

627



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**GUILLERMO MORALES MENDEZ**



MEXICO, D.F.

2001

299700000



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## A NUESTRA UNIVERSIDAD

A pesar de los múltiples ataques sin razón,  
siempre forjadora de grandes mexicanos

## A MIS PADRES

Carmelo Morales y Beatriz Méndez, por el amor  
Y ejemplo que nos dan, y su constante lucha para  
que todos sus hijos sean gente de bien

Luz Raquel Jorge Abraham Sara Luz, Maria del  
Carmen y Guadalupe, por haber crecido justos y  
a pesar de nuestros errores.

Teresa, por el gran amor que nos tenemos, Guillermo  
y Luz Guadalupe Atzin, Ustedes que son la motivación  
de mi vida.

A mi asesora Lic Lilia García Morales, por su enseñanza,  
sin su gran ayuda no hubiera sido posible este trabajo.

## INDICE

### LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

	PAG.
INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO I	
LINEAMIENTOS GENERALES.	
I.1. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo	2
I.2. Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo	6
I.3. Características del Derecho Procesal del Trabajo	9
I.4. Principios del Derecho Procesal del Trabajo	13
I.5. Proceso y Procedimiento	18
I.6. Procedimiento en materia del Trabajo	22
I.6.1 Procedimiento para la terminación y resolución de los conflictos ordinarios	22
I.6.2 Los procedimientos especiales	28
I.6.3. Los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica	31
I.7. Los procedimientos paraprocesales	34
CAPITULO II	
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	
II 1. Causas de los conflictos de trabajo	46
II 2. Características y naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo	50
II 3. Clasificación de los conflictos de trabajo	52
II 4. Autoridades en materia de trabajo	61
II 4.1 -A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	63
II 4.2.-A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y la de Educación Pública	65

II 4.3 -A las Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o departamentos de trabajo .....	67
II 4.4 - A la Procuraduría de la defensa del Trabajo .....	67
II.4.5.- Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento .....	68
II.4.6 - A la Inspección del Trabajo .....	69
II.4.7 - A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos .....	71
II.4.8 - A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas .....	73
II.4.9 - A las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje .....	74
II 4.10 A las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje .....	74
II 4.11.-A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje .....	76
II.5. Juntas de Conciliación y Arbitraje .....	76

### CAPITULO III

#### MARCO JURÍDICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

III 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	86
III.2. Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	93
III.3 Ley Federal del Trabajo de 1980, reformada .....	95
III.4. Jurisprudencia .....	100

### CAPITULO IV

#### LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES POR MANDATO DE LEY

IV. 1.- Otorgamiento o devolución de depósito de fianza .....	107
IV.2.- Suspensión del reparto adicional de utilidades .....	109

IV.3 - Aprobación y rectificación de convenio liquidación fuera de Juicio . . . . .	113
IV.4.- Autorización para trabajar, de menores de 14 años y menores de 16 años . .	116
IV.5.- Facultad del trabajador o sus beneficiarios para recibir alguna cantidad De dinero en virtud de convenio o liquidación ante la Junta . . . . .	120
IV.6 - Solicitud de constancia de días trabajados y salarios percibidos . . . . .	121
IV.7.- Notificación al trabajador de la rescisión de su contrato de trabajo . . . . .	122
CONCLUSIONES . . . . .	127
BIBLIOGRAFÍA . . . . .	130

## INTRODUCCION

Los procedimientos paraprocesales o voluntarios nacieron a la vida jurídica en el Derecho del Trabajo, por medio de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que entraron en vigor en el mes de mayo de 1980.

Por medio de ellas se trató de reglamentar entre otras circunstancias algunas de las nuevas situaciones jurídicas que se presentaban con mayor regularidad en las relaciones obrero patronales y que por ello hasta ese momento no estaban contempladas en la propia ley.

Luego entonces, estas reformas fueron una respuesta inmediata y necesaria al cambio que se presentaba en la realidad jurídica-laboral del país en ese momento, pues como toda ciencia; el derecho no puede permanecer estático o quieto a todos los cambios sociales que en la sociedad moderna ocurren con el devenir del tiempo sino que debe cambiar y adaptarse a esos cambios, pues de no ser así no tendría razón de ser, exponiéndose a que la propia sociedad lo rebase.

Es por ello que nacieron estos procedimientos paraprocesales en nuestro derecho laboral, al agregar el Capítulo III del Título Quince de la Ley Federal del Trabajo, reglamentados por los artículos del 982 al 991, estos artículos son aplicables a los procedimientos denominados por mandato de ley, en la práctica existen otros muchos casos en que los particulares pueden acudir a estos procedimientos, para reglamentar o tutelar determinadas situaciones jurídicas; sin que exista hasta el momento juicio promovido entre las partes.

Con el presente estudio, traté inmediatamente de elaborar una breve introducción, para enseguida en el capítulo I tratar de determinar que es el derecho procesal del trabajo, su naturaleza jurídica, sus características, su clasificación, los principios del derecho procesal del trabajo, las diferencias entre proceso y procedimiento, cuál es el procedimiento en materia de trabajo que son

los procedimientos especiales y cuáles los conflictos colectivos de naturaleza económica que determina la ley, posteriormente trato de definir que es la jurisdicción voluntaria, sus diferencias y antecedentes con el derecho civil y la adoptada por nuestra legislación laboral.

En el capítulo II determinamos cual es su aplicación y su relación con los conflictos de trabajo que se originan por las relaciones obrero-patronales, que son los conflictos de trabajo, porque sus causas, sus características y la clasificación de los tipos de conflictos de trabajo que existen en nuestra legislación, cuales son las distintas autoridades de trabajo y terminar con las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como siguiente paso, en el capítulo III, tratamos de determinar su marco jurídico, realizando un breve estudio de su razón de ser jurídicamente desde la Constitución de 1917, pasando por la Ley Federal del Trabajo de 1970 y la reformada y aún vigente de 1980 de igual forma la jurisprudencia aplicable para los procedimientos paraprocesales en particular.

Así mismo, en el capítulo IV, estudiamos los procedimientos paraprocesales o voluntarios en el derecho laboral, desde el concepto adoptado, sus antecedentes, su clasificación, para analizar cada uno de estos, denominados por mandato de ley, esto es, aquellos que establece y reglamenta específicamente nuestra Ley Federal del Trabajo.

La importancia que tienen estos procedimientos, en un momento dado, es la causa por la cual desarrolle este tema, pues en nuestro sistema jurídico se encuentra en primer término las relaciones obrero-patronales, que siempre se suscitan en todos los niveles económicos y sociales y sus consecuencias que no pasan desapercibidas en la sociedad, pues en estos momentos de la incertidumbre económica que vivimos, para que el país pueda tener una economía sana y vigorosa buscando el camino de expansión; que hasta



el momento no tiene; necesariamente debe existir una producción de satisfactores en armonía, por lo que la concordancia en las relaciones obrero-patronales debe ser cordial a fin de que la impartición de la justicia laboral, sea equitativa para ambas partes que es su consecuencia.

Estos procedimientos, vienen a llenar una laguna que existía en la Ley Federal del Trabajo, y con ello presta una gran ayuda a nuestros tribunales