requerían y necesitaban para desarrollarla, hoy en día conocemos esas actividades con el nombre de trabajo, el cual nos lo define la Ley Federal del Trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En la actualidad al desempeñar una persona una labor productiva subordinada para un tercero, nace la relación laboral, la cual tiene como consecuencias jurídicas que con



el transcurso del tiempo se generen ciertos derechos laborales que son irrenunciables y protegidos por la Ley Federal del Trabajo (prima vacacional, vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades), los cuales tendrán que ser otorgados al momento de la terminación de la relación de trabajo, independientemente de que dicha terminación sea en forma voluntaria; para el caso de que el trabajador sea despedido injustificadamente deberá de cubrirle el patrón además de las prestaciones mencionadas, la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario y la prima de antigüedad.

Cuando surge la controversia si el trabajador tiene derecho a que se le paguen todas las prestaciones que señala la Ley Federal de Trabajo, cuando se trata de un despido injustificado, podrán acudir las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a dirimir dicha controversia.

Al iniciarse el procedimiento respectivo, si las partes no llegan a un arreglo en la etapa de conciliación, se continuará con el juicio, y en la etapa correspondiente de demanda y excepciones, las partes que intervengan en representación de un tercero tendrán que acreditar debidamente la personalidad con la que comparecen, en virtud de que es un requisito procedimental, por tal motivo en el presente trabajo intentaremos definir cuales son los elementos principales que deben reunirse para que pueda

acreditarse debidamente la personalidad de las partes que intervienen en el juicio laboral, además analizaremos cual es el criterio que sustentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para reconocer plenamente la personalidad de las partes.

## CAPITULO I

### EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

#### ANTECEDENTES HISTORICOS

Iniciaremos con la historia del Derecho del Trabajo en México a partir de los Aztecas cuando llegaron al Valle de Anáhuac, guiados por su dios Huitzilopochtli, después en alianza con el pueblo de Texcoco y Tlacopan, formaron el imperio que extendería su influencia sobre todos los pueblos que se encontraban en los valles centrales de México, exigiendo tributos a los pueblos que los habitaban. El Imperio Azteca toma forma con Moctezuma I y termina con Moctezuma II; es la última página de la historia propiamente indígena y es la cultura de transición a la colonia española.

Los Aztecas se caracterizaron por ser un pueblo agricultor; sin embargo, fueron grandes artesanos y constructores, muestra de ello son sus majestuosos templos, pirámides y acueductos que para su realización precisaron de trabajo humano en masa y con la debida organización, considerando que carecían de fuentes de energía distintas al esfuerzo humano.

Al referirnos a las majestuosas obras arquitectónicas del pueblo Azteca, resulta obligado pensar quien las concebía y planeaba, cómo se seleccionaba y reclutaba la mano de obra especializada que se requería, cómo se organizaba su elección, como se obtenían y acarreaban los materiales y materias primas, cómo se mantenía y recompensaba a los que intervenían en los distintos niveles o fases de la obra.

Las grandes obras arquitectónicas; pirámides y templos, obras imperecederas de los Aztecas, muestran la combinación típica de la técnica mesoamericana; la fuerza bruta para la acumulación de los materiales mediante la cooperación simple de masas de trabajadores, aunada a las técnicas calificadas de los artesanos que esculpían la piedra, labraban la madera y pintaban los murales, así como el trabajo especializado de planeación, tanto en los aspectos técnicos de la arquitectura, como los de coordinación de los recursos humanos que contribuían, cada uno, con su parte a la obra total.

Muy poco se sabe sobre las condiciones de trabajo en que se llevaban a cabo las obras entre los Aztecas; sin embargo, debe decirse que el indígena proporcionaba su fuerza de trabajo como tributo o como pago; los macehuales tenían como función específica sostener al aparato estatal, por lo que tenían la obligación de pagar tributo y servicios

personales.

En el pueblo Azteca para la realización de sus obras, "había especialistas de la construcción; los carpinteros iban al monte a cortar madera y la labraban para los edificios, los canteros sacaban piedra de la cantera... las manufacturas mas importantes eran las de alfareros, petateros, canasteros, curtidores y huaracheros... los artesanos se organizaban en cuadrillas... se les reclutaba, en especial a canteros y carpinteros para las obras públicas. Los principales artesanos; como lapidarios y plumajeros, orfebres y peseteros... tenían dioses patronos... las unidades de producción eran, por una parte el hogar del macegual, y por la otra, unidades políticamente integradas..."<sup>1</sup>

Como se puede ver, entre los Aztecas existían varias especialidades que de una forma u otra, se desarrollaron al servicio del aparato estatal y ceremonial, es decir, al servicio de las obras públicas que requerían de mano de obra especializada y diestra en el uso de herramienta sencilla.

Las grandes realizaciones arquitectónicas del pueblo Azteca solo pueden concebirse mediante una efectiva organización

---

<sup>1</sup> COSIO VILLEGAS DANIEL; Historia General de México, Tomo I, 3ª Edición, Colegio de México, 1981 pags. 224 y 225

social del trabajo, considerando las condiciones en que fueron ejecutadas. Esto es, no disponían de otra fuente de energía que no fuera la humana. Lo que nos permite concluir, que si bien es cierto, entre los Aztecas no existió un Derecho del trabajo, propiamente dicho, si existieron formas bien definidas de la organización social del trabajo, siendo obligatorio para la población laborante ajustarse a dichas formas o de lo contrario, de alguna manera, podían ser sancionados.

#### EPOCA DE LA COLONIA

Esta época comprende el periodo entre la conquista de la gran Tenochtitlan [1521], año en que junto con las demás zonas conquistadas, se les cambió el nombre por el de Nueva España, y la consumación de la independencia de México [1821].

A partir de la conquista y destrucción de la gran ciudad Azteca, se inicia un largo periodo, de 300 años, de dominación y explotación en todos los órdenes de la vida de los mexicanos.

El grupo de conquistadores impuso al pueblo Azteca, vencido por las armas, todo tipo de sojuzgamiento reduciendo al grado de objetos a los indios, a quienes se repartieron para exigirles tributo y servicios personales sin

retribución alguna.

Así, los conquistadores en la superioridad militar y el exceso de sus ambiciones de riquezas personales, institucionalizaron formas de explotación que derivaron en la esclavitud de la sociedad conquistada, de esta manera, entre otras formas de explotación, establecieron la encomienda de indios, que fue una forma de premiar a los conquistadores por sus servicios militares prestados a la corona Española durante la conquista.

La encomienda consistía en que los indios encomendados estaban obligados a dar tributo en especie y servicios personales al encomendero.

También se afirma que la encomienda surgió como una institución benéfica, para la cristianización de los indígenas: se encomendaban determinados indios a un encomendero, desde luego conquistador, quien tenía derecho a recibir tributos y servicios personales a cambio de doctrina cristiana y protección trasladando de esa manera a los particulares el costo de la cristianización de los indígenas, que resultaba oneroso a la corona Española.

De cualquier forma, la encomienda resultó ser una fórmula de explotación y esclavitud de los indios por parte de los

españoles.

Con la intención de poner fin al sistema de explotación de que eran objeto los indios, la corona Española, en 1542, ordenó la promulgación de las Leyes Nuevas, que prohibían el establecimiento de nuevas encomiendas y reducía las que resultaban excesivas. Con el propósito de terminar con esta institución, se estableció que al morir el encomendero, los indios encomendados pasarían a ser tributarios de la corona, sin derecho a ser heredados. Esta medida causó inconformidad entre los encomenderos, quienes protestaron y enviaron procuradores ante la corona para que los representara, solicitando la revocación de esas disposiciones, siendo revocadas las Leyes Nuevas en el año de 1545.

A finales del siglo XVI surgió otra institución: el repartimiento, que consistía en que se repartían indios a un empleador para que le prestaran sus servicios personales mediante la retribución de un salario que, se recomendaba, fuera justo. no obstante el carácter protector de la fuerza de trabajo de los indios que se les quiso dar al repartimiento, no escapó a los abusos de los antiguos encomenderos, pues imponían jornadas prolongadas de trabajo y pagaban un salario de miseria.



El repartimiento desapareció en 1631 para dar paso a otras instituciones que pretendían proteger a los indios en su fuerza de trabajo, en virtud de que siempre eran objeto de los abusos de los empleadores; ya fuere en las haciendas o en los obrajes, se abusaba de las condiciones de trabajo.

En 1681 los reyes católicos de España, en la recopilación de las Leyes de Indias, plasman un conjunto de normas de profundo contenido social dirigidas a regular las relaciones entre los Españoles y los indígenas, siempre con la intención de proteger a éstos.

En el aspecto laboral se pretende acabar con la explotación de la fuerza de trabajo de los indios de la que vorazmente, por más de un siglo, se habían aprovechado los conquistadores, por lo que se establecieron condiciones de trabajo de acuerdo a las cuales deberían prestar los servicios personales.

"El Licenciado Genaro V. Vázquez, al referirse a la recopilación de Leyes de Indias, señala como principales disposiciones: la idea de reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, convenientemente repartidas; los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos, el pago de los séptimos días; la prohibición de retribuir los servicios en especie, debiendo ser en dinero;

la protección al salario de los trabajadores y en especial respecto al pago en efectivo, el pago oportuno y el pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de personas que lo calificara para evitar daños y fraudes. También se estableció la puntualidad en el pago de los servicios, así como que se declarara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o hierba del Paraguay, imponiéndose además al español que así lo hiciera una multa; por la voluntad real que la satisfacción sea en dinero; la fijación del salario; la protección de la mujer encinta; se establece la edad mínima de 14 años para ser admitido al trabajo; la protección contra las labores insalubres y peligrosas; se establece la prohibición de que los menores de 18 años carguen bultos; se establece que la carga de los indios no pasara de dos arrobas, considerando la calidad del camino y otras circunstancias; se establece el principio de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios; se establece el principio de las casas higiénicas y por último, se establece la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad."2

Las disposiciones de las Leyes de Indias son ricas en contenido humano y ponen de manifiesto la buena intención de la corona Española para terminar definitivamente con la explotación de los indios, "en las Leyes de Indias España

2 DE BUEN LOZANO NESTOR: Derecho del trabajo; Tomo I, Porrúa, México. 1992, pag. 266

creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos."3

Desafortunadamente, tanto las cédulas reales como el cuerpo de disposiciones y leyes que se dictaron en la época de la colonia, quedaron siempre en perspectivas de beneficios para los indígenas, porque no se aplicaron con el rigor suficiente para hacerlas cumplir y nadie reclamaba su aplicación, quizás por desconocimiento o por temor a reclamar sus derechos o bien, por la falta de mecanismos procedimientos para hacerlas efectivas; de cualquier forma, todas esas disposiciones constituyen fuentes histórica que nos permiten conocer la realidad social imperante durante la colonia y que fue menester encuadrar dentro de la normatividad.

#### EPOCA INDEPENDIENTE

La antesala de la época independiente, iniciada el 15 de septiembre de 1810 con el levantamiento del cura Miguel Hidalgo y Costilla y consumada en el año de 1821 con los tratados de Córdoba, firmados por Iturbide y el último Virrey hispano Don Juan O' Donojú, es, como desde la conquista, de explotación; pero que parece haber llegado a su límite. Aunque se daba en muchos aspectos, se acentúa en

---

3 DE LA CUEVA MARIO; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México. 1990, 12ª Edición pag. 38

la explotación del hombre que no tiene otro recurso para poder subsistir, más que su fuerza de trabajo, o quizás sea porque un sistema de explotación del hombre, generalmente es calificado en función de las condiciones en que la masa de trabajadores venden su fuerza de trabajo y que les permiten ubicarse en un estancamiento social determinado.

En este orden de ideas, en la época que nos ocupa, el pueblo trabajador integrado por indios y castas, carecía de los mas elementales derechos laborables. "Los peones en las haciendas, los obreros en las minas y en las empresas manufactureras, prestaban sus servicios casi en condiciones de esclavos; la jornada de trabajo no estaba reglamentada, lo que permitía su abuso por parte de los empleadores; en muchas empresas los obreros debían vivir en las fábricas como prisioneros."<sup>4</sup>

#### CONSTITUCION DE 1824

Después de iniciado el movimiento de independencia, la condición del pueblo trabajador no parece que haya mejorado, al menos en forma inmediata. Las Cortes de Cádiz, en general no se ocupan de la cuestión laboral, se limitan a disponer el derecho a "todos los vecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y

---

4 Véase COSIO VILLEGAS DANIEL; pags. 602 y 603

oficios que estimaron convenientes". Esta disposición termina con los gremios de oficios que se habían instituido en la Nueva España.

El 4 de octubre de 1824 se firmó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual adoptó para México la forma de República. Esta constitución no contiene disposiciones que consagren derechos laborales, parece haberse olvidado el problema de la justicia social, tal vez sea por que se dio prioridad a la organización del nuevo país independiente.

En general, durante la primera mitad del siglo XIX no se conocieron disposiciones legales de contenido laboral precisos que atribuyeran derechos al pueblo trabajador.

#### EPOCA DE LA REFORMA

El periodo de la reforma toma como punto de partida el triunfo del plan de Ayutla con la caída del Gobierno del General Antonio López de Santa Ana, el 9 de agosto de 1855. Triunfante la revolución de Ayutla, la Junta de Representantes elige como Presidente interino al General Juan Alvarez, quien inmediatamente integró su gabinete de gobierno con los hombres más connotados de su tiempo: Melchor Ocampo en el Ministerio de Relaciones Exteriores,

Benito Juárez en el de Justicia y Negocios Eclesiásticos, Guillermo Prieto en Hacienda e Ignacio Comonfort en el de Guerra.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla se dictaron leyes, evidentemente reformistas, con el propósito de restaurar la República.

El 23 de noviembre se dictó la primera ley de la Reforma, llamada "Ley Juárez" sobre la administración de Justicia y Orgánica de los Tribunales de la Nación, del Distrito y Territorios. Esta ley restauró la Suprema Corte de Justicia y estableció el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal; asimismo, se suprimió el fuero eclesiástico y militar en materia civil, lo que significó un fuerte golpe a los privilegios de estos grupos.

"El 27 de enero de 1857 se expidió la Ley Orgánica del Registro Civil y el 11 de abril del mismo año, se dictó la Ley de Obtenciones Parroquiales o "Ley Iglesias": esta ley ordenaba considerar como pobres a las personas que no ganaran más que lo necesario para vivir."<sup>5</sup>

De acuerdo con el Plan de Ayutla, el Presidente Juan Alvarez en el mes de octubre de 1855, expidió la

---

<sup>5</sup> IDEM pag. 83

convocatoria a un congreso extraordinario.

El 18 de febrero de 1856, el Presidente Ignacio Comonfort declaró formalmente integrado el Congreso Constituyente, 1856-1857 con 155 Diputados, entre los que destacaban Pinciano Arriaga, José María Velazco, Isidoro Olvera, Francisco Zarco, Pallares y Farias, sin embargo, entre ellos, por sus ideas avanzadas en materia de justicia social, sobresale Ignacio Ramírez "El Nigromante" hombre conocedor de la realidad social que le llevó a hacer una apasionada defensa de los derechos sociales del hombre en general, y del obrero y el jornalero en particular.

En una de sus intervenciones ante el Congreso Constituyente, el Nigromante combatió el proyecto de constitución, reprochando a la Comisión el haberse olvidado de la anhelante justicia social para el pueblo trabajador, expresando "El proyecto de Constitución que hoy se encuentra sometido a las luces de vuestra sabiduría, revela en sus autores un estudio, no despreciable, de los sistemas políticos de nuestro siglo. Pero al mismo tiempo, un olvido inconcebible de las necesidades de nuestro país... El más grave de los cargos que hago a la Comisión es haber conservado la servidumbre de los jornaleros; el jornalero es un hombre de fuerza de continuos y penosos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda

y oro que engalanan a los pueblos, en su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios; las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que se encuentra un valor allí se encuentra la efigie soberana del trabajo."6

Don Ignacio Ramirez, el congresista de ideas avanzadas a su tiempo, fue quien, con un espíritu impregnado de justicia social, proclamó que los trabajadores deberían participar en las utilidades de las empresas.

"Al concluir los debates del Congreso Constituyente de 1857, se aprobó el artículo 5° de la Constitución que estableció la justa retribución del trabajo, aunque no en la dimensión que la proclamaba el Nigromante, pues en contenido resultaba "excesivamente tímido".7 Dicho artículo es el antecedente del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Un logro trascendental del congreso de la Reforma, fue concluir en la Constitución de 1857 un capítulo de derechos del hombre, que son base y objeto de las instituciones sociales y un sistema jurídico de protección a los mismos.

El proyecto constitucional de 1856, afortunadamente

---

6 IDEM pag. 507

7 DE BUEN LOZANO NESTOR, op. cit. pag. 276



consideró los derechos del hombre como superiores a la autoridad y a la ley. El artículo 4° estableció la libertad de trabajo, y el 5° establecía que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La Constitución de 1857 fue firmada el 5 de febrero de ese año y el Presidente Ignacio Comonfort hizo el juramento ante el Congreso constituyente que la promulgó solemnemente el 12 de febrero.

En el Imperio del Archiduque Fernando Maximiliano de Hamburgo, iniciado en 1864, se expidió el Estatuto Provisional del Imperio el 10 de abril de 1865, en el que se establecieron disposiciones de carácter social incluidas en el capítulo de "garantías individuales", con la finalidad de defender a los jornaleros y obreros se prohibieron los trabajos gratuitos y forzados, y se ordenó que el trabajo de los menores debía ser autorizado por los padres o tutores.

El 1° de noviembre de 1865 se expidió la Ley del Trabajo del Imperio, en la que con el ánimo de terminar con la condición de prisionero a que estaban sujetos los peones en las haciendas, a los abusos en las jornadas de trabajo y en las formas de pago, se estableció que los campesinos

podrían separarse en cualquier momento de la finca en que prestaban sus servicios; se estableció la jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descansando los días domingo, se suprimieron las cárceles privadas y los castigos corporales, el establecimiento de escuelas en las haciendas donde habitaran veinte o más familias de trabajadores.<sup>8</sup>

#### EPOCA DE LA REVOLUCION

Este periodo, conocido como el de la Revolución Mexicana, iniciado precisamente el 20 de noviembre de 1910, fecha señalada por Don Francisco I. Madero en el Plan de San Luis para que el pueblo mexicano se levantara en armas contra el yugo de opresión que le imponía el régimen del General Porfirio Díaz, comprende siete años, a 1917, año en que se promulgó, el 5 de febrero, la actual Constitución Política de nuestro país. No obstante el marco temporal a que se constriñe este periodo, nos referiremos a algunos sucesos que tuvieron lugar durante la primera década del presente siglo y que son el preámbulo al estallamiento social de 1910; asimismo, son una expresión violenta de los anhelos de justicia social tan esquiva en la realidad social Porfirista; pero tan aprehendida en el corazón y sentimiento del pueblo mexicano, particularmente del pueblo

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA MARIO, op. cit. pag. 41.

trabajador.

En los albores del siglo XX, México contaba con una población de aproximadamente 15 millones de habitantes, de los cuales el 75% lo conformaba la población rural. La mayor parte de las riquezas y del área total del territorio del país estaba en manos de un pequeño grupo de individuos, conformando un reducido número de fortunas personales, lo que provocaba una desigualdad social, pues la riqueza y superioridad económica de algunos era a costa de la miseria e inferioridad económica de otros, siendo éstos la mayoría.

Los campesinos, que eran la mayoría, nacían, vivían y morían en las haciendas, atados siempre al amo por las impagables deudas que obligatoriamente adquirían en las tiendas de raya, porque el miserable salario que percibían no les alcanzaba para solventar sus más elementales necesidades de familia, a pesar de su muy mexicana dieta: tortillas, chile y frijoles.

Así, mal alimentado y agotado por el trabajo, el panorama para el proletariado, considerando dentro de este concepto a todos los trabajadores, era de hambre, de miseria, de explotación física y de indignación moral. Este estado de cosas es señalado en la obra "México Bárbaro" de John Cenit Turner,<sup>9</sup> en una entrevista que le hizo al presidente de la

---

9 DE BUEN LOZANO NESTOR, op. cit. pags. 287 y 288.

Cámara Agrícola de Yucatán, Enrique Cámara Zavala, éste afirmaba: "No nos consideramos dueños de nuestros obreros; consideramos que ellos están en deuda con nosotros. Y no consideramos que los compramos o los vendemos, sino que transferimos la deuda al hombre junto con ella."

También en la obra citada su autor describe las condiciones de trabajo en las haciendas henequeneras, señalando que: "Los esclavos se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a la labor. El trabajo de los campos termina cuando ya no se puede ver por la obscuridad y en el "casco" prosiguen a veces durante muchas horas de la noche ;... La labor principal de la hacienda consiste en cortar las hojas de henequén y limpiar el terreno de las malas hierbas que crecen entre las plantas. A cada esclavo se le señala como tarea cierto número de corte de hojas o de plantas que tienen que limpiar, y la tendencia del patrón es fijar cuotas tan altas que el esclavo se vea obligado a llamar a su mujer y a sus hijos para que le ayuden, de esta manera, casi todas las mujeres y niños de la hacienda pasan una parte de la jornada en el campo."

Este panorama de opresión de la clase laborante en el México prerevolucionario, parecía ser ignorado por el régimen Porfirista, que tan engreído estaba en el poder, no

obstante que esta clase, conformada por obreros y jornaleros, era el fermento de un futuro nacional que se manifestaría radicalmente.

Ante este estado de cosas, algunos gobernadores, quizás con el ánimo de moderar la inquietud e inconformidad de los oprimidos trabajadores y adelantándose a los acontecimientos revolucionarios, dictaron algunas leyes tendientes a proteger al trabajador.

En este orden de ideas, el 30 de abril de 1904, en el estado de México, el Gobernador Vicente Villada promulgó una ley sobre accidentes y riesgos de trabajo, en la que estableció que en caso de riesgos de trabajo, el patrón estaba obligado a proporcionar la atención médica requerida y pagar el salario al trabajador hasta por tres meses.

El 9 de diciembre de 1906 el Gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, dictó una ley sobre accidentes de trabajo, definía el accidente de trabajo como el que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él", asimismo, fijaba indemnizaciones hasta por el importe de dos años de salario en los casos de incapacidad permanente total. Leyes estas de trascendente contenido social, pero poco practicables debido, quizás, a la ausencia de una efectiva concientización de los patrones

para cumplir con sus responsabilidades derivadas de la relación de trabajo y a la falta de mecanismos legales para hacerlas cumplir, esto aunado a la ignorancia de aquellos a quienes iban destinadas a proteger.

La Junta Organizadora del Partido Liberal, presidida por Ricardo Flores Magón, da a conocer su programa de acción de 52 puntos, el 5 de julio de 1906. Documento de espíritu popular que contiene una exposición analítica de las condiciones sociales del pueblo. "Dicho programa plantea la necesidad de incorporar a las clases sociales más pobres y atrasadas del país a la vida política y económica de la nación mexicana; reclama para los trabajadores la jornada de ocho horas; el salario mínimo; la reglamentación del servicio doméstico, del trabajo a domicilio, la seguridad e higiene de talleres y fábricas; la vivienda obrera; el descanso dominical; la prohibición del trabajo a los menores de 14 años; el pago de indemnización por accidentes de trabajo; la pensión a la vejez; el pago de los salarios en moneda de curso corriente; la supresión de pago del salario en vales de tienda de raya, la cancelación de las deudas de los jornaleros contraídas en tiendas de raya; se impone la obligación a todos los empleadores a dar preferencia de empleo a los trabajadores mexicanos, también se expresa por una reforma agraria justa.

Escribe el historiador Daniel COSIO Villegas que: "las jornadas interminables, el trabajo dominical y nocturno, la insalubridad e inseguridad de los talleres y ciertos abusos flagrantes como las multas, fueron asociando a los obreros hasta hacerles sentirse fuertes para desafiar al patrón, al gobierno y al país.<sup>10</sup> Ciertamente, muestra de esa fortaleza y de ese desafío al patrón y al propio gobierno la constituyen los movimientos obreros revolucionarios que se suscitaron, entre otros, en Cananea, Sonora y en Río Blanco, Veracruz.

La huelga de Cananea estalló en junio de 1906 en una empresa estadounidense: la "Cananea Copper Company", que abusaban en el pago del salario de miseria que cubría a sus trabajadores; la exigencia de largas jornadas de trabajo y la discriminación, en su propia patria, de los trabajadores mexicanos.

Cananea estaba dividida en dos zonas, de tal manera que los trabajadores estadounidense no se mezclaban con los mexicanos. La zona destinada a los extranjeros estaba provista de todas las comodidades y la zona que habitaban los mexicanos era pobre e insalubre. Por el mismo trabajo desempeñado los mexicanos recibían una retribución menor. Ante esta situación estalló la huelga, y sus peticiones

---

<sup>10</sup> COSIO VILLEGAS DANIEL. op. cit. T.2.; pag. 988.

consistían: en que en todos los trabajos de la empresa se empleara al 75% de mano de obra mexicana y el porcentaje restante de extranjera y en igualdad de condiciones; destitución del mayordomo Luis (nivel 19), un salario mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo y el ascenso de los trabajadores mexicanos de acuerdo a sus aptitudes.

Este movimiento obrero, al igual que otros, fue reprimido con violencia desplegada y autorizada por el gobierno. El Gobernador de Sonora, Rafael Izábal, con el auxilio de tropas norteamericanas, que dieron muerte a varios huelguistas, "resolvió" el movimiento de huelga.

La huelga de Río Blanco, abanderada por treinta mil trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos, estalló el 4 de diciembre de 1906. El día 14 del mismo mes y año los huelguistas sometieron el conflicto de trabajo al arbitraje del Presidente de la República, General Porfirio Díaz, quien dictó su laudo los primeros días de 1907 contra los intereses de los obreros, ordenando que el 7 de enero los huelguistas deberían volver a sus labores. En la resolución de este movimiento de huelga "el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino."<sup>11</sup>

---

11 DE LA CUEVA MARIO, op. cit. pag. 42



Los obreros indignados por el laudo dictado por el General Díaz, se negaban a reincorporarse a sus labores, por lo que el 7 de enero señalado para que los huelguistas volvieran a sus labores, organizaron una manifestación de protesta, misma que fue cruelmente reprimida por las tropas porfiristas.

A principios de 1908 se suscitó otro movimiento de huelga, la de los ferrocarrileros. El tráfico del ferrocarril México-Laredo quedó paralizado por seis días, finalmente los obreros amenazados por el gobierno reanudaron sus labores.

Así, llegamos al período propiamente revolucionario convocado a iniciarse el 20 de noviembre de 1910 por el Plan de San Luis que proclamaba el principio de la No Reelección y desconocía al Gobierno del General Porfirio Díaz, quien de acuerdo al tratado de Ciudad Juárez, renunció al poder el 21 de mayo de 1911.

En los últimos meses de 1910 y los primeros de 1911, se sucedieron levantamientos de grupos revolucionarios en algunas regiones del país; pero el más importante fue el encabezado por Pablo Torres Burgos y Emiliano Zapata; habiendo sido acribillado el primero por tropas porfiristas, quedó al frente del grupo guerrillero,

Emiliano Zapata.

El 6 de noviembre de 1911, Francisco I. Madero asume la presidencia constitucional de la República. El Plan de San Luis y la plataforma del Partido Constitucional Progresista, en el aspecto social, sólo habían prometido la restitución de las tierras arrebatadas ilegalmente a los campesinos, por lo cual se creó la Comisión Agraria Ejecutiva en abril de 1912. El problema laboral, al igual que el agrario, era angustioso pues los trabajadores estallaron huelgas en las empresas de la industria textil, paralizando el 80% de las fábricas.

El gobierno maderista con el propósito de conciliar los conflictos obrero-patronales, creó, el 13 de diciembre de 1911, la Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, dirigida por Antonio Ramos Pedrera, quien convocó a una convención textil para solucionar los conflictos laborales existentes y sentar las bases para evitarlos en lo futuro. A dicha convención concurrieron industriales y trabajadores y acordaron reducir la jornada de labores a diez horas diarias, elevar los salarios, establecer reglas equitativas para valorar el trabajo de los obreros y dar compensaciones.

Un año después de creada la Oficina del Trabajo, en

diciembre de 1912, se le otorgó el rango de Departamento, habiendo sido aprobados sus estatutos por el Congreso de la Unión, entre sus atribuciones estaba la de servir de intermediario en los contratos de trabajo y de árbitro en los conflictos de trabajo; a un año de su creación había resuelto 70 huelgas.<sup>12</sup>

Al asumir Madero la presidencia de la República, al triunfo del primer período revolucionario, algunos grupos radicales que habían luchado junto con él por la misma causa revolucionaria, consideraron que su gobierno no satisfacía los intereses de las clases socialmente débiles y que habían participado en el movimiento revolucionario, es decir., que las medidas que se tomaron en materia de justicia social por el primero y corto gobierno de la revolución, no fueron suficientes, por lo que surgieron rebeliones armadas que fueron combatidas por Madero.

Durante el gobierno maderista se proclamaron los planes de Texcoco, de 23 de agosto de 1911, del "filósofo mexicano de la clase rural", Andrés Molina Enríquez que pugnaba, entre otros principios, por terminar con los latifundios mayores de dos mil metros, que las rancherías se declararan corporaciones con interés social y político de la nación, así como la vigencia de los contratos de trabajo; el Plan

---

<sup>12</sup> COSIO VILLEGAS DANIEL, op. cit. T.2.; pags. 1090 a 1092.

de Tacubaya, de 31 de octubre de 1911, de Paulino Martínez, Policarpo Rueda y Francisco Guzmán, exigía el cumplimiento del Plan de San Luis; y el plan proclamado por los oaxaqueños Ricardo y Enrique Flores Magón, Anselmo L. Figueroa y Librado Rivera, de 23 de septiembre de 1911, enarbolaba el principio de "Tierra y Libertad" que más tarde sería el lema del Plan de Ayala. Este Plan, el de los Flores Magón, en realidad era el manifiesto del Partido Liberal Mexicano; largo camino se había recorrido desde que dicho partido diera a conocer su programa de 52 puntos, el primero de julio de 1906.

Por otra parte, Emiliano Zapata proclamó el Plan de Ayala de fecha 25 de noviembre de 1911 con el lema "Reforma, Libertad, Justicia y Ley". En Chihuahua se dió a conocer el Plan de Santa Rosa con el lema "Tierra y Justicia".

A su vez Pascual Orozco lanzó el Pacto de Empacadora de 25 de marzo de 1912, con el lema "Reforma, Libertad y Justicia" que en sus artículos 32 a 35, se refería a cuestiones sociales como la sustitución de los empleados extranjeros por mexicanos, la supresión de las tiendas de raya, el pago de los salarios en efectivo, la jornada de trabajo de diez horas diarias para los asalariados y de doce horas para los que laboraban a destajo, restricciones al trabajo de los menores, entre 10 y 16 años, aumento de salarios y mejorar los lugares de trabajo. 13

Podemos observar que los planes y manifiestos proclamados por las diversas fracciones revolucionarias giran en torno a los derechos sociales del hombre, cifrados en el reclamo de justicia social, razón por la cual los lemas adoptados por dichos planes incluyen y demandan los principios y garantías de reforma, libertad, tierra y justicia. Alrededor de estas aspiraciones sociales giran los movimientos revolucionarios.

El anhelo eterno de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, llevó a la fundación de la Confederación de Círculos Obreros Católicos en febrero de 1912 y en el mes de julio de ese año se fundó la Casa del Obrero Mundial.

La citada Confederación, a un año de su fundación contaba con treinta mil socios activos y formuló el primer proyecto integral y orgánico del Derecho del Trabajo en México, estableció medidas para evitar la explotación de los trabajadores a domicilio, exigió que se fijara un salario mínimo para cada tipo de industria y de región, estableció la reglamentación del trabajo de mujeres y niños, el seguro obrero y consejos permanentes de arbitraje, urgió estudiar las bases para el reparto de las utilidades de las empresas y se dirigió a los poderes públicos para que reconocieran la personalidad jurídica de los sindicatos profesionales. Estos principios fueron plasmados más tarde en la

constitución de 1917.14

El 17 de febrero de 1913, Francisco I. Madero y José Ma. Pino Suárez fueron aprehendidos, y posteriormente asesinados en la noche del 22 al 23 de febrero por ordenes del sublevado y traidor Victoriano Huerta, quien se instaló en el Palacio Nacional el 26 de febrero de 1913, integrando su gabinete con partidarios de Félix Díaz, sobrino del General Porfirio Díaz.

Durante el régimen huertista, el Departamento del Trabajo promovió el establecimiento de dependencias en los estados de la Republica, se publicó un boletín mensual sobre las condiciones laborales en el país y se abrió una oficina de colocaciones de empleo.

Por su parte, los Diputados de la XXVI legislatura, los de la corriente renovadora como José N. Macías, Luis Manuel Rojas y Félix F. Palavicini y los de la corriente independiente como Juan Caraba y Heriberto Jara, presentaron algunas iniciativas de ley para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y los niños, el pago de los salarios en efectivo, la supresión de las tiendas de raya y el reconocimiento de los sindicatos.

---

14 IDEM; pags. 1100 a 1114.

La Casa del Obrero Mundial organizó mítines exigiendo la jornada de ocho horas y la semana laboral de seis días, y atacó al régimen huertista, por lo que fue clausurada el 27 de mayo de 1914.

El Gobernador de Coahuila, Don Venustiano Carranza, desde un principio desconoció al gobierno huertista y proclamó el Plan de Guadalupe, el 26 de marzo de 1913, en el que manifestaba su repudio a los tres poderes federales y designaba a Carranza primer jefe del Ejército Constitucionalista encargado del poder Ejecutivo, quien convocaría a elecciones tan pronto tomara la Ciudad de México.

Los revolucionarios de Coahuila, Sonora y Chihuahua reconocieron el Plan de Guadalupe y firmaron el acta de Monclova el 18 de abril de 1913.

Después de los gobiernos de Madero y Victoriano Huerta, fueron los carrancistas, villistas y zapatistas las principales fracciones revolucionarias que pugnaron y contendieron por hacer prevalecer sus convicciones de justicia social y por alcanzar el poder político para llevarlas a la práctica.

En agosto de 1914, bajo el gobierno carrancista, se

autorizó la apertura de la Casa del Obrero Mundial en la Ciudad de México y se fundó la Confederación Revolucionaria a partir de 1915 en el puerto de Veracruz, con la finalidad de lograr el apoyo de los obreros en favor de los carrancistas. De esta manera, el general Ignacio Enriquez organizó los "Batallones Rojos, que eran tropas de obreros destinados a combatir a los villistas y zapatistas, batallones que serían disueltos por Carranza en enero de 1916, por las fricciones surgidas a consecuencia de los estallamientos de huelga dirigidos por la Casa del Obrero Mundial y la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, que dirigía Luis N. Morones que estaba al frente del Sindicato de Electricistas, siendo éste el núcleo del movimiento de huelga de 1916 que se debió principalmente, a la depreciación del papel moneda, por lo que los huelguistas reclamaban el pago de los salarios en monedas de oro o su equivalente en papel moneda, en virtud de que los comerciantes calculaban en oro el precio de sus mercancías.

Con el propósito de terminar con el paro de labores, Carranza logró una entrevista con los dirigentes del movimiento de huelga, se dice que por intervención del "Doctor Tal" (Gerardo Murillo). Ya en la entrevista, Carranza los calificó de traidores y cínicos y ordenó que se les aplicara la ley de 25 de enero de 1862, que se



referia a los traidores a la patria.

Esa actitud del primer jefe del Ejército Constitucionalista es discordante a la que tuvo al promulgar la Constitución de 1917 que consagraba el artículo 123 que, por primera vez, entre las constituciones de otros países, establecía el derecho de asociación profesional.

Las luchas sociales, concretamente las laborales, llevadas a cabo por las diversas fracciones revolucionarias, vieron realizados sus anhelos de justicia social y alcanzaron su expresión jurídica en el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917, rico en contenido de justicia social y de derechos para la clase trabajadora, lo que le imprimió un carácter verdaderamente revolucionario a nuestra ley fundamental.

El artículo 123 emergió con un cúmulo de derechos para los trabajadores; así, estableció, entre otros, la jornada diaria de ocho horas, siete para la nocturna y seis para los menores de 12 a 16 años; un día de descanso a la semana; el descanso de tres meses antes del parto para las mujeres embarazadas; el principio de salario igual para trabajo igual; el pago del tiempo extraordinario laborado en favor del patrón; indemnizaciones por accidentes de trabajo; habitaciones cómodas e higiénicas para los

trabajadores, el pago del salario en moneda de curso legal, y, en general, una serie de disposiciones protectoras del salario.

Se estableció el pago de indemnizaciones por despido, se señaló a la Junta de Conciliación y Arbitraje como el órgano encargado de dirimir los conflictos de trabajo surgidos entre el capital y el trabajo; se consagró el derecho de asociación profesional como garantía social para la clase trabajadora. (Este derecho constituía una novedad, porque nunca antes se había incluido en el texto de ninguna constitución del mundo).

Las sesiones del Congreso Constituyente, celebradas en el Teatro Iturbide de la ciudad de Querétaro, del 20 de noviembre de 1916 al 31 de enero de 1917, fueron acaloradas y en diversos sentidos al discutirse el proyecto del artículo 123, que se debió a Pastor Raouaix y que fue aprobado en la sesión del 23 de enero.

En el debate de dicho artículo destacó la participación de los Diputados constituyentes, Pastor Raouaix, José Natividad Macías, Francisco J. Mujic, Héctor Victoria, Heriberto Jara, Guerra Guarte, Luis M. Rojas, Alfonso Cravioto; así como la participación del jefe de la Dirección del Trabajo dependiente de la Secretaría de

Fomento, José I. Lugo.

El 5 de febrero de 1917, el primer jefe del Ejército Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que significaba la promesa y la esperanza de justicia y de paz social para México.

#### EPOCA MODERNA

El término de la "época moderna" es muy relativo, considerando que lo moderno es lo actual, y da la idea de lo efímero; sin embargo, bajo este título nos referimos brevemente a la historia del derecho laboral a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta las reformas de 1980.

En el artículo 123 constitucional se facultaba al Congreso Federal y a los gobiernos de los estados para legislar en materia de trabajo. Durante los primeros años, después de promulgada la Constitución de 1917, algunos estados, como Veracruz, el 14 de enero de 1918, y Yucatán, el 2 de octubre de 1918, dictaron leyes en materia laboral.

El maestro Mario de la Cueva afirma que: "la ley del trabajo del estado de Veracruz no solamente es la primera de la

República, sino del Continente Americano, así como que sirvió de modelo para las leyes que en esta materia, expidieron las demás entidades federativas y fue un precedente a la Ley Federal del Trabajo de 1931."15

El 26 de julio de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil propuso reformar la fracción X del artículo 73 y 123 constitucionales, que otorgaban facultades a los estados para legislar en materia laboral, para que dicha facultad fuera exclusiva del Congreso de la Unión. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma propuesta y el Presidente Portes Gil turnó al poder legislativo el proyecto del Código Federal del Trabajo del que eran autores Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu. Este proyecto fue rechazado por los legisladores, así como por el movimiento obrero, por considerar que no estaban adecuadamente establecidos los derechos en materia sindical y de huelga.

Dos años más tarde un segundo proyecto, al que ya no se le dió el nombre de código, sino de ley, redactado por una comisión de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, integrada por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruin, fue turnado al Congreso de la Unión, donde fue puesto a discusión y después de algunas reformas que se le hicieron, fue aprobada y promulgada la Ley Federal del

---

15. IDEM; pags. 50 y 51.

Trabajo el 18 de agosto de 1931 por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio.

En el artículo 14 transitorio de la ley se declararon derogadas todas las disposiciones legales dictadas con anterioridad, en materia de trabajo, por las legislaturas de los estados y por el propio Congreso.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970. Durante este lapso, con el propósito y por la necesidad de ir adecuando la realidad social en materia de trabajo, aparte de expedirse diversos reglamentos, esta ley fue reformada en varias ocasiones.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateo designó una comisión integrada por connotados juristas en materia de trabajo, para que se avocara a una investigación y estudiaran las reformas que deberían hacerse a la Ley Federal del Trabajo de 1931; al efecto, se preparó un anteproyecto que no vio la luz como ley, en virtud a la necesidad de reformar previamente algunas fracciones del artículo 123 constitucional.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz nuevamente designó una comisión, integrada por las mismas personas que habían preparado el proyecto de 1960, (el maestro Mario de la Cueva, la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,

el Licenciado Mario Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y el Licenciado Salomón Gonzalo Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social). A esta comisión se integró el Licenciado Alfonso López Aparicio con el propósito de que se encargaran del estudio, análisis y elaboración de un proyecto de ley del trabajo, mismo que fue dado a conocer a la opinión de los sectores interesados en los primeros días de 1968.

En mayo de 1968 se instó a las clases sociales interesadas en los problemas laborales, a que designaran comisiones con la finalidad de intercambiar puntos de vista con la comisión encargada del proyecto. Participaron abogados patronales, quienes manifestaron su rotunda oposición a todas aquellas disposiciones del proyecto que implicaban beneficios para los trabajadores.

Por su parte, el sector obrero consideró que en términos generales dicho proyecto cumplía en gran medida con sus aspiraciones de justicia social, expresando el anhelo de que podía ser mejorado.

Con las observaciones hechas por los trabajadores y los patronos al proyecto de ley, el último mes de 1968 el Ejecutivo turnó a la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. En esta instancia, los sectores patronal y obrero de nueva cuenta pudieron

expresar su opinión respecto de la iniciativa de Ley. Posteriormente las Cámaras invitaron a la comisión redactora a un cambio de impresiones en relación con el proyecto, que finalmente fue aprobado. Publicada la Nueva Ley Federal del Trabajo, (que abrogó a la de 1931), en el Diario Oficial del 1° de abril de 1970, entró en vigor el 1° de mayo de ese año.

En la Nueva Ley se acentúa el carácter proteccionista a los trabajadores; se consignaron beneficios que no estaban plasmados en la de 1931; se incluyeron nuevos derechos como el aguinaldo anual, el fondo de ahorros, la prima de antigüedad, un período más amplio de vacaciones; aseguró el descanso semanal, la prima vacacional, la facilitación de habitaciones; descanso de media hora en la jornada de ocho horas; pago directo al trabajador, derecho a participar en las utilidades de las empresas, derecho de preferencia y ascensos, derecho a la estabilidad en el empleo, etc. En general, consigna una serie de medidas proteccionistas a los derechos de los trabajadores, plasmado en su texto los medios de equilibrio entre los factores de la producción, con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores.

El derecho en general es una fuerza social actuante y dinámica. Particularmente, el Derecho del Trabajo lo es más

aún, considerando que es un derecho de clase y, como los tratadistas de la materia lo llaman, es un derecho inconcluso, lo que significa que en forma constante y ascendente debe ir recogiendo la realidad social para enmarcarla en normas de derecho que propicien y faciliten la práctica de la justicia social y tienda a elevar el nivel de vida de los trabajadores. Bajo esta consideración, la Nueva Ley sufrió diversas reformas durante la primera década de su vigencia.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal, el 18 de septiembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo fue objeto de importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; se realizaron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó con dos párrafos finales el artículo 47, con el propósito de precisar las consecuencias jurídicas para el patrón que incumpla con la formalidad de dar por escrito el aviso de despido. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1° de mayo de ese mismo año. Con dichas reformas se persigue que la administración y aplicación de la justicia en materia de trabajo sea pronta y expedita, pues con anterioridad a las mismas, el procedimiento estaba a expensas de recursos, los que provocaba que fuera lento y oneroso.



De esta manera fueron establecidas las reformas procesales, destacando la obligación impuesta al patrón de entregar por escrito el aviso de despido al trabajador, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga procesal de la prueba al patrón y la preeminencia de la conciliación como medio de resolver los conflictos laborales.

Después de 1980 la Ley Federal del Trabajo ha sido reformada, siendo las últimas reformas en 1984. Las reformas legales se han realizado siempre con el afán de proteger y tutelar los derechos de los trabajadores, aunque ese afán debe ser constante y sin perder de vista la consecución de la justicia social para la clase trabajadora de México.

## CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

De acuerdo con las diferentes épocas en que ha vivido la humanidad se ha diversificado el concepto de trabajo. Etimológicamente proviene del latín trabas, trabis: traba.

En varias culturas de la antigüedad la palabra "trabajo" era sinónimo de castigo, dolor y pena, como sucedió en Atenas y Esparta, en donde el trabajo era despreciable y sólo existía para los esclavos, quienes recibían tratos inhumanos y brutales, y se les trataban como cosas. En Roma también existieron esclavos para el trabajo en la agricultura y éstos también no escapaban de los malos tratos de sus amos.

Con la desaparición de la esclavitud y de las servidumbres, el concepto del trabajo se extendió y se universalizó.

Entre los tratadistas hay varias definiciones que se refieren al concepto del trabajo en forma jurídica al trabajo subordinado, a la prestación del servicio mediante contrato, o bien, por medio de un acuerdo tácito de voluntades, el cual se le retribuye con el pago de un salario.

Algunos tratadistas utilizan el concepto de Derecho Laboral, como sinónimo de Derecho del Trabajo, puesto que además de las relaciones de trabajo, comprende las instituciones o medidas protectoras del trabajo. Siendo una acepción más amplia.

También se da un concepto en una forma más social, como lo hace el profesor Mario de la Cueva: "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"<sup>16</sup>.

Para el tratadista Néstor de Buen: "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".<sup>17</sup>

---

16 MARIO DE LA CUEVA. Derecho Mexicano del Trabajo T. I. Editorial Porrúa, S. A. Edición México 1970. pag. 205  
17 DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa. S. A., México pag. 178

## NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Existía la división tradicional de Derecho Público y Derecho Privado. El primero era el ordenamiento de los intereses generales de la sociedad, tenía campo definido y absoluta vigencia. El Derecho Privado, regulaba las relaciones sociales y entre particulares..

Ulpiano expresa la diferencia de la manera siguiente: el Derecho Público se refiere a intereses generales y el Derecho Privado a intereses particulares, criterio que fue rechazado, ya que no era muy explícito.

Posteriormente surgieron las doctrinas siguientes: la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas, las normas jurídicas regulan partes de las relaciones que existen entre los hombres que forman una comunidad, existiendo dos grupos: relaciones de subordinación y relaciones de igualdad. La teoría de la naturaleza de los sujetos: el Derecho Público va a regular la estructura del Estado y demás organismos titulares del poder público y reglamenta las relaciones en que participan los titulares del poder público. El Derecho Privado reglamenta la estructura de todos los organismos sociales que no

participan en el beneficio del poder público y las relaciones en que los sujetos no intervienen en su carácter de titular de poder público.

Dichos criterios dieron como resultado la siguiente diferenciación: "Derecho Público es el que reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho Privado rige las relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.<sup>18</sup>

Se comenzó a discutir sobre la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, ya que por una parte sostenían la postura de que pertenecía al Derecho Público, pues la ley y el contrato eran disposiciones de orden público, y por otra parte la asociación profesional era cuestión de Derecho Privado.

El Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Privado: la mayoría de los profesores del Derecho del Trabajo aceptan esta postura, dando los argumentos siguientes: las relaciones de trabajo se forman entre particulares y en caso de participación del Estado o corporación dotada de poder público, estas participan con carácter de

---

18 DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Editorial Porrúa, Edición México 1990 pag. 212

particulares, el principio que rige es de igualdad en las relaciones de los sujetos.

Otra corriente sostenía que el Derecho del Trabajo es Derecho Público, doctrina aceptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, afirmando en diversas ejecutorias que el Derecho del Trabajo esta inspirado en el interés público. Y de la Tesis de la ejecutoria Amezcua se señalan las siguientes conclusiones: "a) El derecho del trabajo es independiente y distinto del derecho común y, por esta razón, las Autoridades del Trabajo no están obligadas a aplicar este último en los problemas de trabajo, conclusión que, a su vez, significó una declaración parcial de inconstitucionalidad del artículo 16 de la Ley. b) El derecho del trabajo responde a principios propios, frecuentemente opuestos a los del derecho común. c) Es un derecho protector de una clase social y de sus miembros y tiene una doctrina propia en su fundamentación. d) El derecho del trabajo es un mínimo de garantías para la clase trabajadora y para sus miembros. e) Finalmente, las normas de trabajo son irrenunciables, por su naturaleza de derecho público".<sup>19</sup>

Otra de las teorías que surge, es la que dice, que en el Derecho del Trabajo existen instituciones y normas de

---

<sup>19</sup> IDEM; pag. 215

Derecho Público y Privado, Sinzheimer, expresa: "El derecho del trabajo es un derecho unitario, y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público supone el derecho privado y a la inversa. Así, a ejemplo, las medidas de protección de los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero supone o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social)".20

Carlos García-Oviedo, se une en un principio a esta postura pero posteriormente se coloca en la idea de que el Derecho del Trabajo es un derecho nuevo, un derecho social. De acuerdo con los caracteres tan especiales que tiene, y que no pueden clasificar tan fácilmente en ninguna de las dos ramas del Derecho.

León Duguit y Kelsen negaron la diferencia que se hacía.

En el siglo XIX, Otto Von Gierke, hizo una nueva clasificación, un derecho social, que no era ni público ni privado, pero procuraba por la regulación de las relaciones humanas e integraba al hombre en el orden social, varios teóricos y maestros se unieron a esta nueva clasificación .

Gustavo Radbruch, dice, que con la invasión del Derecho Público en la Economía, la Economía en lo político a su vez, se crea un derecho obrero. El Derecho Económico es la intervención del Estado en el proceso de producción y el derecho obrero parte de la clase trabajadora imponiéndosele al Estado como medida de protección del débil frente al fuerte.

El estado se impone a la relación privada de producción, sujetándola a las necesidades sociales y la relación de trabajo se impone al Estado, poco a poco se crea una nueva relación, que no puede encuadrar ni en el derecho Público ni en el Privado, surgiendo así, un derecho económico y obrero, que al unirse será un Derecho Social.

El derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social buscan la justicia social, es el derecho para asegurar las mejores condiciones para una vida humana digna. Por tales motivos, el derecho del trabajo es un derecho social nuevo, ya que se enfrenta a un problema de la vida humana y crea nuevos valores y conceptos, considerando al hombre miembro de un todo. Garantizando una independencia de clases sociales.

El Derecho del Trabajo es un conjunto de garantías sociales, garantías de clase que corresponden al derecho



colectivo del trabajo y garantías del hombre nuevo.

El Derecho del Trabajo como derecho de clase, se formó y organizó con el proletariado y su finalidad es la protección de los trabajadores.

## PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Entre los principios fundamentales del Nuevo Derecho del Trabajo, encontramos los siguientes: 1.- El trabajo como un derecho y un deber social. Se incluyó un capítulo de normas sociales en la Carta de Organización de los Estados Americanos, con el objeto de "lograr condiciones justas y humanas de vida para toda la población". 21

"El trabajo es un derecho y un deber social";<sup>22</sup> esta fórmula guiaba a la sociedad y a la economía a crear condiciones que garantizaran a la persona humana una mejor forma de realizar un trabajo útil. Así como, el deber de proporcionar por parte del Estado una legislación social, con el fin de que los hombres tuvieran un mayor nivel de vida y cumplir con su deber de trabajar.

El trabajo como valor, será un deber creador a derechos.

2.- Libertad de trabajo. Principio del cual se habla desde la declaración de derechos de Francia, y que en México se reconoció en la Constitución de 1857 y en la de 1917, en su artículo 4° dice: "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode...", lo que significa que se es libre de

---

21 IDEM; pag. 107

22 IDEM; pag. 107

trabajar en el lugar que a uno le plazca de acuerdo a las necesidades, condiciones, aptitudes de cada uno, por decisión personal que no puede impedir el Estado.

3.- Principio de Igualdad. Va de la mano con el principio de libertad, ya que a falta de uno no puede existir el otro. La igualdad es la que lleva a un nivel de vida decoroso, es la fuerza que impulsa para la lucha entre el derecho del trabajo y el capital. Es el adquirir un trato igual para los trabajadores, sin que medie sexo, raza, religión, etc.

## SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los sujetos del Derecho del Trabajo, son aquellas personas que intervienen tanto en las relaciones individuales como las colectivas del trabajo.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son, los trabajadores y los patrones.

Concepto de trabajador, en la nueva Ley Laboral en su artículo 8° dice: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Para definir el concepto de trabajador, se tuvo primero que establecer que, el trabajador puede ser una persona física adquiriendo ese carácter. Sobre esto hubo dos criterios, la idea de clase social y adquiriéndose la categoría de trabajador por pertenecer a la clase trabajadora, criterio que fue rechazado, el segundo de ellos, es la prestación de un servicio personal por una relación jurídica de trabajo. Criterio que es aceptado.

El Derecho Mexicano, encuadra a los empleados de confianza, y la naturaleza de su función o actividad que desempeñen, es lo que va a determinar su condición o relación de trabajo. Los empleados de confianza no entran dentro del contrato colectivo, esto es, que no se pueden sindicalizar,

y las condiciones de trato se fijan en cada caso concreto, una de las causas por las cuales puede terminar su contrato de trabajo, es por la pérdida de la confianza.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice el concepto de patrón: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

Concepto de Representante del Patrón, puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación. La importancia es precisar el origen de la relación de trabajo, como las obligaciones de trabajadores y patrones. El artículo 11 de la Ley Laboral, nos dice: " Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Concepto de intermediario, el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice, "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Los sujetos de las relaciones colectivas de trabajo son: el

patrón, persona física o moral, y las organizaciones de trabajadores. Estas organizaciones pueden ser, la coalición, el artículo 355 de la Ley Laboral, dice, que "es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"; El sindicato de trabajadores, "es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. Estos a su vez pueden formar federaciones y confederaciones.

## CAPITULO II

## AUTORIDADES DEL TRABAJO

## CLASIFICACION DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

Las autoridades del Trabajo a que nos vamos a referir en este capítulo, están englobadas dentro del Derecho Administrativo del Trabajo, el cual nos lo define Gottschchalk, como el "Conjunto de instituciones y normas que disciplinan la acción del Estado en el ejercicio de su función de garantizar y hacer efectivo el cumplimiento de los preceptos legales que con carácter imperativo y por tanto, inderogables por la voluntad de las partes del contrato o de la mera relación del trabajo, hallándose dirigida a resguardar y realizar, con mayor o menor grado de intensidad, el interés de la colectividad en la protección del trabajador en cuanto a su persona, a su capacidad de trabajo y a las condiciones vitales del bienestar social".<sup>23</sup>

Ahora Bien, la autoridad es el poder o facultad que tiene un órgano estatal para realizar actos de naturaleza jurídica que afecte la esfera de los particulares y la de

---

23 TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, México 1984 pag. 136

imponer a éstos sus determinaciones.

Estas autoridades pueden ser, Administrativas y Jurisdiccionales. Las primeras, son aquellas que su función principal es el llevar a cabo el cumplimiento de las leyes, por medio de Secretarías, Departamentos o Instituciones que están facultadas para aplicar las normas y reglamentos administrativos, conforme a su jurisdicción, entendiendo ésta como, "una función soberana del estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo."<sup>24</sup>

Después de explicar brevemente lo que son las autoridades y adentrándonos más a las Autoridades Laborales, debemos decir, que en nuestro país de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, existen autoridades federales y locales, estos es, que hay leyes que se aplican a toda la República, siendo estas federales, y leyes que sólo son aplicables en cada Entidad Federativa, siendo estas locales. En materia laboral, sólo existe una Ley que rige para toda la República, y es la Ley Federal del Trabajo, pero para su aplicación se diferencia del ramo federal y el ramo local, siendo la propia Ley en su artículo 527 y la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123,

24 GOMEZ LARA CIPRIANO, Teoría General del Proceso. UNAM. México, 1986. pag. 111.



Fracción XXXI, Apartado "A", quiénes nos dictan este ordenamiento, diciendo: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a"

a).- Ramas industriales.

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados;
- 17.- Elaborado de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera Básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa en los términos de la Ley; y respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades Federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

Vemos que la competencia federal es bastante extensa, existiendo para ello, tanto autoridades federales como locales, a las cuales se le encomienda asuntos de acuerdo a su competencia.

Conforme a lo que establece el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, se consideran como autoridades del trabajo:

- I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III.- A las autoridades de las Entidades Federativas y a

sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V.- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VI.- A la Inspección del Trabajo;

VII.- A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII.- Al Jurado de Responsabilidades".

Para su estudio las autoridades laborales se clasifican en, Autoridades Administrativas y Autoridades Jurisdiccionales.

Una vez hecha la división de las autoridades del trabajo, pasaremos a estudiar cada una de ellas en los siguientes temas:

**AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO**

Las autoridades de la Administración Pública, tienen por objeto el llevar a cabo el cumplimiento de las leyes del trabajo y de la previsión social y sus reglamentos. Dichas autoridades son las siguientes:

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- 3.- Secretaría de Educación Pública
- 4.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- 5.- La Inspección del Trabajo.
- 6.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- 7.- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
- 8.- El Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento
- 9.- El Jurado de Responsabilidades.
- 10.- Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos.

Debido a los diversos problemas del trabajo y a sus numerosas normas que lo regulan, han necesitado para su aplicación de Autoridades Administrativas, a parte de los

tribunales laborales.

Los primeros en crear oficinas o departamentos del trabajo fueron los países europeos.

En México, se crea el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, después pasa a formar parte de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; siendo autónoma en 1932 y creándose en 1940 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo ésta la primera autoridad administrativa que vamos a estudiar.

#### 1.- LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Es un órgano de la Administración Pública, ejerce funciones sociales encomendadas por leyes y reglamentos del trabajo. Realizando actividades administrativas y procesales.

De acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40 tiene las facultades siguientes:

"I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales

relativas;

III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Relaciones Exteriores;

IV.- Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo;

V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;

VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el trabajo que requiera los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

VII. Establecer y dirigir el servicio nacional del empleo y vigilar su funcionamiento;

VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de

su jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;

IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;

X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;

XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;

XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;

XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;



XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto;

XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley;

XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.

XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y

XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos."

## 2.- SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

Esta Secretaría interviene en todo lo relacionado sobre los impuestos para las empresa y trabajadores, y sobre todo en lo que respecta a la fijación del porcentaje de reparto de utilidades de los trabajadores. Esta intervención se menciona en los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, aplicará toda norma del trabajo que se relacione con la participación de utilidades de los

trabajadores, intervendrá en el desarrollo económico de las empresas de participación estatal y en las del Estado, y también podrá intervenir en el régimen fiscal y financiero de las instituciones de previsión social .

Sus facultades sobre impuestos están establecidas en el artículo 31, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en sus primeras cuatro fracciones:

I. Estudiar y formular los proyectos de leyes y disposiciones impositivas, y las leyes de ingresos federal y del Departamento del Distrito Federal;

II. Cobrar los impuestos, derechos, productos y aprovechamientos federales en términos de las leyes;

III. Cobrar los derechos, impuestos, productos y aprovechamientos del Distrito Federal y las leyes fiscales correspondiente;

IV.- Determinar los criterios y montos globales de los estímulos fiscales; estudiar y proyectar sus efectos en los ingresos de la Federación y evaluar sus resultados conforme a sus objetivo, escuchando para ello a las dependencias responsables de los sectores correspondientes; administrar su aplicación en los casos en que competa a otra

Secretaria; así como comprobar el cumplimiento de las obligaciones de los beneficiarios, a fin de ejercer las facultades fiscales que le confieren las leyes cuando los particulares se beneficien sin derecho de un subsidio o estímulo fiscal:

V. ... "

### 3.- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

Conforme a lo que establece el artículo 123 Constitucional, fracción XII, apartado A) se impone la obligación de exigir a las empresas agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, establecer escuelas para los trabajadores y sus hijos, de acuerdo a las leyes reglamentarias que los determinen. También así se establece en el apartado B) del mismo artículo.

Esta Secretaría interviene en todo lo relacionado en materia educativa, en lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, como lo señala el artículo 526 de la Ley.

El artículo 38, fracciones I, inciso b) y XXVII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, nos habla de sus funciones, siendo las siguientes:

"I. Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas:

a) ...

b). La enseñanza que se imparta en las escuelas, a que se refiere la fracción XII del artículo 123 constitucional"

"XXVII. Organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del gobierno de los Estados y de los Municipios, las entidades públicas y privadas, así como los fideicomisos creados con tal propósito A este fin organizará, igualmente sistemas de orientación vocacional de enseñanza abierta y de acreditación de estudios".

#### 4.- PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Es creada para ser un conciliador entre las partes interesadas, representar y asesorar a los trabajadores con motivo de la aplicación de las disposiciones de trabajo o ante los tribunales competentes, y sus servicios son en forma gratuita.

Artículo 530, de la Ley Federal del Trabajo dice:

"La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

1. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas del trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas".

Su organización se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores necesarios para la defensa de los trabajadores, nombrando a éstos el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y Territorios o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Estableciendo los requisitos para ser nombrado Procurador General o Auxiliar, y los reglamentos son los que van a determinar sus atribuciones, ejercicio y deberse de la Procuraduría.

#### 5.- LA INSPECCION DEL TRABAJO.

Es la autoridad que se encarga de vigilar, fiscalizar o inspeccionar el debido cumplimiento de las normas protectoras del trabajo y de la seguridad e higiene. Así también asesora a los trabajadores y patrones para cumplir de manera más efectiva las leyes y reglamentos laborales, y realiza estudios sobre la materia.

#### 6.- LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

Es la encargada de fijar los salarios minimos generales, profesionales y del campo,. Se integrará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. El primero de ellos, será nombrado por el Presidente de la República, el Consejo de Representantes se integrará con un representante del Gobierno, dos asesores designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, y por igual número de representantes propietarios y suplentes de trabajadores sindicalizados y de los patrones. La Dirección Técnica, se integrará por un Director y Asesores Técnicos que designe la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por los Asesores Técnicos Auxiliares, los cuales serán designados por los representantes de los trabajadores y los patrones.

#### 7. LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Se integrará y funcionará para determinar el porcentaje que corresponda a cada trabajador, que trabaja o presta sus servicios en un centro de trabajo.

Funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

#### 8. EL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El artículo 537, de la Ley Laboral establece sus objetivos, siendo:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales".

Este servicio estará a cargo de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento como organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

#### 10. EL JURADO DE RESPONSABILIDADES

Está integrado por un representante del gobierno, por uno del trabajo y por uno del capital.

Es el órgano creado por el Estado para imponer sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones, cuando éstos incurrn en responsabilidades en ejercicio de sus funciones. Estos representantes son los integrantes de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, y de las Juntas de Conciliación.

Las sanciones que pueden originarse son, amonestación, suspensión y destitución, de acuerdo en la falta en que incurran.

#### 11. AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS

**DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS.**

Son las que intervienen en forma conciliatoria en los conflictos de trabajo, atendiendo a su jurisdicción o competencia correspondiente, sujetándose a lo establecido en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas autoridades van a regir en cada una de las Entidades Federativas y en el Distrito Federal, a través del Departamento del Distrito Federal.



## AUTORIDADES JURISDICCIONALES DEL TRABAJO.

Son los órganos del Estado que tienen la facultad y el deber de administrar la justicia del trabajo, puesto que son estos órganos quiénes van a conocer, dirimir y a solucionar los litigios o controversias de trascendencia jurídica, mediante la aplicación de la Ley Laboral.

Las Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo son:

- 1.- Las Juntas Federales de Conciliación.
- 2.- Las Juntas Locales de Conciliación
- 3.- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- 4.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Autoridades que analizaremos en el próximo capítulo más detalladamente.

## CAPITULO III

## LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y  
ARBITRAJE

Después de establecidas las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional de 1917 a 1924 se presentó el problema si estas Juntas deberían considerarse como tribunales del trabajo o sólo como entes públicos limitados a conocer de los conflictos colectivos de trabajo.

A este respecto señalaremos las conclusiones a que han llegado tres autores:

Narciso Bassols afirma que:

"1. Debe definirse, de una manera categórica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los tribunales mexicanos del trabajo;

2.- Aceptada esa conclusión debe llegarse a todas las consecuencias implícitas en ella, como son, principalmente, la de que tanto en las formas de funcionamiento, como en

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

los problemas referentes a sus relaciones con otros tribunales, federales o locales, las Juntas han de ser tratadas y organizadas como tribunales que son". 25

Bassols, para llegar a estas conclusiones, analizó la naturaleza de las Juntas desde dos puntos de vista: Por la función real que desempeña un órgano del Estado y por la situación exterior que guarda respecto de los demás órganos del poder público. El primero es un punto de vista material y el segundo es un punto de vista formal.<sup>26</sup> Las conclusiones del Licenciado Bassols se basan en el punto de vista material.

El maestro Trueba Urbina considera que: "Las Juntas son tribunales del trabajo, independientemente del Poder Judicial, que forman parte del estado de Derecho Social que les permite ejercer funciones titulares y reivindicatorias de los trabajadores."<sup>27</sup> Para llegar a esta conclusión analiza básicamente el espíritu del constituyente, plasmado en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Para el Doctor Carpizo, "Las juntas son tribunales que resuelven todo conflicto de trabajo, siendo el arbitraje

---

25 DAVALOS JOSE. Derecho del Trabajo Tomo I Editorial Porrúa, 4ª Edición, México 1992. pag. 162.

26 IDEM; pag. 185.

27 TRUEBA URBINA ALBERTO; op. cit. pag. 237.

obligatorio"28. Conclusión a la que llegó después de reseñar las opiniones de los tratadistas que expresaron su punto de vista en el certamen convocado por la Confederación de Cámaras Industriales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, por su parte, ha sostenido a partir de 1924, que las Juntas son los tribunales del trabajo.

El maestro Carpizo menciona que, después de examinar las características que revistan a los tribunales especiales, la confusión se debe a que no se ha sabido diferenciar entre tribunales especiales y tribunales de jurisdicción especializada y concluye:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en cuanto a su competencia se restringe al conocimiento de los conflictos laborales, son un tribunal de jurisdicción especializada, pero no un tribunal especial...;

Las juntas son tribunales de jurisdicción especializada como lo pueden ser los tribunales civiles, penales o administrativos que sólo conocen de esas materias; luego, las juntas no tienen ningún vicio de anticonstitucionalidad".29

---

28 Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1972, pag. 385  
29 IDEM; pag. 179

Trueba Urbina sostiene que "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales especiales pero no prohibidos por la Constitución."30

La Suprema Corte de Justicia, en la ejecutoria del 1 de febrero de 1924, en el amparo de la "Corona", resolvió:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no son tribunales especiales porque, al decidir los conflictos de trabajo no están en pugna con el artículo 13 constitucional, desde el momento en que el legislador constituyente las estableció en el artículo 123 de la Constitución, fijando los lineamientos generales de acuerdo con los cuales deben funcionar por lo que es lógico suponer, que en un mismo cuerpo de leyes, no existen disposiciones contradictorias."31

Por lo que se refiere a la ubicación constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en alguno de los tres poderes federales, Carpizo considera que conforme al artículo 50 constitucional no es posible que pueda ubicarse a las Juntas dentro de los poderes Legislativos y Ejecutivo, pero si dentro del Poder Judicial, y concluye:

"... las juntas no pertenecen al Poder Legislativo, pero

---

30 TRUEBA URBINA ALBERTO, op. cit. pag. 242

31 IDEM. pag. 242.

materialmente no realizan actos legislativos, y si los realizaran, mayormente ese dato no sería de importancia para determinar constitucionalmente dónde se encuentran las juntas, ya que cualquier poder, por excepción, efectúa actos materialmente que en principio podrían corresponder a otro poder; así el ejecutivo expide actos materialmente administrativos y jurisdiccionales, etcétera; ... no es posible encuadrar a las juntas dentro de la administración pública o afirmar que son un órgano de éste; porque los funcionarios de la junta no se encuentran jerárquicamente subordinados a los funcionarios administrativos, ni reciben órdenes o indicaciones de éstos, sino que tienen la más completa independencia y autonomía para resolver."<sup>32</sup>

Finalmente, el tratadista antes citado, señala que "... las juntas en México, se encuentran dentro del poder judicial por las siguientes razones:

- a). Son tribunales similares a los otros en cuanto gozan de independencia y autonomía;
- b). No son tribunales de última instancia, en cuanto sus resoluciones son revisadas por el poder judicial federal,
- c). la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia los obliga, así como las de los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial, y

---

32 Boletín Mexicano de Derecho Comparado. op. cit. pag. 388

d). hay el intento, aunque aún no alcanzado, para que los funcionarios de las juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales."33

Para el tratadista Alberto Trueba Urbina las juntas "constituyen un poder independiente de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un nuevo órgano del Estado de Derecho Social, un cuarto poder con facultades para socializar los bienes de la producción en el proceso económico, en ejercicio de la jurisdicción social".34

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido que las Juntas son tribunales administrativos, ubicándolas por tanto dentro del Poder Ejecutivo. En diversas ejecutorias ha plasmado este criterio. Al efecto, transcribiremos la ejecutoria dictada en el Amparo de José García Luna, con fecha 4 de abril de 1935:

"Si bien las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales que jerárquicamente y desde el punto de vista de la clasificación formal de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo y que, por consiguiente, constituyen tribunales administrativos, desde el punto de vista de la función material que les está encomendada desempeñan una verdadera función constitucional cuando

33 IDEM pag. 389

34 TRUEBA URBINA ALBERTO; op. cit. pag. 242.

resuelven una controversia de naturaleza jurídica."35

Por lo que se refiere a la ubicación constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en un plano realista debemos aceptar que no ha existido una división pura de los Poderes Federales, por tanto, los actos formales o materiales que accidentalmente algún poder llega a ejecutar en el campo de actividad de otro poder, en todo caso constituyen la excepción que confirma la regla.

Para ubicar constitucionalmente a las Juntas, debe considerarse que como está establecida actualmente la división de poderes en la Constitución Federal, el problema no estriba en determinar en cuál de los tres poderes tradicionales debe ubicárseles; estimamos que el problema se limita en saber si las Juntas deben ubicarse dentro del Poder Ejecutivo o Judicial.

Excluimos de plano la posibilidad de encuadrar las Juntas dentro del Poder Legislativo, porque, en primer término, el artículo 50 constitucional es diáfano en precisar qué órganos integran el Poder Legislativo; en segundo término, los actos materialmente legislativo, suponiendo que lo sean en el estricto sentido de la expresión, que accidentalmente lleguen a realizar las Juntas, en todo caso son la



excepción que confirma la regla, y en tercer término, es numerosamente aceptado que el Poder Legislativo se crea para legislar, su fin primero y último es expedir leyes que contengan normas destinadas a regir la conducta del hombre y en general su intercalación en sociedad, y no así el fin de las Juntas, que es el de impartir la justicia social por disposición constitucional.

Pretender ubicar a las Juntas dentro del Poder Ejecutivo, aunque es la posición aceptada, en razón de la vinculación que tienen con la administración pública y porque es facultad del Ejecutivo nombrar al representante del Gobierno ante las Juntas, a nuestro juicio, no son razón de fuerza para sostener que las juntas encuadran dentro del Poder Ejecutivo, sin tener en cuenta los actos materiales que realizan, es decir, jurisdiccionales.

Debe tenerse en cuenta que la vinculación de las Juntas con la administración pública es sólo formal, y que el representante del gobierno no está jerárquicamente subordinado a los demás funcionarios de la propia administración pública.

Por nuestra parte nos adherimos a la tesis del maestro Carpizo, en el sentido de que las Juntas se encuadran dentro del Poder Judicial en función a los actos materiales que realizan y por las características que al respecto

precisó este tratadista y señaladas anteriormente, a las que agregamos una más: la justificación social de la existencia de las Juntas es, como lo estableció el constituyente, la imprecisión de la justicia social, incluyendo dentro del concepto justicia los actos administrativos y legislativos que en un momento dado pudieran ejecutar, por que todos estos actos giran en torno a la consecución de la justicia social.

Como se ha apuntado anteriormente, el maestro Trueba Urbina sostiene que las Juntas constituyen un cuarto poder. También sostiene esta tesis el maestro Mario de la Cueva, quien dice "que comenzaba a apuntar el pensamiento de que las Juntas constituyen un cuarto poder; que son una representación directa de las clases sociales; que materialmente ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales; que se encuentran ligadas al poder ejecutivo en cuanto al nombramiento de la representación del Estado sin estarles sujetas jerárquicamente y deben respetar las reglas del proceso judicial con las variantes que marca su especialidad.<sup>36</sup>

En relación a esta tesis el maestro Carpizo ha expresado:

"... con el respeto que nos merecen estos juristas sus tesis no pueden ser aceptadas porque el principio de separación de poderes realmente de colaboración no depende

---

36. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, op. cit pag. 389.

de teorías ni pensamientos sino del ordenamiento constitucional, sería necesario que el propio artículo 49 indicara que esos órganos son divisiones del ejercicio del supremo poder de la Federación para que tuvieran esta naturaleza, sería necesario que las Juntas poseyeran funciones diversas de las que ejercen estos tres poderes del artículo 49, pero sus funciones son jurisdiccionales y por excepción administrativas."37

Es acertado lo sostenido por el Doctor Carpizo porque efectivamente no puede hablarse de un cuarto poder, en tanto no lo establezca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## CARACTERISTICAS DE LAS JUNTAS

Las características de las Juntas de Conciliación y Arbitraje podemos encontrarlas en el punto donde tratamos la naturaleza jurídica de las mismas, sin embargo aquí señalaremos algunas características específicas:

Las Juntas son órganos colegiados. Son de integración tripartita conforme lo establece la fracción XX del artículo 123 Constitucional y 605 de la Ley que establecen que las Juntas se integran con representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, de ahí la característica de colegiado.

De acuerdo con el artículo 841 de la Ley, las Juntas tienen como característica la de ser tribunales que resuelven en conciencia, a verdad sabia y buena fe guardada, es decir, resuelven sin sujetarse a reglas especiales, según lo crean debido y constriñéndose a las constancias de autos.

Son órganos que por su naturaleza y la particularidad de sus funciones en ciertos momentos invaden el campo de acción de alguno de los tres poderes, aunque la tesis generalizada, actualmente aceptada, ubica a las Juntas dentro del Poder Ejecutivo. En la realidad es poco

afortunado ver a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como una dependencia del Poder Ejecutivo.

## INTEGRACION DE LAS JUNTAS

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con la fracción XX del artículo 123 Constitucional, 605 y 623 de la Ley se integran por igual número de representantes de los obreros, (la Ley dice Trabajadores), y de los patrones, designados por ramas de la industria y otras actividades de acuerdo con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y uno del gobierno. Habrá uno o varios secretarios generales, según se juzgue conveniente (Art. 605 de la Ley).

Las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (Art. 609 de la Ley).

Durante la tramitación de los juicios hasta formular el dictamen, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales, serán sustituidos por Auxiliares (art. 610 de la Ley). Es decir, las Juntas Especiales podrán funcionar desde el inicio del procedimiento hasta formular dictamen con el Auxiliar, excepto en los casos que señala el artículo antes citado, en los que intervendrá personalmente

el Presidente de la Junta o el de las Juntas Especiales, según el caso.

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido que los Auxiliares del Presidente, en ausencia de éste, son los representantes del gobierno ante la Junta Especial de su adscripción<sup>38</sup>; sin embargo, el artículo 610 de la Ley establece que el Presidente intervendrá personalmente en la votación de determinadas resoluciones; luego entonces, estimamos que no puede considerarse a los Auxiliares representantes del gobierno en estricto sentido, porque de serlo podrían votar las resoluciones reservadas a los Presidentes.

La integración de las Juntas es tripartita, aunque su funcionamiento puede no serlo como se ha expresado anteriormente. En la integración de las juntas están representados los intereses de las dos clases sociales, el capital y el trabajo, que intervienen en el proceso de la producción, así como con el representante del gobierno ante la Junta, que vigila el interés de la Nación, consistente en la aplicación de la justicia como factor de la paz social.

---

38 TRUEBA URBINA ALBERTO, op. cit. pags. 275 y 276.

### FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS.

Como se ha precisado, las Juntas se integran con representantes de los trabajadores, de los patrones y uno del gobierno. Las dos primeras representaciones son elegidas democráticamente por los sectores que representan, en elecciones electorales convocadas a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por el ejecutivo de cada entidad federativa, conforme al procedimiento establecido en los artículos del 648 al 675 de la Ley.

El representante del gobierno es nombrado, reuniendo determinados requisitos, por el Ejecutivo Federal o Local, según la Junta de que se trate, con el carácter de Presidente de la Junta. El Presidente de la Junta será sustituido en las faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace el nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad (art. 613 de la Ley).

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior (art. 606 de la Ley).



Conforme al artículo 606, en materia Federal las Juntas establecidas fuera de la capital de la República quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo al artículo 606 se centraliza el conocimiento y la resolución de los conflictos colectivos y establece la excepción a la regla de competencia por razón del territorio que establece la fracción II del Art. 700 de la Ley.

En el pleno y en las Juntas Especiales, habrá el número de auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita. (Art. 611 de la Ley).

La fracción IV del artículo 614 de la Ley otorga e impone la facultad y obligación, respectivamente, al Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje para "Uniformar los

criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias".

El artículo 615 de la Ley establece el procedimiento y funcionamiento del Pleno de la Junta para uniformar los criterios de resolución de las Juntas Especiales. Más adelante nos ocuparemos con detenimiento de este artículo porque precisamente los criterios de resolución, que hemos denominado jurídicos, son materia de nuestra inquietud a tratar en este trabajo de tesis.

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

I.- En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

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

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

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

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

b).- La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c).- Cuando se trate de conflictos colectivo de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d).- En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar.

III.- Para la audiencia de discusión y votación del laudo será necesaria la presencia del Presidente o Presidente

Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Para su funcionamiento, las Juntas requieren de personal administrativo y jurídico. Este último conforme al artículo 625 de la Ley, lo integran Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

## DIVISION DE LAS JUNTAS

Como se ha venido expresando, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los tribunales mexicanos del trabajo encargados de la administración y aplicación de la justicia en materia de trabajo, establecidas en las fracciones XX y XXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. En un principio, en dicho artículo se estableció la competencia local: que es general. Posteriormente, a partir de las reformas a la fracción X del artículo 73 Constitucional, en 1929, se estableció la competencia Federal, que es específica.

Actualmente existen dos clase de Juntas de Conciliación y Arbitraje:

## 1.- FEDERAL

"La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la República en asuntos federales, en los términos de la fracción XXXI del apartado "A", del artículo 123 constitucional."39

La Junta Federal se estableció en la ciudad de México

mediante decreto de fecha 17 de septiembre de 1927, expedido por el Presidente Constitucional, General Plutarco Elías Calles, como necesidad de reglamentar la competencia jurisdiccional en la resolución de los conflictos de trabajo.

La Junta Federal quedó legalmente establecida a partir de 1931 con la expedición de la Ley Federal del Trabajo que vino a legitimarla, toda vez que su actuación hasta antes de la Ley estaba al margen de la constitución Federal y no a una ley expedida por el poder legislativo.

En 1978 se ampliaron las materias de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La competencia es por materia, establecida en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y 27 de la Ley.

## 2.- LOCAL

La fracción XX del apartado "A" del artículo constitucional establece la jurisdicción local, misma que es general:

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades federativas, les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que

no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Art. 621 de la Ley).

El ejecutivo de cada entidad federativa tiene la facultad de establecer Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, donde lo requieran las necesidades del trabajo y del capital.

Hasta 1927 únicamente existían en México Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, año en que se creó la Junta Federal.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se rigen por las disposiciones que al respecto le son aplicables a la Junta Federal, según lo establece el artículo 623 de la Ley.

## CAPITULO IV

### EL PROCEDIMIENTO LABORAL

#### CONCEPTO DE PROCESO

En este capítulo señalaremos algunos conceptos de proceso expresados por algunos tratadistas, y nuestra opinión al respecto. Asimismo, mencionaremos los principios procesales en el proceso del trabajo y los diferentes tipos de procedimiento que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, apoyándonos básicamente en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

Goldsmidt define el proceso en los siguientes términos:

"Es el método que siguen los tribunales para definir la existencia del derechos de la persona que demanda, frente al Estado, a ser tutelado jurídicamente, y para otorgar esta tutela en el caso de que tal derecho existía".<sup>40</sup>

"Calamandrei, afirma que el proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el derecho procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de la

---

40 TRUEBA URBINA ALBERTO, op. cit. pag. 325



jurisdicción".<sup>41</sup> Faustino Menéndez Pidal expresa que: "La coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de la acción procesal y que tienen por objeto tener una decisión jurisdiccional, se llama proceso."<sup>42</sup>

Por nuestra parte expresaremos una idea acerca de lo que entendemos por proceso:

Proceso es la sucesión de actos jurídicos realizados ante el órgano jurisdiccional conforme a las disposiciones legales vigentes del código adjetivo que rige la materia de que se trata, y a través del cual el demandante ejerce una acción o un derecho del que se considera titular, por lo que pone en movimiento al órgano jurisdiccional con el propósito, de que conforme a su competencia, aplique el derecho.

---

41 IDEM pag. 189

42 IDEM pag. 326

## PRINCIPIOS PROCESALES

Los principios procesales que rigen el proceso del trabajo son las ideas fundamentales, podríamos decir, la filosofía jurídica que priva en el proceso, al dirimir el juzgador los conflictos del trabajo que le someten a su conocimiento.

El artículo 685 de la Ley dispone los principios procesales, y al efecto establece:

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

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

Trataremos brevemente los principios procesales señalados en el precepto legal antes transcrito, en el orden que los establece el mismo.

a).- PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.- Todos los actos jurídicos que se realicen en el proceso son públicos y pueden ser presenciados por cualquier persona.

Sin embargo, conforme al artículo 720 de la Ley, las Juntas tienen la facultad de limitar este principio, ya sea a instancia de parte o de oficio o bien, por cuestiones prácticas, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Se ha afirmado que la publicidad es una especie de garantía de honestidad en la conducta del juzgador, así como la de las personas que de alguna forma u otra intervienen en el proceso.

En la práctica, generalmente, el único acto que se realiza a puerta cerrada es el de resolución, que responde más bien a una medida de orden práctico.

b) PRINCIPIO DE GRATUIDAD.- En el proceso del trabajo no existen condenación en costas, es decir, no se condena a la parte que pierde el juicio al pago del costo originado con

motivo de éste, a diferencia de lo que ocurre en el proceso civil, que conforme a aranceles se calcula el costo del juicio. La administración de justicia por parte del estado es gratuita en todo tipo de proceso.

c).- PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.- Es deber del juzgador estar en relación personal directa con las partes en el juicio, con el propósito de percatarse de la verdad real y estar en posibilidad de dictar una resolución justa.

El principio de inmediato busca el acercamiento del juzgador con las partes para que aquél pueda apreciar en forma inmediata los razonamientos de éstas.

d).- PRINCIPIO DE ORALIDAD.- El proceso del trabajo es predominantemente oral. Este principio, al igual que el de inmediato, procura el acercamiento del juzgador con las partes, así como darle fluidez al procedimiento.

Como es sabido, ningún tipo de proceso es puramente oral o escrito, y el laboral no es la excepción. En éste predomina la oralidad, pero combina los dos sistemas: oral y escrito, por lo que es un sistema mixto.

Todo proceso es mixto, en tanto que se utiliza el sistema oral y escrito, sólo que es calificado en función al

sistema que tiene preponderancia.

e).- PRINCIPIO A INSTANCIA DE PARTE.- La doctrina denomina a éste, principio dispositivo. El proceso del trabajo es dispositivo, (contrario a lo inquisitivo), lo que significa que para poner en movimiento al órgano jurisdiccional es necesario que la parte interesada ejercite o promueva acción o petición alguna, es decir, que las juntas no pueden iniciar oficioso o inquisitivamente el proceso.

El maestro Trueba Urbina, en su obra citada, página 336, dice que "El proceso del trabajo está influido por el principio dispositivo, que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos y económicos tutelados por el derecho del trabajo."

f).- PRINCIPIO DE FORMALISMO.- El artículo 687 de la Ley establece:

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

Conforme a este precepto legal, en el proceso del trabajo no se requiere cumplir formalidad alguna en los actos jurídicos realizados dentro del mismo ante las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, con tal de que se precisen con claridad las peticiones.

g).- PRINCIPIO DE CONCENTRACION.- Impone al órgano jurisdiccional del trabajo la obligación de adoptar las medidas pertinentes para lograr la economía, concentración y sencillez en el proceso. Este principio persigue la administración pronta y expedita de la justicia social en materia de trabajo.

En la práctica, con frecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, argumentando este principio, adoptan en el procedimiento criterios jurídicos ilegales.

h).- PRINCIPIO DE DISPARIDAD PROCESAL.- Este principio, establecido en el artículo 685 de la Ley, rompe con la paridad procesal característica del proceso civil. Pretende equilibrar la desigualdad de las partes en el proceso. Por esta razón, las Juntas tienen la obligación de subsanar la demanda oscura o incompleta del trabajador, para evitar que, por ignorancia, pudiera perder derechos adquiridos al servicio del patrón.

En la práctica la mayoría de las veces las Juntas no cumplen con lo dispuesto por el artículo citado, quizás por temor a constituirse en parte, o por negligencia de algunos

funcionarios al omitir leer con minuciosidad el escrito de demanda del trabajador; sin embargo, la violación procesal en este sentido puede ser recurrida mediante el juicio de garantías.

i).- PRINCIPIO DE APRECIACION DE PRUEBAS EN CONCIENCIA. El maestro Trueba Urbina<sup>43</sup> afirma que éste también es un principio rector del proceso del trabajo, que deriva de la Ley y cita el artículo 775 de la Ley de 1970, que después de las reformas de 1980 corresponde al artículo 841, que establece: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formularios sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

No obstante que el artículo antes transcrito faculta al órgano jurisdiccional a apreciar los hechos y las pruebas a conciencia, las Juntas, al resolver el negocio jurídico, deben constreñirse a todo lo actuado en el expediente, sin dejar de apreciar hechos deducidos o pruebas aportadas por las partes en el proceso. M. de la Plaza afirma que "no es dado al Juez determinar o seleccionar los hechos, ni mucho menos establecer otros, aunque le parezca relevantes para decidir la cuestión planteada; ha de atenerse precisamente

---

43 TRUEBA URBINA ALBERTO; Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit. pags. 340 y 341

a lo alegado, porque lo que no está en los autos no está en el mundo."<sup>44</sup>

Los principios procesales antes mencionados son características del proceso del trabajo y en conjunción persiguen concretar la justicia social en favor de los trabajadores.

---

<sup>44</sup> PORRAS Y LOPEZ ARMANDO; Derecho Procesal del Trabajo  
Textos Universitarios, S. A., México 1981. pag. 194



DIFERENTES TIPOS DE PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE

En este apartado trataremos de los procedimientos que se tramitan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente, y en el orden que los establece.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Mediante el procedimiento ordinario se resuelven los conflictos individuales y colectivos de trabajo de naturaleza jurídica.

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Junta competente, preceptúa el artículo 871 de la Ley. Sin embargo, esta disposición constituye la regla, porque el procedimiento se inicia, pero no necesariamente ante la Junta competente, en virtud de que se puede presentar ante una Junta de Conciliación y Arbitraje incompetente, e incluso ante una Junta de Conciliación, porque la sola presentación de la demanda tiene el importante efecto de interrumpir la prescripción en contra de quien surte a favor.

La cuestión de competencia es motivo de excepción que puede hacer valer la parte interesada. En materia de trabajo sólo puede promoverse la incompetencia por declinatoria y se hará valer en el momento procesal oportuno, que es la etapa de demanda y excepciones, al contestar la demanda.

Las Juntas tienen la facultad, que nos parece inquisitiva de declararse, de oficio, incompetentes cuando estimen que lo sean para conocer de determinado asunto en razón de la materia. En este caso, la declaración de incompetencia debe hacerla la Junta hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas.

La demanda se presentará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como personas señaladas como demandadas haya.

El actor, en su escrito de demanda precisará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que a su interés convenga.

En la práctica se ha considerado poco conveniente anexar los elementos probatorios al escrito inicial de demanda; se prefiere aportarlos en la etapa correspondiente. Esto quizás por la actitud recelosa de que la parte contraria conozca con demasiado tiempo las pruebas y se le dé la

oportunidad de objetarlas más pormenorizadamente.

El Pleno de la Junta o la Junta Especial dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido el escrito de demanda, dictará auto de radicación de demanda, en el que señalará fecha y hora para que dentro de los 15 días siguientes tenga verificativo la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, ordenando se notifique a las partes con diez días, que deberán ser hábiles, de anticipación y con los apercibimientos legales correspondientes.

La Junta, en el auto de radicación de la demanda, tiene la obligación de hacer notar las deficiencias u omisiones en que haya incurrido el actor en su escrito de demanda, siempre que se trate del trabajador o sus beneficiarios, y los prevendrá para que en el término de tres días subsane las deficiencias u omisiones en que haya incurrido.

Atendiendo al carácter proteccionista del derecho del trabajo, la Junta tiene, incluso, la facultad de subsanar las omisiones de la demanda en que haya incurrido el trabajador, de conformidad con el artículo 685 de la Ley.

Para que pueda celebrarse la primera audiencia señalada, deben estar legalmente emplazados todos los demandados, o

bien que el actor se desista de los que no lo estén.

La primera audiencia del procedimiento ordinario del trabajo, consta de tres etapas:

- a). De Conciliación;
- b). De demanda y excepciones; y
- c). De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia personal de las partes que concurra, sin perjuicio de que en cualquier momento de cada una de las etapas, hasta antes de que la Junta tome acuerdo de las peticiones formuladas por las partes, puedan comparecer los ausentes.

#### ETAPA DE CONCILIACION

Por lo que se refiere a la etapa conciliatoria, el artículo 876 de la Ley, señala las reglas que deben observarse en su desarrollo, precisando en conclusión que:

Las partes comparecerán personalmente a la Junta, (la expresión correcta debe ser "a la audiencia"), esto es, sin abogados ni asesores.

Se pretende que en la conciliación no interfieran personas ajenas al conflicto, que puedan influenciar en un sentido

negativo la conciliación; sino que sean precisamente las partes, que en función de su intercalación personal que se dió durante la relación de trabajo, sean las que procuren avenir sus intereses en conflicto.

La Junta tiene la obligación de intervenir en la plática conciliatoria de las partes y exhortarlas a que lleguen a un convenio que ponga fin al conflicto. Desafortunadamente vemos que en la práctica, las Juntas no cumplen con ahinco esta obligación lo que se observa con más frecuencia en las Juntas que funcionan en la ciudad de México, tal vez sea por el exceso de trabajo que desahogan o por la tibieza o negligencia de ciertos funcionarios que subestiman o ignoran el mecanismo de la conciliación; sin embargo, las Juntas de las entidades federativas cumplen o tratan de cumplir con la obligación de instar a las partes a la conciliación.

Si en la fase conciliatoria las partes llegan a un acuerdo, se terminará el conflicto y el convenio que celebren las partes, una vez aprobado por la Junta, surtirá los efectos de un laudo, es decir, que se podrá promover el procedimiento de ejecución en caso de incumplimiento.

Consideramos que la conciliación ante las Juntas debe entenderse como el justo reconocimiento de los derechos de

las partes y especialmente de los trabajadores, y no como una simple fórmula de terminar un conflicto.

En la conciliación las partes personalmente dirimen sus intereses en conflicto y la Junta tiene la función de vigilar que no se lesionen los derechos del trabajador.

Las partes de común acuerdo y con el propósito de lograr la conciliación, podrán solicitar a la Junta que suspenda la celebración de la audiencia, suspensión que deberá autorizarse por una sola vez, debiendo reanudarse la audiencia dentro de los ocho días siguientes. Esta medida encuentra su justificación en el aspecto humano de las relaciones obrero patronales, por lo que da a las partes en conflicto un tiempo con la finalidad de que rehagan su voluntad y diálogo que existía hasta antes de crearse el conflicto y ponderar la posibilidad de la conciliación.

Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes y se pasarán los autos a la etapa de demanda y excepciones.

El hecho de que las partes no hubieren llegado a un convenio en esta etapa, no significa que en actuaciones subsecuentes no puedan llegar a un acuerdo, porque los litigantes podrán conciliarse en cualquier estado del

procedimiento hasta antes de dictar resolución en el fondo del negocio y de esta forma terminar el conflicto.

El maestro Trueba Urbina refiriéndose a la conciliación expresa:

"... entendemos por conciliación los actos de las partes que por si mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".<sup>45</sup>

Como se ha expresado anteriormente, la conciliación tiene como finalidad resolver los conflictos de trabajo, en base a un reconocimiento más o menos justo de los derechos de las partes en conflicto.

La conciliación no es un acto jurisdiccional; es un acto de avenencia y al aprobar el convenio, la Junta no resuelve conforme a derecho sólo encauza el acuerdo de voluntades.

#### ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

En esta fase del procedimiento laboral, al igual que en la

---

45 TRUEBA URBINA ALBERTO; op. cit. pag. 190

de conciliación, deben comparecer personalmente las partes litigantes.

Cuando el conflicto es entre un trabajador y un patrón, persona física, no existe dificultad para determinar la comparecencia personal; la dificultad se presenta cuando el patrón demandado es una persona moral.

Se entiende que una sociedad comparece personalmente a las etapas antes mencionadas, cuando lo hace por conducto de un representante legal en los términos del artículo 11 de la ley, que establece que serán considerados representantes del patrón y por ende, los obligan en las relaciones con los trabajadores los administradores, directores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en las empresas o establecimiento. Es decir, que las sociedades deberán comparecer a las etapas de conciliación y demanda y excepciones por conducto de un representante.

Desde luego que quien comparece como representante legal de una persona moral demandada deberá acreditar su personalidad jurídica mediante poder notarial otorgado por la asamblea general de accionistas de la sociedad, o bien, por quien ésta haya delegado la representación de la sociedad.



Es precisamente en la etapa de la demanda y excepciones donde más indispensable es la comparecencia personal de las partes y más aun para la demandada, en virtud de que la incomparecencia o defectuosa representación de ésta deriva en graves consecuencias como lo es que le tengan por contestada la demanda en sentido afirmativo, constriñéndola a defenderse en juicio con solo pruebas en contrario para demostrar que no existió relación de trabajo, que no existió el despido que alega el trabajador, o bien, que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La incomparecencia del trabajador a la etapa de demanda y excepciones también afecta, procesalmente hablando, a éste "si se trata de la parte actora, el no poder aclarar o ampliar su demanda o no poder oponer la prescripción u obscuridad a la contestación de demanda que produce el demandado, (recuérdese el criterio sostenido en el sentido de que la prescripción debe oponerse por la parte interesada y no opera de oficio)..."<sup>46</sup>

En el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, la Junta debe observar las reglas procedimentales que establece el artículo 878 de la Ley, a saber:

El Presidente de la Junta exhortará a las partes y si éstas

---

46 IDEM pag. 300

persisten irreconciliables, dará la palabra al actor para exponer su demanda. El legislador concedió preponderancia a la conciliación como fórmula de pronta respuesta para solucionar los conflictos de trabajo. De acuerdo al artículo antes citado, la Junta debe insistir en la avenencia de los intereses en conflicto.

El actor expondrá su demanda, según lo considere conveniente, ratificándola o modificándola. Como último momento procesal oportuno, la Junta insistirá, previniendo al actor-trabajador, para que subsane las irregularidades u omisiones de que adolezca la demanda.

Podemos observar el carácter decididamente proteccionista del derecho del trabajo a los derechos de la clase trabajadora; concretamente por lo que se refiere al escrito de reclamación del trabajador, se pretende que éste al demandar no pierda ningún derecho adquirido por alguna omisión en la demanda.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado opondrá sus excepciones y defensas, refiriéndose con precisión a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no le sean propios. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite

controversia y no podrá admitirse prueba en contrario para desvirtuarlos.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, porque si no lo hace y la Junta se declara competente, se le tendrá por confesada la demanda.

Las partes pueden replicar y contrarreplicar por una sola vez, es decir, que el actor, al conocer la contestación de demanda puede referirse a la misma, haciendo las observaciones u objeciones que estime convenientes; a su vez, el demandado puede referirse o contestar las observaciones u objeciones que haga el actor.

En caso de que el actor fuere reconvenido, éste podrá contestar la reconvenición en el acto de la audiencia, o solicitar la suspensión de la misma a fin de preparar sus excepciones y defensas; en caso de suspensión, la audiencia se reanudará dentro de los cinco días siguientes.

Terminada la celebración de la etapa de demanda y excepciones, si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Asimismo, el artículo 879 de la Ley establece que la

audiencia, a que nos hemos venido refiriendo, se llevará a cabo aún cuando no concurran las partes. Si el actor no comparece se le tendrá por reproducida la demanda; si no comparece la demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo; sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas pueda aportar medios probatorios para acreditar que no existió relación de trabajo, que no existió el despido, o bien, que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Fuera de estos extremos, el demandado no podrá ofrecer pruebas que tiendan a acreditar hechos que no fueron controvertidos.

## ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

El artículo 776 establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Todos los elementos probatorios que se ofrezcan, para que sean admitidos por la Junta, deberán referirse a los hechos controvertidos, es decir, deben tener relación con la litis fijada en el negocio. Debemos recordar que en todo proceso la litis se fija con la demanda y la contestación que se da a la misma; y litis precisamente es aquel punto o puntos en los que las partes litigantes no están, procesalmente hablando, de acuerdo.

En el proceso del trabajo se exhime al trabajador de la carga procesal de la prueba, y en cambio se impone al patrón demandado la obligación de probar en juicio las condiciones generales de trabajo, bajo las cuales recibió los servicios del actor, el monto y la forma de pago de las prestaciones que percibía éste, forma y fecha de contratación, causas de rescisión del contrato de trabajo, etcétera.

En la etapa que nos ocupa, de acuerdo a las reglas que indica el artículo 880 de la Ley, en primer término, el

actor ofrecerá las pruebas que considere convenientes, en relación con los hechos controvertidos; inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y objetará, en los términos que lo estime pertinente, las pruebas del actor y éste, a su vez, podrá objetar las pruebas del demandado.

Después del momento procesal oportuno que les correspondió, las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando tengan relación con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas; una vez cerrado éste, no se podrán ofrecer más pruebas, excepto que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto tachar a los testigos ofrecidos por la contraparte, para demostrar alguna circunstancia de falsedad en que haya incurrido el testigo al rendir su declaración

Si en un momento dado el actor necesita ofrecer pruebas en relación a hechos desconocidos y aportados por el demandado en su contestación de demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia, a fin de que esté en posibilidad de preparar las pruebas que estime pertinentes, y la Junta la reanudará a los diez días siguientes.

Concluido el ofrecimiento de pruebas de las partes, la

Junta inmediatamente resolverá sobre su admisión o desechamiento y señalará fecha y hora para que dentro de los diez días hábiles siguientes tenga verificativo el desahogo de las pruebas que haya admitido; dentro de ese término, la Junta dispondrá todas las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia puedan desahogarse todas las pruebas admitidas, si no fuere posible, se señalarán nuevas fechas para el desahogo de las pruebas pendientes. Este lapso no deberá exceder de treinta días. Asimismo, la Junta procurará que sean desahogadas primeramente las pruebas del actor y después las del demandado.

Desahogadas las pruebas, las partes deberán formular sus alegatos y el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener un extracto de la demanda y de la contestación a la misma, el señalamiento de los hechos controvertidos, una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación que en conciencia, haya hecho la Junta precisando los hechos que deban considerarse probados, la motivación y fundamentación que deriven de lo alegado y probado por las partes y finalmente los puntos resolutivos.

Del proyecto del laudo formulado se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. Estos, en el término

de cinco días después de recibida la copia del proyecto, podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que se juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad; si éste es el caso, la Junta, con citación de las partes, dentro del término de ocho días señalará fecha y hora para el desahogo de la diligencia correspondiente.

Transcurrido el término de cinco días o en su caso, desahogadas las diligencias que dentro de este término se hubieren solicitado, el Presidente de la Junta dentro del término de diez días citará a los demás miembros para la discusión y votación del proyecto del laudo.

En la sesión de discusión y votación se dará lectura al proyecto de resolución, se pondrá a discusión. Terminada ésta se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Si el proyecto fuere aprobado en los términos presentados, se elevará a la categoría de laudo. Si se propusieron modificaciones se ordenará al secretario de la Junta que redacte el laudo en los términos aprobados; firmado y engrosado el laudo se turnará el expediente al Actuario para que notifique personalmente a las partes.



Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio; y se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos con conciencia sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.

La Junta tiene la facultad de imponer, a través del laudo, una multa de hasta siete veces el salario mínimo general vigente a las partes o a sus representantes, si estima que obraron de mala fe.

Nos hemos referido, en términos generales, al procedimiento ordinario laboral establecido en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 870 al 891, y las reglas que rigen a éste, en general, son el común denominador de los procedimientos especiales, porque para el trámite de éstos, por disposición del artículo 899, deben observarse las disposiciones que rigen a aquél, con el propósito de mantener la unidad procesal en la jurisdicción del trabajo.

#### PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

En la realidad de la vida social y particularmente en la realidad de la vida de las relaciones obrero-patronales, surgen problemas que por su naturaleza requieren de una

resolución inmediata ante el órgano jurisdiccional, sustrayéndolos del campo de los procedimientos ordinarios,

Podemos decir que los procedimientos especiales son aquellos que en función a la sencillez o a la importancia del negocio jurídico tienen un trámite sumario que permite obtener del órgano jurisdiccional una respuesta, una resolución en un lapso más breve que en los procedimientos ordinarios.

En nuestra legislación laboral los procedimientos especiales están regulados por la Ley Federal del Trabajo vigente en su capítulo XVIII que comprende los artículos del 892 al 899; mediante estos procedimientos es posible que en una sola audiencia de conciliación demanda y excepciones, pruebas y resolución, la Junta pueda resolver jurisdiccionalmente un conflicto de trabajo.

El artículo 892 de la Ley, establece: "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5° fracción X; 28, fracción V; 210, 236, fracción II y III, 389, 418, 424 fracción IV, 427, fracciones I, II y VI, 434, fracciones I, III y V, 439, 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto del cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario."

De conformidad a las disposiciones legales a que se refiere el artículo 892 transcrito, los procedimientos especiales rigen la tramitación de los conflictos de trabajo que se susciten con motivo de la jornada de trabajo, trabajadores mexicanos en el extranjero, habitación capacitación y adiestramiento, antigüedad, obligación de los patrones de repatriar a los trabajadores, la terminación de la relación de trabajo de los trabajadores de los buques, salarios y bonificaciones de trabajadores que intervengan en la recuperación de los restos de buques, obligación de los patrones con sus trabajadores en las tripulaciones aeronáuticas, pérdida de la mayoría de trabajadores en la titularidad del contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo, causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, implantación de maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo, pago de indemnizaciones por muerte y designación de médicos en las empresas, respectivamente, en el orden que aparecen las disposiciones legales señaladas en el citado artículo 892.

Estos procedimientos, los especiales, también se inician con la presentación del escrito de demanda ante la Junta, en el que el actor podrá ofrecer las pruebas y la Junta, con diez días de anticipación, citará a una audiencia de

conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que se llevará a cabo dentro de los quince días hábiles posteriores a la fecha de presentación de demanda o hayan concluido las investigaciones para determinar los beneficiarios en caso de muerte.

En la celebración de la audiencia antes mencionada, comparecerán las partes personalmente, a las que la Junta procurará avenir conciliatoriamente, de no ser posible la avenencia de intereses, cada parte formulará sus peticiones, ofrecerá y rendirá sus pruebas. Terminando la recepción de pruebas, la Junta oirá los alegatos de las partes y dictará resolución.

Si en un conflicto de titularidad de contrato colectivo de trabajo se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, la Junta señalará fecha y hora para que tenga verificativo su desahogo, en el que se observarán las normas dispuestas por el artículo 931, a saber:

Sólo tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento; serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos de su empleo, después de la fecha de la presentación del escrito de demanda de titularidad; no podrán votar los trabajadores de confianza ni los trabajadores que hayan ingresado a la

empresa en fecha posterior a la presentación del escrito de demanda de titularidad; las objeciones a los votos de los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el acto en que tenga verificativo el desahogo de éste, caso en que la Junta citará a una audiencia en la que las partes ofrecerán pruebas respecto de las objeciones a los votos de los trabajadores que votaron en el recuento.

Cuando el patrón controvierta el derecho o el carácter de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los quince días siguientes, con el propósito de que las partes puedan ofrecer las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos, esto es, con la objeción del patrón demandado a los derechos o al carácter de los presuntos beneficiarios.

Si las partes no concurren a la audiencia se les harán efectivos los apercibimientos; al actor o promovente se le tendrá por reproducido su escrito de demanda y las pruebas que en él hubiere ofrecido y acompañado, y si el que no comparece es el demandado, se le tendrán por admitidas las peticiones que formule la parte actora en su escrito de demanda. Si las partes no comparecen y el asunto se trata del reclamo del pago de indemnización por muerte, la Junta resolverá de acuerdo a lo alegado y a las pruebas aportadas en el escrito de demanda.

En la tramitación y resolución de los conflictos a través de los procedimientos especiales, la Junta se integrará con el auxiliar, excepto en los casos relativos a la demanda de titularidad del contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo e implantación de maquinaria y nuevos procedimientos de producción, casos en los que intervendrá el Presidente de la Junta.

En el trámite de los procedimientos especiales se observarán, en lo que sea aplicable, las disposiciones de los capítulos XII y XVIII de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se refieren a las reglas generales de las pruebas y al procedimiento ordinario del trabajo, respectivamente.

#### PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA

Es oportuno recordar que es un conflicto colectivo de naturaleza económica o de intereses. Anteriormente hemos señalado que éstos surgen por la pretensión de los factores de la producción, patrones y trabajadores, de modificar las condiciones de trabajo existentes en el centro de trabajo.

Trueba Urbina ha precisado que "los conflictos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificaciones a las vigentes."<sup>47</sup>

El legislador, en el artículo 900 de la Ley definió a los conflictos colectivos de naturaleza económica en los siguientes términos: "Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Este tipo de conflictos afectan a intereses de grupo entre trabajadores y patrones, razón por la cual el artículo 426 de la Ley establece que tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones, podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos de Ley.

El procedimiento que nos ocupa tiene por objeto la modificación, suspensión y terminación colectiva de las

---

47 TRUEBA URBINA ALBERTO; op. cit. pag. 185

relaciones de trabajo o implantación de maquinaria o procedimientos nuevos de producción.

Para la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, el legislador ha querido imprimirle a la conciliación un carácter preponderante. Así el artículo 901 dispone:

"... Las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto."

Como todo procedimiento dispositivo, el que nos ocupa, se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Junta. Como se ha dicho, los conflictos colectivos de naturaleza económica afectan intereses de grupo entre trabajadores y patrones, por lo que pueden ser planteados por sindicatos de trabajadores o grupos de trabajadores que representen el interés profesional o bien por los patrones. En cualquier caso la demanda deberá cumplir los requisitos que señala el artículo 903: Nombre y domicilio del que promueve y los documentos con los que acredite su personalidad jurídica, precisando lo que pretende y exponiendo los hechos y causas que dieron origen al



conflicto.

La parte actora, según el caso, deberá anexar a su escrito de demanda: los documentos con los que acredite su personalidad jurídica, así como las pruebas que considere convenientes e idóneas para acreditar la procedencia de la acción ejercitada.

También se deberán anexar los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa; el padrón de trabajadores que prestan sus servicios para la misma, señalando sus nombres y domicilios, categorías, salario y antigüedad que tengan en la fuente de trabajo, así como el peritaje que tienda a demostrar la situación económica de la empresa.

Una vez que la Junta reciba el escrito de demanda, dentro de los cinco días siguientes citará a una audiencia. Si a ésta no concurre el promovente se le tendrá por desistido de la acción intentada; así quien no comparece es la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y el promovente ratificará su petición.

Si concurren las dos partes, la Junta escuchará sus alegaciones y procurará que lleguen a un arreglo conciliatorio, sugiriendo fórmulas de conciliación; si llega a un convenio se dará por terminado el conflicto.

De no ser posible la conciliación, las partes expondrán los hechos y causas que originaron el conflicto, precisarán sus peticiones y ofrecerán sus pruebas, las que se desahogarán en la misma audiencia.

La Junta dentro de la misma audiencia designará tres peritos por lo menos, para que en un término de treinta días investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y propongan la forma de solucionarlo. Cada parte podrá nombrar un perito, que asociado con los nombrados por la Junta, rinda su dictamen por separado; asimismo, podrán designar dos comisiones integradas con las personas que determine la Junta para que auxilien a los peritos en su investigación.

Los peritos nombrados por la Junta podrán solicitar informes y estudios a las autoridades o a las instituciones oficiales para realizar su peritaje, así como realizar inspecciones en los documentos contables de la empresa.

El artículo 910 precisa los puntos que debe contener el peritaje, a saber:

- I.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores;

III.- Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rigen en ellos;

IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V.- La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI.- Las condiciones generales de los mercados;

VII Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y

VIII.- La forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto.

El dictamen se agregará al expediente y la Junta entregará una copia de la misma a las partes, quienes en un término de 72 horas podrán hacer las observaciones u objeciones que estimen convenientes, en este caso la Junta señalará fecha y hora para que concurran las partes y el perito a fin de que conteste las preguntas que le formulen. Las partes pueden ofrecer pruebas tendientes a desvirtuar los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

La Junta tiene la facultad de dictar las medidas que estime pertinentes con la finalidad de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, o las relativas al conflicto.

Desahogadas las pruebas, las partes en un término de 72 horas, formularán sus alegatos y transcurrido el mismo, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará el dictamen que contendrá las peticiones de las partes, un extracto del dictamen de los peritos y las observaciones que se hubieren hecho a los mismos, apreciación de las pruebas, un extracto de los alegatos y señalará las medidas que puedan servir para la solución del conflicto, entregando a los miembros de la Junta una copia del dictamen, y el Presidente, dentro de los diez días siguientes, citará a una audiencia de discusión y votación.

La Junta, en la resolución que dicte podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones generales de trabajo en la empresa o establecimiento, sin que puedan reducirse los derechos mínimos que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores.

Como podemos apreciar, al resolver los conflictos colectivos de naturaleza económica, la Junta realiza funciones, por excepción, legislativas o sustituye la voluntad de las partes y crea el derecho estableciendo nuevas condiciones generales de trabajo.

## PROCEDIMIENTO DE HUELGA

La huelga es un derecho constitucional de los trabajadores consagrado en el artículo 123 de la constitución de 1917; generalmente es ejercitado como un elemento de presión en la lucha de clases para el avance de los derechos y perspectivas de los trabajadores.

El artículo 440 de la Ley define y establece que: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

La coalición es un acuerdo, una concertación de voluntades de los trabajadores que prestan sus servicios para un patrón, para realizar un acto; mediante la coalición los trabajadores ejercitan la huelga en forma particular y precisamente a través de la concertación se cumple con el requisito de mayoría necesaria para la existencia de la huelga. La coalición también puede ser de patronos.

El artículo 355 de la Ley preceptúa: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes."

La huelga como medio de presión para que exista legalmente, debe tener un objeto. Así el artículo 450 de la Ley

establece que la huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;

III.- Obtener del patrón o patrones la celebración y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V.- exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

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

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la huelga puede ser lícita, legalmente existente o inexistente.

La fracción XVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional establece que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital... las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."

La calidad de huelgas ilícitas tiene una connotación de tipo penal porque cuando los huelguistas lesionen a personas o causen daños en propiedad ajena, estarían cometiendo un ilícito penal, y por ende, la huelga será ilícita.

Cuando una huelga es declarada ilícita por la autoridad competente, el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo con los huelguistas sin responsabilidad para él y queda en libertad de contratar a otros trabajadores.

La huelga legalmente existente es aquella que para su estallamiento se han cumplido con todos y cada uno de los requisitos de forma y de fondo que establece la Ley Federal del Trabajo.

Los requisitos de fondo son: que la huelga tenga por objeto, alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 de la Ley, y que sea la voluntad de la totalidad o de la mayoría de los trabajadores, expresada mediante la coalición la que determine estallar el movimiento de huelga.

Los requisitos de forma son: que el conflicto que se pretenda solucionar a través de la huelga, se plantee por escrito al patrón, en el que se precisen el objeto de la huelga, las peticiones a satisfacer por el patrón, el ánimo y la decisión de estallar el movimiento de huelga sino se satisfacen las peticiones y el plazo que se concede, mismo que se computa a partir del emplazamiento realizado por la Junta, precisando la fecha y hora de estallamiento de la huelga.

El aviso para suspender las labores deberá darse con seis días de anticipación por lo menos, y con diez, cuando se trate de servicios públicos.

La huelga será legalmente inexistente cuando se dé alguno de los supuestos que señala el artículo 459 de la Ley, es decir, cuando la suspensión de labores no se realice por la totalidad o por la mayoría de los trabajadores, cuando no tenga por objeto alguno de los establecidos por el



artículo 450 de la Ley y cuando no se reúnan los requisitos de forma que exige el artículo 920 de la Ley.

El procedimiento de huelga está regulado en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XX que comprende los artículos 920 al 938, que establecen:

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos de forma que establece el artículo 920, so pena de declarar legalmente inexistente. No está por demás destacar que previamente a la presentación del pliego petitorio con emplazamiento de huelga ante la autoridad, los trabajadores deben votar la determinación de iniciar el movimiento de huelga.

Así, el pliego de peticiones se presentará, por regla general, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y por excepción, si el patrón a emplazar está ubicado en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse ante la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación del patrón, por escrito, en duplicado o bien, con tantas copias como patrones a emplazar haya, dirigido al patrón o patrones. En dicho escrito se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si

no son satisfechas las mismas, expresarán el objeto de la huelga y se señalará la fecha y hora de suspensión de labores, o el término de prehuelga.

En el caso de que la autoridad que realice el emplazamiento sea distinta a la Junta de Conciliación y Arbitraje, remitirá el expediente a ésta, dentro de las veinticuatro horas siguientes y avisará telegráficamente al presidente de la misma.

El aviso para la suspensión de las labores deberá darse al patrón con seis días de anticipación por lo menos, a la fecha señalada para suspender las labores y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos: comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los hospitales y los de alimentación, cuando comprendan a los artículos de primera necesidad y que afecte alguna rama completa del servicio. En materia de huelgas, por disposición de la ley, todas las horas y días son hábiles.

La autoridad que reciba el pliego petitorio, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho

horas en que lo hayan recibido. La notificación del emplazamiento a huelga al patrón producirá el efecto de constituirlo en depositario de los bienes de la empresa, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al cargo; por el periodo de prehuelga.

El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al recibir el emplazamiento, deberá presentar por escrito su contestación al mismo, en el que podrá hacer valer la excepción de falta de personalidad en contra de quien promueve a nombre del sindicato emplazante. En el procedimiento de huelga no es admisible ningún otro incidente, más que el de personalidad y que pueden promoverlo tanto el patrón como los trabajadores.

A partir de que el patrón recibe la notificación del emplazamiento, el patrimonio de la empresa o establecimiento, automáticamente queda asegurado, es decir, no se debe ejercer ningún acto de dominio contra el mismo. El artículo 924 establece que a partir del emplazamiento debe suspenderse toda ejecución de sentencia, no podrá practicarse embargo, secuestro, diligencia o desahucio en contra del patrón emplazado a huelga.

Estas medidas de protección al patrimonio del patrón, son con la finalidad de garantizar los derechos y créditos de los trabajadores y para evitar abusos o malos manejos del

patrón en perjuicio de los intereses de éstos; sin embargo, antes de estallar la huelga, podrán asegurarse los derechos del trabajador, derivados de las prestaciones devengadas durante la prestación de sus servicios, así como para asegurar los créditos del IMSS, INFONAVIT, y los demás créditos fiscales, pero frente a éstos son preferentes los derechos de los trabajadores.

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no reúna los requisitos de formalidad a que se refiere el artículo 920, o cuando el emplazamiento lo promueva un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley o bien, cuando se pretenda la firma de un contrato, no obstante existir ya uno celebrado depositado en la Junta; en este caso, el Presidente de la Junta deberá cerciorarse si existe o no un contrato depositado, ordenando se certifique dicha circunstancia y se notificará por escrito la resolución al promovente.

Durante el periodo de prehuelga, mismo que se inicia con la notificación del emplazamiento a huelga al patrón y termina en el momento que vence el término concedido, de seis o diez días, según el caso, el artículo 926 de la Ley impone a la Junta la función de mediadora, procurando avenir a las partes, adoptando una posición absolutamente neutral, sin

hacer ninguna calificación de la huelga; al efecto citará a las partes a una audiencia de conciliación, pudiendo diferirse a solicitud de los trabajadores, por una sola vez.

La audiencia de conciliación se desarrollará conforme a las normas que establece el artículo 927, a saber:

En caso de que el patrón haya hecho valer la excepción de personalidad al contestar el pliego petitorio, la Junta resolverá primeramente dicho incidente y si resulta infundado, se continuará con la audiencia de conciliación en lo que sea aplicable.

Si a la audiencia de conciliación no comparecen los trabajadores emplazantes, no correrá el término para la suspensión de labores. Si no comparece el patrón emplazado, el Presidente de la Junta tiene la facultad de obligarlo a que concurra a la audiencia, haciendo uso de los medios de apremio previstos en la propia ley, y que pueden ser: multa, presentación con auxilio de la fuerza pública o arresto hasta por treinta y seis horas.

En el procedimiento de huelga, en la declaración de inexistencia y en la calificación de ilicitud de la huelga, se ajustará a lo preceptuado por el artículo 930.

En materia de huelgas, se rompe con las reglas generales de los términos, de impedimentos y excusas, de incidentes y de competencia.

En el trámite del procedimiento que nos ocupa, todos los días y horas son hábiles, por lo que la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto, a diferencia de la regla que establece el artículo 734, en el sentido de que en ningún término se contarán los días que no laboren las Juntas; los miembros de las Juntas o el Auxiliar no serán denunciables como lo marca el artículo 710, que señala que las partes podrán denunciar a los miembros de la Junta cuando estén impedidos para conocer de determinado juicio; no se admitirán más incidentes que el de personalidad, que puede ser promovido por el patrón al contestar el pliego petitorio o por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón, a diferencia de lo establecido por el artículo 762 que establece diversos incidentes, y por último si la Junta se declara incompetente de oficio, las actuaciones realizadas ante ésta conservarán su validez, a diferencia de lo preceptuado por el artículo 706, en el sentido de que ordena que todo lo actuado ante la Junta incompetente, será nulo.

En la hipótesis de que la Junta se declare incompetente,

los trabajadores cuentan con veinticuatro horas para señalar la Junta que estimen competente, a fin de que se le remita el asunto; pero el término para la suspensión de las labores se contará a partir de la fecha en que la Junta competente notifique al patrón la resolución de incompetencia.

En caso de que estallara la huelga, los trabajadores, desde luego la minoría que no votó por la huelga, los patrones afectados o terceros, podrán solicitar a la Junta, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, declare la inexistencia de la huelga por no haber cumplido con los requisitos de fondo y forma a que se refieren los artículos 459 y 920, respectivamente.

Si no se solicita la declaración de la inexistencia de la huelga dentro del término establecido, será considerada existente para todos los efectos legales, según lo establece el artículo 929.

Para la declaración de inexistencia, así como para la calificación de ilicitud de la huelga, la ley establece un procedimiento muy breve, que debe desarrollarse de acuerdo a las normas que establece el artículo 930.

La parte interesada presentará por escrito, con las copias

necesarias, la solicitud de inexistencia de la huelga, indicando las causas y fundamentos en que se apoye la solicitud, no pudiendo invocar causas distintas con posterioridad.

La Junta correrá traslado con dicho escrito de solicitud de inexistencia a las partes interesadas y dentro del término de cinco días después de haber recibido la solicitud, señalará fecha y hora para la celebración de una audiencia en la que oirá a las partes y éstas ofrecerán sus pruebas que deberán referirse a las causas de inexistencia, invocadas en la solicitud de inexistencia, y cuando ésta sea promovida por terceros, también deberán ofrecer pruebas para acreditar su interés.

Las pruebas se desahogarán en la misma audiencia, salvo que por su naturaleza no sea posible, como sería el caso de la prueba del recuento de los trabajadores, en el que para su desahogo se observarán las reglas que ordena el artículo 931 y a las que hemos hecho referencia en páginas anteriores.

La Junta integrada por sus miembros, citados ex profeso, dentro de las veinticuatro horas después de concluida la recepción de las pruebas, resolverá sobre la inexistencia o existencia de la huelga. Los votos de los miembros citados y que no concurran, serán sumados al Presidente de la



Junta.

Si es procedente la solicitud de inexistencia de la huelga, la Junta declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y fijará a los trabajadores huelguistas un término de veinticuatro horas para que reanuden las labores, la que notificará por conducto de la representación sindical, apercibidos que en caso de no regresar al trabajo dentro del término fijado se darán por terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, y el patrón quedará en libertad de contratar otros trabajadores.

La Junta dictará las medidas que juzgue convenientes para que los trabajadores puedan reanudar sus labores.

Si la Junta declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo entre el patrón y los trabajadores huelguistas.

Los huelguistas están obligados a ejecutar o permitir las labores de conservación y seguridad de los locales, maquinaria y materias primas del patrón afectado. Al efecto, antes del estallamiento de la huelga, la Junta, con audiencia de las partes fijará el número indispensable de trabajadores que deberán realizar dichas labores.

Los huelguistas de todo tipo de vehículos de transporte están obligados a conducirse hasta su punto de destino, y los de hospitales, sanatorios, clínicas y establecimientos similares deberán seguir atendiendo a los pacientes recluidos en tanto puedan ser trasladados a otro lugar. La Junta tiene la facultad de hacer uso de la fuerza pública para tal efecto.

Si el conflicto motivo del emplazamiento de huelga es sometido por los trabajadores a la decisión de la junta, se tramitará el procedimiento ordinario o el procedimiento para la tramitación de los conflictos de naturaleza económica.

Si se declara que las causas de la huelga son imputables al patrón, la Junta lo condenará a satisfacer las peticiones que le formularon los trabajadores, en lo que sea procedente, así como al pago de los salarios caídos. No se condenará al pago de esta prestación cuando se declare la huelga por solidaridad.

Para la celebración o revisión de un contrato ley, el escrito de emplazamiento a huelga se presentará con las copias necesarias, por los sindicatos coaligados, ante la Junta quien bajo su más estricta responsabilidad hará entrega al patrón del escrito de emplazamiento dentro de

las veinticuatro horas siguientes y en caso necesario, se girarán los exhortos correspondientes para notificar.

En el escrito de emplazamiento se señalará fecha y hora para la suspensión de las labores, que deberá ser treinta o más días posteriores a la fecha de presentación de dicho escrito.

La huelga puede terminar por las formas que establece el artículo 469 de la ley.

#### PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION

Terminada la instrucción del procedimiento el órgano jurisdiccional dicta la sentencia, que en materia de trabajo se llama laudo, que, aplicando el derecho, la Junta resuelve el fondo del asunto.

El laudo puede ser absolutorio en su totalidad, caso en el que no sería necesario promover el procedimiento de ejecución; puede ser condenatorio en su totalidad o mixto. En el primer caso se condena al patrón al pago de todas las prestaciones que le demandó el actor, en el segundo supuesto se condena a la parte demandada al pago de determinadas prestaciones y se le absuelve el pago de otras. Mediante el laudo se condena a la parte que perdió,

a cumplir con obligaciones de no hacer, de hacer o de dar.

En los casos de laudo condenatorio, el condenado tiene el término de setenta y dos horas a partir de que se le notifica la resolución, para cumplir con lo que le ordena la Junta, si no lo hace, se inicia el procedimiento de ejecución.

Generalmente el procedimiento de ejecución se inicia después de que ha transcurrido el término de setenta y dos horas, a petición de la parte actora que venció en juicio. Estimamos que el procedimiento ejecutivo, dado el caso, puede iniciarlo el condenado, no obstante que la acción de ejecución se entiende que es a favor del vencedor en juicio.

La acción de ejecución se encuentra protegida de la prescripción por un lapso más o menos prolongado que es de dos años. El artículo 519 establece que prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. Sólo cuando el laudo imponga al condenado la obligación de reinstalar, podrá pedir a la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibido que de no hacerlo se dará por terminada la relación de trabajo.

El término de dos años para ejecutar los laudos nos parece un tanto prolongado y en ocasiones se abusa de él. Se observa en la práctica que cuando en el laudo se condena al pago de salarios vencidos pareciera que los abogados de la parte que obtuvo no tuvieran prisa por ejecutar el laudo, provocando que se sigan generando salarios vencidos. Algunas autoridades del trabajo no desconocen esta circunstancia. El 28 de abril de 1987 el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal emitió la opinión de gobierno número 12, en los siguientes términos:

"SALARIOS VENCIDOS O CAIDOS, SUSPENSION EN LA GENERACION DE LOS.- Para la ejecución forzosa de laudo o convenio que impongan la reinstalación o el pago de indemnización, con la accesoria de salarios vencidos o caídos, el Presidente Ejecutor habrá de señalar día y hora para que el trabajador se presente en local de la Junta a efecto de acompañar al Actuario a la diligencia de cumplimiento. El Presidente Ejecutor lo apercibirá que, de no hacerlo, se suspenderá la generación de los salarios vencidos o caídos, desde esa fecha y hasta aquella otra, en que, a su promoción, se señale nuevo día y hora para igual efecto; entendiéndose para el caso, que el apercibimiento será reiterado.- La medida tiene por objeto paliar el habitual abuso del derecho que sobre el particular se practica en nuestro

Tribunal, abuso evidente a través de la circunstancia de que el reclamante manipula, a su arbitrio, el monto de la citada accesoria, conducta que, incuestionablemente, resulta contraria al principio de buena fe procesal.<sup>48</sup>

Los artículos 939 al 949 de la Ley establecen las disposiciones generales de los procedimientos de ejecución, que establecen:

Mediante los procedimientos de ejecución se hacen efectivos los laudos arbitrales, las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y los convenios ante la Junta, cuando éstos no sean cumplidos.

La ejecución de los laudos compete a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, quiénes dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

La regla general es que la ejecución del laudo le corresponde al Presidente de la Junta que conoció del asunto; pero cuando deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se dirigirá exhorto con las inserciones necesarias facultándolo para hacer uso de la fuerza pública

---

48 Publicado en el Boletín Laboral de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F., con fecha 28 de abril de 1987.

en caso de oposición.

Si en el diligenciamiento de un exhorto en el que se haya solicitado la ejecución se opone un tercero que no ha sido oído en juicio por el Presidente exhortante, se suspenderá la diligencia de ejecución mediante fianza que otorgue para garantizar el monto por el que se despachó la misma y los daños y perjuicios que pudieran causarse. Otorgada la fianza se devolverá el exhorto. Los gastos originados por la ejecución de los laudos serán a cargo de la parte que no cumpla.

Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la fecha de su notificación, pudiendo convenir las partes los términos de su cumplimiento.

La ejecución debe despacharse para hacer efectivo un derecho o el pago de una cantidad líquida precisados en el laudo.

Si el patrón demandado se niega a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo, se dará por terminada la relación de trabajo, debiendo pagar al trabajador el importe de tres meses de salario, salarios vencidos, prima de antigüedad, veinte días de salario por cada año de servicios si la relación laboral fuese por tiempo

indeterminado; el importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios, si la forma de contratación hubiese sido por tiempo determinado menor de un año; y seis meses de salario por el primer año de servicio más veinte días de salario por cada uno de los años siguientes, si la relación de trabajo fuese por tiempo determinado mayor de un año.

Cuando sea el trabajador el que se niega a cumplir el laudo mediante el que se ordene su reinstalación, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

#### 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."49

El procedimiento de embargo se inicia a petición del vencedor en el juicio, después de que ha fenecido el término de setenta y dos horas concedidas a la parte que perdió para cumplir con el laudo, y el Presidente dictará auto de requerimiento de pago y embargo.

La diligencia de requerimiento de pago y embargo se



sujetar a las reglas que establece el artículo 951:

La diligencia de embargo se practicará con el deudor o cualquier persona que se encuentre presente en el lugar de prestación de servicios, en el nuevo domicilio, habitación, oficina, establecimiento del deudor o el lugar señalado en el acta de notificación. El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se realiza, se procederá al embargo de los bienes, prefiriendo los de más fácil realización.

La diligencia de embargo no podrá suspenderse; el Actuario resolverá cualquier problema que se presente, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública sin autorización previa y romper las cerraduras del local en que deba realizarse el embargo, y bajo su más estricta responsabilidad embargará los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, sus intereses y gastos de ejecución.

Si no está presente persona alguna en el local donde deba practicarse el embargo, se practicará éste y el Actuario fijará copia autorizada del acta de embargo en la puerta de entrada del local.

No podrán embargarse los bienes que sean el patrimonio de

la familia, los que pertenezcan a la casa habitación de uso indispensable, maquinaria, instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, necesarios para la realización de sus actividades, mieses antes de ser cosechadas, las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para el mismo, los derechos de usufructo, los derechos de uso de habitación, las servidumbres, a no ser que se embargue el predio, a favor del que estén constituidas.

Cuando deba trabarse embargo en bienes que se encuentran en lugar diverso de donde se desahoga la diligencia, el Actuario se trasladará al lugar señalado por la parte actora y previa la identificación de los bienes los embargará.

No está por demás precisar que el Actuario se trasladará a lugar diverso de donde se practique la diligencia de embargo, siempre y cuando, el otro lugar señalado por el que obtuvo, esté dentro de la jurisdicción de la Junta que conoció del asunto, porque en caso contrario deberá girarse exhorto.

Si lo embargado fuese dinero o créditos realizables en el acto, serán puestos a disposición del Presidente de la Junta, quien resolverá de inmediato sobre el pago al actor.

Si lo embargado son bienes inmuebles, la parte que obtuvo designará un depositario de los mismos, quien debe informar al Presidente Ejecutor el domicilio donde estarán guardados.

Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino que el pago lo realice al Presidente Ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia. El Actuario requerirá los documentos respectivos para dar fe de las condiciones estipuladas en ellos.

Cuando llegue a embargarse el título representativo del crédito, se designará un depositario, quien estará obligado a cuidar la literalidad del documento y ejercitar todas las acciones procedentes para hacer efectivo el crédito.

Si el crédito fuese litigioso, se procederá a notificar el embargo y el nombre del depositario a la autoridad que conozca del juicio respectivo, a fin de que éste cumpla con las obligaciones de depositario.

Cuando se embarguen bienes inmuebles se inscribirá el embargo en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, dentro de los veinticuatro días siguientes.

Si se embarga una finca urbana o sobre sus productos, el depositario tendrá el carácter de administrador con todas las facultades de administración tendientes a preservar la finca o sus productos embargados, y para la celebración de contratos de arrendamiento y pago de gravámenes que reporte la finca debe recabar la autorización del Presidente Ejecutor; así como rendir mensualmente cuentas de su gestión a éste, entregándole un billete de depósito con el saldo remanente.

Si el bien embargado es una empresa, el depositario será un interventor con cargo a la caja, quien deberá vigilar la contabilidad y realizar todos los actos de administración a fin de obtener el mejor rendimiento posible. Si el depositario estima que la administración no se maneja correctamente y que puede perjudicar los derechos del actor, lo pondrá en conocimiento del Presidente Ejecutor, a efecto de que resuelva lo conveniente. Si el depositario fuese un tercero, otorgará fianza por el importe que determine el Presidente Ejecutor.

El actor tiene derecho a solicitar la ampliación del embargo en los casos de que lo embargado no sea suficiente para cubrir el adeudo o que se promueva tercería; el Presidente en estos caso podrá decretar la ampliación del

embargo.

Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, tratándose de ejecuciones de resoluciones de trabajo, se pagarán en el orden sucesivo, pero los créditos de trabajo son preferentes, aún cuando sea posterior, sobre los practicados por otras autoridades distintas a la Junta, siempre que se practiquen antes de fincado el remate.

Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, lo comunicará a la autoridad que lo practicó, para efectos de la preferencia del crédito. Las cuestiones de preferencia serán resueltas por la Junta que resolvió el negocio jurídico.

#### PROCEDIMIENTO DE REMATE

El remate es la parte final del procedimiento de ejecución, así como la conclusión total del conflicto laboral de que conoció la Junta de Conciliación y Arbitraje, al hacerse el pago al actor de las prestaciones que demandó y que se precisaron en el laudo.

Después del embargo se procede al remate de los bienes, mismos que podrán ser liberados por el deudor hasta antes de concretarse el remate o la adjudicación, haciendo el

pago en efectivo.

El artículo 968 establece las reglas que deben observarse en el remate de bienes muebles e inmuebles embargados:

Tratándose de bienes muebles embargados, el monto del avalúo realizado por la persona que designe el Presidente Ejecutivo servirá de base para el remate; éste se anunciará en los tableros de la Junta, en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente.

Si los bienes embargados son inmuebles se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado y designado por el Presidente.

El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, de diez años anteriores a la fecha en que se ordenó el remate.

El acuerdo que ordene el remate se fijará en los tableros de la Junta y se publicará, por una sola vez, en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar donde se encuentren ubicados los bienes, convocando postores. Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, para que hagan valer sus derechos.

Si lo embargado es una empresa o establecimiento, servirá de base para el remate el monto del avalúo que realice un perito que deberá solicitar el Presidente, a Nacional Financiera o alguna otra institución oficial. El remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente. Si la empresa se integra con bienes inmuebles se exhibirá el certificado de gravámenes correspondiente.

El Presidente señalará la fecha y hora para que tenga verificativo el remate de los bienes embargados, mismo que se llevará a cabo de conformidad a las normas que establece el artículo 971 de la ley.

El remate será llevado por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto y esperará hasta media hora para recibir posturas, mismas que calificará y concederá un minuto entre puja y puja; el actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura.

Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. Los postores deberán presentar por escrito sus posturas y exhibir el diez por ciento de su puja, mediante billete de depósito de Nacional Financiera. El Presidente declarará fincado el remate al mejor postor.

Si en la diligencia de remate no se presentan postores, el actor podrá solicitar la adjudicación de los bienes por el importe de su postura, o bien el Presidente de la Junta ordenará la celebración de nuevas almonedas dentro de los treinta días siguientes, con deducción de un veinte por ciento.

El adjudicatario dentro del término de tres días exhibirá el importe total de su postura, apercibido que de no hacerlo la cantidad que exhibió quedará en favor del actor.

Exhibido el importe total de la postura, el Presidente declarará fincado el remate, se cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden y si hubiese remanente se devolverá al demandado.

En caso de bienes inmuebles, el anterior propietario entregará al Presidente toda la documentación relativa al inmueble rematado; si se adjudicara al actor deberá ser libre de todo gravamen; la escritura pública deberá ser firmada por el anterior propietario dentro de los cinco días a la notificación que haga el notario público respectivo; en caso de rebeldía lo hará el Presidente. Firmada la escritura, se pondrá en posesión del inmueble al adjudicatario.



### PROCEDIMIENTO DE TERCERIAS.

El Artículo 652 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal establece que "En un juicio seguido por dos o más personas, pueden venir uno o más terceros siempre que tengan interés propio y distinto del actor o reo en la materia del juicio."

En el Derecho del Trabajo las tercerías se dividen en tercerías excluyentes de dominio y tercerías de preferencia. En materia civil se establece la tercería coadyuvante.

La tercería excluyente de dominio tiene por objeto levantar el embargo que se trabó en bienes de propiedad de terceros ajenos al juicio y que por lo mismo no fueron oídos ni vencidos.

Las tercerías de preferencia tienen como finalidad obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados, tal como lo establece el artículo 976 de la Ley.

En materia de trabajo los derechos de los trabajadores son preferentes a otros créditos, salvo los de alimentos.

La tercería se promueve como incidente ante la Junta que haya conocido del negocio principal, y en su caso, ante la autoridad exhortada, quien tramitará de inmediato la demanda de tercería a aquella, y se tramitará por cuerda separada. La tercería excluyente de dominio suspende exclusivamente el acto del remate y la tercería de preferencia suspende el pago del crédito.

Las tercerías se promoverán por escrito y se acompañarán a éste el título de propiedad o posesión en que se funde y las pruebas que se estimen conveniente. La Junta, dentro de los diez días siguientes citará a las partes a una audiencia y desahogadas las pruebas dictará resolución.

Si se declara procedente la tercería excluyente de dominio se ordenará el levantamiento del embargo y en las de preferencia se ordenará el pago del crédito declarado preferente.

#### PREFERENCIA DE CREDITOS

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones de los trabajadores son preferentes a otros créditos e incluso, los que gocen de garantía real, por lo que en los juicios individuales o colectivos los

trabajadores podrán solicitar a la Junta que prevenga a la autoridad que pretenda hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que antes del remate los trabajadores hagan valer sus derechos de preferencia.

La tercería de preferencia deberá substanciarse conforme a las reglas que señala el artículo 980:

Deberá promoverse por escrito acompañada de copias necesarias ante la Junta en que se tramite el conflicto en que sea parte, señalando las autoridades que substancien juicios en contra del patrón; si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta le hará saber que los bienes embargados están afectados de preferencia de crédito, por lo que deberá notificar al trabajador para que haga valer sus derechos antes del remate o adjudicación de los bienes.

Cuando sean créditos fiscales, cuotas del IMSS o aportaciones al INFONAVIT, bastará que la Junta gire oficio a la autoridad correspondiente informándole que existe juicio laboral para efecto de aplicar la preferencia.

Cuando se haya determinado la liquidación de lo condenado al demandado, la Junta remitirá copia certificada del laudo a la autoridad prevenida para que se tome en cuenta la

preferencia del crédito del trabajador al aplicar el producto de los bienes rematados.

Si el deudor hubiese librado los bienes embargados, deberán cobrarse preferentemente los créditos laborales en que se hubiese realizado la prevención.

#### PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS

Los procedimientos paraprocesales equivalen a los que en materia civil se denomina jurisdicción voluntaria.

Los procedimientos paraprocesales están regulados en la Ley en los artículos 982 al 991. A través de estos procedimientos se tramitan asuntos que de acuerdo a la ley, a su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieren la intervención de la Junta sin que se promueva jurisdiccionalmente conflicto alguno.

El trabajador, sindicato o patrón podrán pedir hondamente o por escrito a la Junta competente, su intervención para solicitar la declaración de persona determinada, la exhibición de una cosa u otra diligencia, debiendo precisarla; la autoridad, dentro de las veinticuatro horas, acordará sobre lo solicitado y señalará fecha y hora para el desahogo de la diligencia correspondiente.

Mediante los procedimientos procesales se podrá tramitar el

otorgamiento o cancelación de depósito o fianza con los que se haya garantizado una obligación en materia de trabajo.

En el caso de que las autoridades hacendarias modifiquen el ingreso global graciable e impongan al patrón la obligación de cubrir mayores utilidades a los trabajadores, y el contribuyente haya impugnado la resolución hacendaria, podrá pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los tres días después de la notificación, la autorización de la suspensión del pago del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, adjuntando a su solicitud garantía en favor de los mismos para garantizar el reparto adicional y los intereses calculados a un año y copia de la resolución dictada por la autoridad hacendaria.

La Junta, al recibir la solicitud examinará que reúna los requisitos previstos, de lo contrario la desechará de plano, y correrá traslado al representante de los trabajadores para que en tres días manifiesten lo que a su derecho convenga.

Asimismo, mediante los procedimientos paraprocesales, podrán aprobarse los convenios o liquidaciones que el patrón haga a sus trabajadores sin que exista juicio, en los términos del artículo 33. En los recibos de finiquito deberá desglosarse la cantidad de dinero que se le cubren al trabajador por reparto de utilidades; si aún no está

determinado el monto de éstas, se dejarán a salvo sus derechos.

Los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán solicitar autorización para trabajar, acompañando los documentos pertinentes para demostrar la compatibilidad del estudio con el trabajo.

Mediante los procedimientos que nos ocupan, los trabajadores podrán solicitar por conducto de la Junta, que el patrón les expida una constancia por escrito que contenga el número de los días trabajados y el salario percibido.

Por su parte, el patrón a efecto de cumplir con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley, cuando el trabajador se negare a recibir el escrito de aviso de rescisión del contrato de trabajo, podrá presentarlo a la Junta dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión para que por su conducto, a través del Actuario se le notifique al trabajador, debiendo precisarse el domicilio de éste. La Junta, dentro de los cinco días después de recibido, ordenará se realice la notificación, levantando acta circunstanciada de la diligencia de notificación.

## CAPITULO V

### LA PERSONALIDAD

#### LA PERSONALIDAD EN GENERAL

La palabra personalidad proviene del latín personalitas-atis, que significa conjunto de cualidades que constituyen a la persona. En derecho, la palabra personalidad tiene varias acepciones: se utiliza para indicar la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas jurídicas o sujeto de derecho de obligaciones. Esta acepción se encuentra muy vinculada con el concepto de persona y sus temas conexos, como la distinción entre la física y la moral o colectiva, las teorías acerca de la personalidad jurídica de los entes colectivos y otros.

La personalidad es la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones y que implica la concurrencia de una serie de atributos, precisamente llamados atributos de la persona, como lo son: el nombre, el domicilio, el estado civil, el patrimonio, etc. Debe hacerse notar que todas esas características de la persona, le son dadas por

atribuciones normativas y si es apta para recibirlas, se dice que tiene personalidad y que por lo tanto tiene la capacidad de goce y de ejercicio.

La personalidad es la capacidad para ejercer o hacer valer por si mismo, los derechos u obligaciones de los que sea titular, es un requisito indispensable para que las partes puedan actuar válidamente en juicio.

Es la cualidad reconocida por el juzgador a un sujeto para que actúe en un procedimiento eficazmente, pero con independencia del resultado de su actuación. Tener personalidad en un negocio judicial entraña estar en condiciones de desplegar una conducta procesal dentro de él. Desde este punto de vista, la personalidad es un concepto opuesto al de "ser extraño o ajeno" a un juicio determinado. Rojina Villegas define esta cualidad con el concepto de persona jurídica y dice: "por persona jurídica se entiende el ente capaz de derechos y obligaciones, es decir, el sujeto que puede ser susceptible de tener facultades y deberse, de intervenir en las relaciones jurídicas, de ejecutar actos jurídicos, en una palabra, el ente capacitado por el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo de dichas relaciones."

La personalidad puede existir originariamente o por modo derivado. El primer caso comprende al sujeto que por si



mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio esté o no legitimado activa o pasivamente; en el segundo, la persona que la ostenta no actúa por su propio derecho, sino como representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación activa o pasiva de estas.

Para algunos autores la personalidad equivale a capacidad jurídica, que se desdobra en capacidad de derecho o actitud para ser titular de derechos y obligaciones y capacidad de hecho o capacidad para obrar, es decir, capacidad para dar vida a actos jurídicos. Distinguen también que la capacidad es la actitud para ser sujetos de derechos y obligaciones en general, mientras que la personalidad se refiere a derechos y obligaciones necesariamente determinantes. En este sentido concluyen que la capacidad está ligada a las relaciones concretas, mientras que la personalidad se ofrece inalterable.

## LA PERSONALIDAD EN MATERIA CIVIL

En algunos sistemas jurídicos el vocablo personalidad se denomina personería, para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, generalmente a una persona moral. Así cuando se habla de "acreditar la personalidad de un representante", se hace referencia a los elementos constitutivos de esa representación. Es en este sentido en que tomamos aquí el tema.

Es sabido que los actos realizados sobre el patrimonio ajeno se sustentan, entre otras bases en la exteriorización que se hace respecto de la dualidad representante-representado, a efecto de que los terceros sepan que el representante es portador de una voluntad ajena.

De esta forma, cuando el representante de otro ejerce su representación, en juicio o fuera de él, surge la necesidad de examinar los documentos, hechos o circunstancias en virtud de los cuales se ostenta como "representante", como "persona legitimada" para realizar el acto de referencia de una esfera jurídica distinta de la propia: surge, en una palabra, la necesidad de "acreditar su personalidad". El

Juez del conocimiento, la contraparte en un contrato, el notario que autoriza el instrumento público en que intervenga alguien a nombre de otro, examinan los "elementos de la personalidad" del representante.

Como es lógico, estos elementos varían en cada caso, atendiendo a varios criterios: a la naturaleza de la persona física o moral, representada, a la fuente de que dimana la representación (o más propiamente hablando de legitimación), a la clase de acto, contrato o diligencia que se pretende realizar y, con cada vez más frecuencia, a las restricciones que crecientemente establece el poder público respecto de ciertas personas y áreas de la actividad económica.

Un examen detallado de las distintas posibilidades que se mencionan, excedería la naturaleza de esta tesis. por lo que únicamente mencionaré algunos ejemplos:

1.- Unos padres que, en ejercicio de la patria potestad, pretendieran enajenar un bien inmueble de su menor hijo y solicitaran autorización judicial, tendrían que acreditar al juez su personalidad exhibiendo copias certificadas de las actas de nacimiento del menor y de matrimonio de ellos. Si estuvieran divorciados, copia certificada de la sentencia respectiva.

2.- En el mismo ejemplo, al celebrarse el contrato de

compra-venta, si el adquirente es una sociedad mercantil, el notario que autorice la escritura dejará acreditada en ella la personalidad de ambas partes, de la siguiente manera: a) por los padres con las actas mencionadas, con la autorización judicial cerciorándose de que el inmueble se enajena en los términos autorizados; b) Por la sociedad compradora con la escritura constitutiva y sus reformas, a efecto de calificar si su objeto social le permite adquirir el bien; con la escritura que contenga el otorgamiento de un poder en favor del representante, que si es poder general, deberá ser para actos de administración o de dominio, dependiendo del objeto social, al examinar este poder, se cerciorará de que si quien en representación de la sociedad confirió el poder, gozaba a su vez de legitimación para hacerlo, con la autorización que otorga la Secretaría de Relaciones Exteriores, examinando si se establecen limitaciones.

Existen algunos casos especiales, en los que el acreditamiento de la personalidad no involucra a la institución de la representación, sino alguna otra hipótesis de "legitimación" para actuar en el patrimonio ajeno. Pensemos por ejemplo, en actos realizados a nombre de una sucesión. La persona legitimada para administrar los bienes, el albacea, debe acreditar su personalidad demostrando: el fallecimiento del autor de la sucesión, la

radicación de la sucesión, la declaración de los herederos, su designación como albacea y el discernimiento de su cargo, que el acto que pretende realizar no pugna por ejemplo con alguna disposición expresa del testador.

Como puede apreciarse, el concepto que en la práctica jurídica se tiene de la personalidad en el sentido de que se viene comentando, es más amplio que el de "representación", por cuanto que lo contiene, y distinto del de "personalidad jurídica", en virtud de que hay casos, como la sucesión, en que no se actúa respecto del patrimonio de una persona moral. Es el de personalidad un concepto más cercano al de legitimación con el que casi se identifica, si no fuera porque este último no se agota con los actos realizados en el patrimonio ajeno.

En pocas palabras, podría definirse la personalidad como el reconocimiento que hace la norma jurídica de la posibilidad de realizar un determinado acto jurídico con eficacia, o en otras palabras, la competencia del sujeto de un acto jurídico para alcanzar o soportar los efectos jurídicos de la reglamentación de intereses a que ha aspirado, es decir, a la luz de la específica relación existente entre el sujeto y el objeto del acto, el reconocimiento normativo de que el acto puede desplazar sus efectos.

Ahora bien, esa "específica relación" objeto-sujeto, que

caracteriza a la legitimación como requisito objetivo-subjetivo de los actos y que la distingue de la capacidad, requisito subjetivo, consistente en la identificación o divergencia entre el agente de la voluntad en el negocio jurídico y el titular del interés o de la esfera jurídica en la que el negocio desplazará sus efectos. Expliquémonos: lo normal, lo ordinario, es la coincidencia entre el agente de la voluntad y la parte material del negocio: son la misma persona. Esto es la legitimación ordinaria directa, que permite a las personas celebrar por sí actos jurídicos que les afectan; por ella cada quien dispone de sus propios bienes, renuncia a sus derechos, administra su patrimonio. La existencia de esta legitimación ordinaria, que muchos autores no reconocen, se pone de manifiesto cuando se carece de ella para ciertos actos: contratos entre cónyuges sin autorización judicial, disposición de ciertos bienes por parte del fallido, etc. Ahora bien, existe legitimación ordinaria directa, cuando difieren el titular de la voluntad y el de la esfera jurídica afectada, siempre y cuando, por esa "específica relación" mencionada, tal divergencia sea lícita y pública. Es decir, cuando se realizan actos válidos sobre un patrimonio ajeno, respetando, por así decirlo, ese patrimonio, esa separación, actuando en interés de su titular. Así acontece en las variadas hipótesis de representación legal y voluntaria, pero también en los casos de legitimación por

sustitución de la que son ejemplos de albaceazgo, el síndico de la quiebra, el gestor oficioso, etc.

Tanto el representante, por un lado, como el gestor oficioso o el albacea, por otro, están legitimados para realizar actos jurídicos válidos sobre el patrimonio ajeno, sin embargo, hay algo que distingue a la representación de las otras figuras, el representante actúa "en lugar de" aquel en cuyo patrimonio habrán de surtirse los efectos legales. Mal podría el albacea actuar "en nombre" de una entidad sin personalidad jurídica, como lo es la sucesión. Actúa "en lugar" del de cujus, en sustitución de él. De acuerdo con esta interesante teoría de la legitimación, existe otra categoría más denominada legitimación extraordinaria.

Se da en los casos en los que se realizan actos válidos en nombre de quien los celebra, pero que surten efectos en un patrimonio ajeno. Esta aparente contradicción puede explicarse con algunos ejemplos:

Un heredero aparente vende a un adquirente de buena fe un inmueble perteneciente a la sucesión y el comprador inscribe en el Registro Público su adquisición.

A raíz de un acto simulado, un bien pasa a poder de un

tercero de buena fe, a título oneroso.

Una persona vende a otra un bien que previamente vendió a un primer comprador, pero el segundo "comprador", ignorante de la doble venta, inscribe su compra en el Registro Público antes que el primero.

En estos ejemplos hay un mismo fenómeno: alguien que no es dueño de la cosa, pero que en virtud de las condiciones objetivas de publicidad, "parece" serlo, enajena, escudado en esa apariencia, a un tercero de buena fe, la cosa. ¿Cómo puede enajenar válidamente algo que no le pertenece? De acuerdo con el artículo 3009, en relación con los artículos 1343, 2184 y 2270 del Código Civil, el acto de enajenación subsiste en ciertos casos con respecto a terceros de buena fe, lo que implica que el acto realizado en nombre propio surte efectos en el patrimonio ajeno, en el patrimonio del heredero auténtico o del propietario real, quienes no recuperan el bien enajenado, sino que solamente tiene derecho al pago de daños y perjuicios.

Becerra Bautista menciona que, no deben confundirse los conceptos de "legitimación" y de "personalidad" o personería. El segundo, sólo se plantea en los actos realizados a nombre de otro o en lugar de otro, pero en su interés y dentro de la ley; el primero es más amplio, abarca al de personalidad, pero no se agota en él, como ya



explicamos.

Podría decirse que la legitimación, en cuanto reconocimiento normativo de la posibilidad de realizar actos jurídicos eficaces, se dividen en:

Ordinaria directa, respecto de actos propios. Ordinaria Indirecta, que se identifica con el concepto de personalidad o personería, en las variadas hipótesis de representación, gestión albaceazgo, fideicomiso y sindicatura, principalmente contempladas en la ley.

Extraordinaria, relativa a actos realizados sin respetar la esfera jurídica sobre la que inciden y que se fundamenta en la apariencia jurídica.

El Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 22 establece como se adquiere la capacidad de goce o capacidad jurídica, que son derechos que le otorga la ley a las personas físicas desde su nacimiento, y se pierden con la muerte.

Por otra parte, la personalidad jurídica (como lo establece el Código Civil en su artículo 23), tiene restricciones para algunas personas físicas, lo que implica que tendrán capacidad de goce, pero no capacidad de ejercicio, por tal motivo, tendrán que hacer valer sus derechos por conducto

de una tercera persona, quien deberá acreditar ante el juzgador su personalidad. La capacidad de goce y ejercicio puede también ser limitada por orden judicial, lo que significa que no podrán hacer valer sus derechos mediante representante legal.

Por lo que se refiere a las personas morales, igualmente tendrán capacidad de goce y capacidad de ejercicio, únicamente por lo que se refiere para el desarrollo de su objeto social, y podrán hacer valer estos derechos por medio de los órganos que los representen, ya sea por disposición legal o conforme a las disposiciones de la escritura constitutiva y de sus estatutos. La persona física que se nombre para representar a la sociedad deberá estar facultada para obligarla, además esta representación tendrá que ser otorgada en la asamblea de accionista órgano supremo de la sociedad o para un tercero que la haya recibido de dicho órgano, y protocolizada ante un notario público; una vez cubiertos estos requisitos se puede decir que tiene debidamente acreditada su personalidad.

En materia mercantil para acreditar debidamente la personalidad, además de cubrir los mismos requisitos que se mencionaron anteriormente, también es indispensable que, cuando se trate de una persona moral, el documento notarial deberá estar inscrito en el Registro Público de Comercio, a

fin de que pueda surtir efectos contra terceros, tal como lo disponen los artículos 21 fracción VII, 22 y 26 del Código de Comercio, excepto la representación que realice el Ministerio Público en los juicios donde la diligencia fuere urgente, de acuerdo a lo previsto por el artículo 1056 in fine de dicho ordenamiento antes citado.

## LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL

Como se mencionó en los temas que anteceden, la personalidad es un requisito procedimental para comparecer a juicio, además, las personas físicas o morales deberán acreditar su interés jurídico en el juicio laboral.

Cuando se trate de comparecer a juicio representando a una persona moral, será indispensable que el apoderado legal acredite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje estar facultado para ello, cumplido dicho requisito se dirá que tiene personalidad jurídica, entonces podrá así hacer valer sus derechos o interponer sus defensas y excepciones respectivas en juicio.

Cuando se trate de personas físicas que comparezcan personalmente y por su propio derecho a la audiencia señalada por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán por acreditada su personalidad.

La personalidad es de previo y especial pronunciamiento dentro del juicio laboral, ya que si no se acredita fehacientemente, no se podrá intervenir en las etapas procesales correspondientes.

Los menores de edad tendrán capacidad y personalidad jurídica de comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, debiendo siempre estar asesorado por un representante.

**FORMAS Y REQUISITOS PARA ACREDITAR LA PERSONALIDAD EN  
MATERIA LABORAL**

De acuerdo a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, la personalidad podrá acreditarse en términos de lo que dispone el artículo 689 que menciona: Las personas físicas o morales, podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado; respecto a las personas físicas, no existe problema alguno para que puedan acreditar su personalidad, siempre y cuando comparezcan por su propio derecho y demuestren su interés jurídico en juicio.

Cuando comparezcan por conducto de apoderado, deberán exhibir ante la junta respectiva el poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de que sea ratificada ante dicha junta. Respecto de las personas morales, deberán exhibir el testimonio notarial respectivo, o carta poder, previa comprobación de que quien la otorga está legalmente facultado para ello.

Los sindicatos podrán acreditar su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o en su caso la Junta de Conciliación y

Arbitraje, al momento de registrar a su Directiva.

Por otra parte, las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas anteriores, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento que verdaderamente se representa a la parte interesada.

Los sindicatos, patrones y trabajadores podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante la junta del lugar de su residencia, y se les tendrá por reconocida la personalidad a los representantes, con la copia certificada que se expida de dicha comparecencia.

## CAPITULO VI

LOS CRITERIOS SUSTENTADOS PARA RECONOCER  
LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES EN EL JUICIO LABORAL

## CARACTERISTICAS DE LOS CRITERIOS

Para que los criterios jurídicos tengan eficacia positiva dentro del proceso del trabajo y cumplan con la importante función de dar seguridad jurídica a las partes, deben reunir ciertas características. A saber:

a). Características de uniformidad.- Los criterios jurídicos deben ser Uniformes y definidos en la interpretación y aplicación de las normas procesales del trabajo, como factor de seguridad jurídica. Es decir, las Juntas Locales y Federales y los Grupos Especiales de cada Junta, deben adoptar el mismo criterio de resolución respecto de situaciones o cuestiones jurídicas semejantes que se les presenten en el trámite y resolución de los negocios jurídicos de que conocen.

Una medida importante y procedente para lograr la uniformidad y óptima institución de los criterios jurídicos consistiría en que, a través de la Ley Federal del Trabajo,



se faculte a un sólo organismo para que, a nivel nacional, se encargue y sea el responsable de analizar, crear y emitir los criterios jurídicos que serán de observancia obligatoria para todas las Juntas del país, o sólo para aquellas o aquella en que se presentó el problema de interpretación, y que originó el establecimiento del criterio.

Ese organismo (en el que recaiga la facultad de uniformar los criterios), deberá ser el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en tanto que es el órgano supremo de la propia Junta, la que a su vez, es "... el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la República..." 50 Luego entonces, aquél es el órgano indicado para establecer los criterios de resolución, no sólo cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias, sino para uniformar los criterios jurídicos de todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje del país.

Para lograr este propósito, debe implantarse una adecuada coordinación de la Junta Federal con las Juntas Locales del país. Podría ser que cada Junta Local de cada entidad federativa o las Juntas Especiales de la Junta Federal que operan en el interior del país, enviaran mensual o

trimestralmente, o como se determinara, al Pleno de la Junta Federal las cuestiones o proposiciones que consideraran pertinentes, las que después de exponerlas, discutir las y en su caso votarlas, se aprobarían las que fueran procedentes.

Este no es un afán centralista, sólo nos mueve la preocupación de que los criterios de resolución, en la medida de lo posible, sean uniformes en todas las Juntas del país que es un elemento positivo en la administración de la justicia social y da unidad al derecho procesal del trabajo, pues no existe justificante para que no sea uniforme si emana de un mismo ordenamiento legal de carácter federal, el que establece una idéntica integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estas han expresado su anhelo en el sentido de que exista uniformidad en los criterios de resolución.

En la sexta Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, efectuada en la ciudad de Oaxaca, Oaxaca., del 22 al 25 de junio de 1981, entre las conclusiones a que llegó la citada reunión destaca la que expresa:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la República, asumen el compromiso de dar cumplimiento a las conclusiones adoptadas en esta reunión, a fin de lograr la unificación

de criterios para la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, que conduce a la seguridad jurídica en materia laboral, sin perjuicio de la debida observancia de las resoluciones que pronuncien las autoridades jurisdiccionales en los recursos y juicios constitucionales."51

Podemos percatarnos de que las propias Juntas expresan su preocupación por la necesidad de uniformar los criterios de resolución. En el desarrollo de este trabajo hemos visto que en diversos foros se ha externado la misma inquietud, como condición para garantizar la seguridad jurídica en la administración de justicia en materia de trabajo.

b). Características de legalidad.- Los criterios de resolución que se estatuyan deben ser legales, tanto su creación como su contenido deben ser acordes al contexto de la Ley de la materia, y no deben ser contrarios a disposición expresa alguna de la propia ley o la Constitución.

Los criterios jurídicos deben instituirse única y exclusivamente cuando la Ley sea oscura, omisa o ambigua en relación a determinados planteamientos que se susciten en los casos concretos; al establecer debe tenerse en cuenta

---

51 Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de fecha 28 de junio de 1981. pag. 170

esta característica; porque de no hacerlo, su creación resultaría contraproducente, en virtud de que serían demasiado vulnerables al control de legalidad por parte de los tribunales jurisdiccionales constitucionalmente facultados para ello, pues serían combatidos, como los son, a través del juicio de garantías y el hecho de restituir, de regresar las cosas al estado que guardaban hasta antes de la violación impugnada, como quiera que sea, va en contra de la expeditéz en la imprecisión de justicia.

En resumen, los criterios, sin que sean infalibles, deben resistir el control de legalidad.

c) Características de generalidad.- Antes de su aplicación al caso concreto, los criterios jurídicos deben estar previamente determinados y no originar su aplicación en caso específico y deben aplicarse a todos los casos similares que se presenten en las diversas Juntas.

d) Características de obligatoriedad.- Una vez establecidos los criterios por el órgano facultado, deben ser de observancia obligatoria para todas las Juntas.

Sería conveniente ponderar la posibilidad de que una vez, legalmente instituidos los criterios jurídicos, se estableciera algún tipo de control y en su caso, alguna

sanción para aquella Junta que injustificadamente dejara de observar los criterios de resolución aprobados, porque de lo contrario resultarían ociosos e inoperantes. Asimismo, debe incluirse en los artículos de la Ley, relativos a las faltas especiales del personal jurídico de las Juntas, como falta especial, aplicar en sus resoluciones, criterios jurídicos notoriamente injustos, ilegales o categóricamente contrarios a disposiciones expresas de la Ley.

e).- Característica de oportunidad.- Los criterios de resolución de la Junta deben ser oportunos. Deben establecerse cuando se presenta el conflicto de interpretación de las normas adjetivas del trabajo cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

Reiteramos nuestra oposición en el sentido de que los criterios deben crearse no sólo cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias, sino cuando éstas, las Juntas Locales o la Federal, sustenten tesis contradictorias.

f). Característica de temporalidad.- Los criterios jurídicos no se establecen para siempre. Hemos visto que por disposición legal puede y deben, ser revisados y en su caso, actualizados a petición de quienes la Ley faculta, en su artículo 615 fracción VI.

La vigencia de los criterios jurídicos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en gran medida está supeditada a la vigencia y obligatoriedad de las interpretaciones legales y constitucionales que los tribunales superiores del trabajo hacen mediante las resoluciones que emiten en los juicios de amparo de que conocen.

## LA IMPORTANCIA DE LA UNIFORMIDAD DE LOS CRITERIOS

Hemos visto que la necesidad de establecer los criterios de resolución de la Junta germína cuando asoma la duda o el conflicto de interpretación de las normas procesales laborales, que provoca que las Juntas o las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; pero una vez resuelta esa duda o conflicto, una vez determinados los criterios jurídicos bajo el supuesto de que no sean contrarios a derecho, deben surtir efectos de "pleno derecho", es decir, deben tener eficacia como si se tratara, propiamente, de una norma de derecho positivo.

Y de esta manera van a influir, determinantemente, en el sentido de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Este es el efecto jurídico que tienen, o deben tener en la práctica, los criterios de resolución de la Junta.

Los criterios jurídicos son consecuencia de la función interpretativa del juzgador en materia de trabajo, como la jurisprudencia lo es de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. E incluso en un principio, posiblemente por lo que el legislador quiso que fuera en cuanto a su función y con el afán de dignificar la función interpretativa de las

Juntas de Conciliación y arbitraje, denominó a las resoluciones que confirmaban el criterio, "jurisprudencia", término respecto del que se planteó la conveniencia de sustituirlo.

En este orden de ideas, en la exposición de motivos del proyecto de Ley de 1970, se señaló que:

"En los artículos 614 y 615 se considera conveniente sustituir el término jurisprudencia por el concepto de tesis resolutivas, a efecto de que la fracción IV del artículo 614 diga "uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes", y el artículo 615, en su enunciado diga "para uniformar los criterios de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes.

Esta modificación se propone para el efecto de evitar confusiones, visto que el término jurisprudencia en la tradición jurídica mexicana, se estima como correspondiente al Poder Judicial Federal.<sup>52</sup>

Estimamos atinada la decisión de cambiar el término jurisprudencia por el de tesis resolutivas, no sólo por la confusión que implicaba, sino porque el término

---

52 Gaceta Laboral No. 11 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; Julio-Agosto de 1977. pag. 47



jurisprudencia en la práctica jurídica mexicana es un concepto muy jurídico y muy académico; y actualmente en la práctica los criterios de resolución (no incluidos en esta apreciación los que son legalmente instituidos), tristemente no llenan el concepto jurisprudencia.

Es incuestionable que las decisiones de cualquier órgano jurisdiccional, en cuanto a la imprecisión de justicia se refiere, afectan a las partes litigantes e interesa grandemente a los profesionistas del derecho, más cuando ejercen como asesores o representantes de aquellas. En este contexto, los criterios jurídicos o de resolución de la Junta son decisiones que se aplican en el proceso del trabajo e influyen en el sentido de una resolución de un caso concreto, y están ahí, instituidos, para ser aplicados en la imprecisión de justicia.

Los criterios jurídicos trascienden al ámbito social a través de las resoluciones del órgano jurisdiccional del trabajo y con más preeminencia, a través de las resoluciones definitivas: laudos.

Como lo hemos señalado anteriormente, en un Estado de derecho la administración de justicia, en general, es un factor de paz social; porque a todo ciudadano le tranquiliza la idea de saber que sus derechos están

garantizados por el cúmulo de disposiciones legales vigentes, que pueden hacer efectivos ante el tribunal jurisdiccional del Estado, en caso de transgresión.

EL CRITERIO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PARA RECONOCER LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES

Frecuentemente en cada Junta de Conciliación y Arbitraje se aplican criterios diferentes al resolver respecto de una misma situación jurídica, ese cúmulo de criterios en tanto no provengan del órgano facultado para establecerlos, son ilegales y carecen de eficacia positiva.

La fracción IV del artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo establece la facultad y al mismo tiempo la obligación del Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje para uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

Conforme a la disposición antes citada, el único órgano facultado para establecer los criterios jurídicos o de resolución, lo es el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate, ya sea federal o la local, pero única y exclusivamente en el supuesto de que las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias en la resolución de los asuntos que conocen.

En la práctica laboral las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales como federales, siguen el mismo

criterio jurídico que sustentan los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral, por lo que al momento de reconocer la personalidad de alguna de las partes se fundan en las tesis jurisprudenciales que emiten dichos tribunales. Algunos de esos criterios, así como la Ley Federal del Trabajo, le otorgan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad discrecional de reconocer la personalidad de las partes sin sujetarse a las reglas establecidas, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que verdaderamente se representa a la parte interesada (únicamente tratándose de trabajadores o sindicatos), tal como se puede observar en las siguientes tesis:

"PERSONALIDAD. FACULTAD DE LAS JUNTAS PARA TENERLA POR ACREDITADA. Teniendo las disposiciones procesales un carácter eminentemente público, de obligatoriedad absoluta por el sentido proteccionista del interés de los litigantes y de garantías para el Juez y los ciudadanos que revisten, no pueden ser alteradas ni por las partes ni por los tribunales, razón por la cual, si el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, aún cuando disponiendo que la personalidad se acreditará por los interesados en los términos del derecho común, faculta a las Juntas para poder tenerla por acreditada, sin sujeción a ese derecho, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al

conocimiento de que el litigante efectivamente representa a la persona interesada, el ejercicio de esta facultad, que tiende a borrar rasgos formalistas expeditando las cargas de las partes, debe traducirse en un beneficio para las mismas y no en un perjuicio, lo cual sucede cuando la facultad de referencia se ejercita no para reconocer, sino para negar eficacia a los comprobantes exhibidos para acreditar la personalidad de una de las partes." y

"PERSONALIDAD ANTE LAS JUNTAS. FORMA DE ACREDITARLA. El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo es claro al señalar que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, y el diverso 692 de esa misma legislación, en su fracción IV, establece que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que extiende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato, de donde se colige la obligación que tiene la parte que se ostente como representante de los trabajadores o los sindicatos, de exhibir el o los documentos por los cuales la Junta pueda llegar al

convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, sin que baste la sola afirmación de que se promueve con tal o cual carácter, si no esta acreditado por lo menos en la forma como indica el artículo 693 mencionado." Criterios visibles en el Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Volumen LIV, página 9 y Séptima Epoca, Volumen 175-180, página 147, respectivamente.

Asimismo, siguiendo los criterios que sustentan los Tribunales Colegiados de Circuito, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán tener por acreditada la personalidad de las partes, cuando comparezcan sus apoderados mediante una simple carta-poder firmada ante dos testigos, para el caso de personas morales deberá tenerse por acreditada previa comprobación de quien otorga el poder está legalmente facultado para ello, tal como está establecido en la siguiente tesis, visible en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo VIII octubre, página 231.

"PERSONALIDAD DE LOS LITIGANTES. FACULTAD DISCRECIONAL DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO PARA TENERLA POR ACREDITADA. Aún cuando es cierto que el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, otorga a los tribunales laborales la facultad discrecional de tener por acreditada la personalidad de los litigantes, sin sujetarse a las reglas establecidas en el

artículo 692 de la citada Ley, también lo es que ello solamente ocurre tratándose de la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, mas no en los que versen sobre la personalidad de los representantes de los patrones en los que deben obrarse en estricto derecho al no ser posible jurídicamente suplir las deficiencias de los actos realizados por estos; por lo que, en el caso cuyo estudio nos ocupa, la Junta debió acatar lo dispuesto por la fracción III del artículo 692 de la Ley Laboral."

EL CRITERIO SUSTENTADO POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA  
DE LA NACION PARA RECONOCER LA PERSONALIDAD  
DE LAS PARTES EN EL JUICIO LABORAL

Como se ha venido reiterando en los temas anteriores, la personalidad es un requisito procedimental para intervenir en el juicio laboral, por tal motivo la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Semanario Judicial de la Federación a emitido diferentes criterios jurisprudenciales, con la finalidad de que las partes que intervienen en dichos juicios tengan un panorama más amplio de la forma en que pueden acreditar su personalidad.

Algunos de los criterios emitidos por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consiste en que las partes que intervienen en un juicio tendrán que presentar el documento que justifique la personalidad con la que promueve, y corresponde a ellas cerciorarse de que el documento con lo que lo hacen se encuentra completo, puesto que la autoridad no está facultada para reconocer una representación que no se acredita fehacientemente en autos; dicho criterio puede observarse de la tesis jurisprudencial denominada "PERSONALIDAD. CORRESPONDE A LAS PARTES ACREDITARLA", visible en dicho Semanario, Cuarta Sala, Octava Epoca, Tomo I Primera Parte 2, página 411.



Igualmente se ha determinado que es innecesario exhibir la documentación con la que se acredite la propiedad de la fuente de trabajo, siempre y cuando de las constancias que obren en autos se desprenda que los actores le reconocen el carácter de dueño al demandado, máxime si también es emplazado como demandado persona física; criterio visible en el volumen 217-228, Séptima Epoca, página 433, bajo el rubro:

"PERSONALIDAD. INNECESARIA EXHIBICION DE LA DOCUMENTACION QUE ACREDITE LA PROPIEDAD DE LA FUENTE DE TRABAJO TAMBIEN DEMANDADA, SI LOS ACTORES LE RECONOCIERON ESE CARACTER AL DEMANDADO COMO PERSONA FISICA. Si el demandado al comparecer en la audiencia respectiva lo hace en su carácter de persona física y como propietario de la fuente de trabajo también demandada, se cumple con el requisito de la personalidad aún cuando este no haya exhibido la documentación correspondiente para acreditar la propiedad de la fuente de trabajo, si de las constancias de autos se advierte que los propios actores le reconocen el carácter de dueño al demandado, máxime si al ser notificado de la demanda se le hizo con el carácter de persona física y como propietario."

Por otra parte, cuando se trate de acreditar la personalidad del apoderado de la parte patronal mediante

carta-poder, deberá contener el nombre y firma de las personas que fungieron como testigos, en virtud de que dichas personas sustituyen la fe pública que debe contener el acto para darle autenticidad, a fin de que pueda tener consecuencias jurídicas determinadas, tal como se desprende del criterio jurisprudencial denominado:

"PERSONALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES. LA CARTA PODER MEDIANTE LA CUAL PRETENDA ACREDITARLA EL APODERADO DE LA PARTE PATRONAL DEBE CONTENER EL NOMBRE DE LOS TESTIGOS ANTE QUIENES SE OTORGO. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, existen dos sistemas de representación de los juicios laborales y la forma de acreditar la personalidad, según se trate del trabajador o del patrón y son opuestos. Por lo que se refiere a la clase trabajadora este sistema se caracteriza por la simplicidad y ausencia de formalidades, ya que de acuerdo con el precepto citado al final, las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que con los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente representa a la parte interesada. En cambio, las reglas establecidas en este precepto, deben ser exactamente acatadas cuando las cuestiones a dilucidar se refieren al patrón. Por otro lado, como este artículo regula la forma de acreditar la

personalidad de manera semejante a la manera en que lo hacen las leyes civiles, mercantiles o procesales, debe concluirse que para la validez de una carta-poder, en la que el patrón haya otorgado mandato en favor de una persona para que lo represente en un juicio laboral, es necesario que se mencione el nombre de los testigos que intervinieron, puesto que sustituyen en cierta manera la fe pública que se requiere para tener por cierto un acto jurídico, y si el nombre cumple una función de identificación de las personas a fin de atribuirles consecuencias jurídicas determinadas, es claro que su mención es indispensable para establecer si merecen credibilidad los actos en que intervinieron." Visible en el volumen 217-228, Séptima Epoca, página 433.

El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la forma de acreditar la personalidad de la parte trabajadora no es muy estricta, en virtud de que se puede apartar de las reglas establecidas por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, siempre que de los documentos exhibidos se convenza de que efectivamente se representa a la parte interesada. En cambio, para la parte patronal la única forma de poder acreditar la personalidad del apoderado es sujetándose a las reglas de la Ley Laboral, específicamente lo establecido por el artículo 692 Fracción III; así se ha determinado en el criterio emitido

bajo el rubro:

"PERSONALIDAD DE LOS APODERADOS DE LOS PATRONES EN EL JUICIO LABORAL. FORMA DE PROBAR LA. Es inexacto que las juntas puedan tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando de los documentos exhibidos se lleguen al conocimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada pues el artículo 709, fracción III de la Ley Federal del Trabajo vigente con anterioridad al 1° de mayo de 1980 dejó de tener vigencia en la nueva Ley Federal del Trabajo, en donde ya no se contempla esa situación en favor de cualquiera de las partes en el juicio laboral, ya que el artículo 693 de la nueva Ley de la Materia, solo establece que las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se represente a la parte interesada, luego entonces, se debe concluir que la personalidad de los litigantes que representen intereses de la parte patronal deben sujetarse a lo que preve la propia Ley Federal del Trabajo y, por consiguiente, si quiénes comparecieron en representación de la sociedad anónima demandada, pretendieron acreditar su personalidad con un documento distinto de aquellos a que se

refiere el artículo 692, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que el exhibido no constituye un testimonio notarial, ni se trata de una carta-poder otorgada ante dos testigos, es evidente que con ello dejaron de acreditar su personalidad." Visible en la página 106, Séptima Época, Volumen 187-192.

Asimismo, según el criterio titulado "PERSONALIDAD. EL RECONOCIMIENTO DE ELLA DEBE SER EXPRESO.", la personalidad debe reconocerse expresamente dentro del juicio laboral, ya que si la junta permitió a alguna de las partes intervenir en algunos actos jurídicos, esto no es suficiente para que con base en esa situación promueva el amparo, ni basta para que se le tenga por comprobada la personalidad, la que debió ser reconocida y acreditada expresamente ante la autoridad laboral.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se encargan de regular las relaciones de los trabajadores y los patrones, siendo éste un derecho eminentemente social.

SEGUNDA.- Las autoridades del trabajo son aquellos órganos e instituciones que tienen la facultad de vigilar el cumplimiento de las normas protectoras de los trabajadores.

TERCERA.- Son autoridades administrativas del trabajo aquellas que llevan a cabo el cumplimiento y la vigilancia de las leyes protectoras para los trabajadores, y las autoridades jurisdiccionales son las que aplican e imparten la justicia en materia íaboral.

CUARTA.- Los criterios jurídicos que establezca el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, deben reunir las características que señalamos en el primer tema del capítulo sexto de este trabajo, es decir, debe reunir las características de uniformidad, de legalidad, de generalidad, de obligatoriedad, de oportunidad y de temporalidad, para que tengan eficacia jurídica.

QUINTA.- Los criterios instituidos por el Pleno, deben ser considerados como instituciones jurídicas del derecho procesal del trabajo, para que trasciendan al orden social a través de las resoluciones que dicten las autoridades laborales.

SEXTA.- Al establecer el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje un criterio jurídico, debe apegarse lo más posible a la legalidad y a la realidad jurídica.

SEPTIMA.- las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje cuando emitan un criterio, referente al reconocimiento de la personalidad de alguna de las partes en el procedimiento laboral, deberían de hacerlo del conocimiento del Pleno de la Junta, para así lograr la compilación de una obra jurídica actualizada, que sirva para auxiliar al personal de las Juntas Especiales encargados de resolver estas controversias y otras cuestiones de la materia.

OCTAVA.- Debe de adoptarse el criterio en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de reconocer la personalidad de la parte patronal, siempre y cuando se demuestre que la persona que comparece a representarla es propietaria de la fuente de trabajo, pues en algunos casos por errores involuntarios los Notarios omiten mencionar las facultades de representación que ostentan dichos propietarios,

mencionando únicamente que tienen facultades de dominio.

NOVENA.- Debe de reformarse la Ley Federal del Trabajo en su artículo 876 fracción I, en virtud de que existe una contradicción con el artículo 692, pues el primero menciona que las partes deben de comparecer personalmente a la audiencia de conciliación sin abogados, asesores o apoderados, y el segundo señala que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado, por lo anterior, se considera que la personalidad de un apoderado no puede acreditarse al inicio de la primer etapa de la audiencia señalada en el artículo 873, toda vez que la finalidad de que se tenga por acreditada dicha personalidad es para que el apoderado intervenga en todas y cada una de las etapas procesales.

DECIMA.- Cuando se objete la personalidad de alguna de las partes, deberá de substanciarse en forma incidental concediéndoles un término probatorio a fin de que se le dé a la parte afectada la oportunidad de defensa, y de que demuestre que la personalidad con la que comparece esta debidamente acreditada.



## B I B L I O G R A F I A

ARELLANO GARCIA CARLOS, EL JUICIO DE AMPARO SEGUNDA EDICION  
EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO, 1983.

BOLETIN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO, INSTITUTO DE  
INVESTIGACIONES JURIDICAS, UNAM. MEXICO, 1972.

BRISEÑO RUIZ ALBERTO, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO,  
EDITORIAL HORTA, MEXICO, 1985.

BURGOA O. IGNACIO, EL JUICIO DE AMPARO, EDITORIAL PORRUA,  
S.A. TRIGESIMA EDICION, MEXICO, 1992.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL,  
EDITORIAL TRILLAS, S.A. MEXICO, 1985.

COSIO VILLEGAS DANIEL, HISTORIA GENERAL DE MEXICO, TOMO I Y  
II, TRIGESIMA EDICION, COLEGIO DE MEXICO, MEXICO, 1981.

DAVALOS JOSE, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, EDITORIAL  
PORRUA, S. A. CUARTA EDICION, MEXICO, 1992.

DE BUEN NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I Y II, EDITORIAL  
PORRUA, S.A. NOVENA EDICION, MEXICO, 1992.

DE LA CUEVA MARIO, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO I,  
EDITORIAL PORRUA, S.A. SEGUNDA EDICION, MEXICO, 1970.

DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO,  
TOMO I, EDITORIAL PORRUA, S.A. DECIMASEGUNDA EDICION,  
MEXICO, 1990.

GOMEZ LARA CIPRIANO, TEORIA GENERAL DEL PROCESO, UNAM.  
SEXTA EDICION, MEXICO, 1983.

MUÑOZ RAMON ROBERTO, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, EDITORIAL  
PORRUA, S.A. MEXICO, 1976.

PINA DE RAFAEL, DICCIONARIO DE DERECHO, EDITORIAL PORRUA,  
S.A. DECIMASEGUNDA EDICION, MEXICO, 1984.

PORRAS Y LOPEZ ARMANDO, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO,  
TEXTOS UNIVERSITARIOS, S.A. MEXICO, 1981.

RECASENS SICHES LUIS, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO,  
EDITORIAL PORRUA, S.A. NOVENA EDICION, MEXICO, 1991

ROGINA VILLEGAS R., COMPENDIO DE DERECHO CIVIL, TOMO IV,  
EDITORIAL PORRUA, S.A. PRIMERA EDICION, MEXICO, 1991.

TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO,  
EDITORIAL PORRUA, S.A. SEXTA EDICION, MEXICO, 1982.

TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL  
PORRUA, S.A. MEXICO, 1984.

BOLETIN LABORAL DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y  
ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL, DE FECHA 28 DE ABRIL DE  
1987.

REVISTA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL  
DISTRITO FEDERAL, DE FECHA 28 DE JUNIO DE 1981.

GACETA LABORAL No. 11 DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y  
ARBITRAJE, JULIO-AGOSTO DE 1977.

## L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1993.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1993.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL  
EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1993.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL  
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1993.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, 1917-JULIO 1993  
MAYO EDICIONES, S. DE R.L. MEXICO, 1993.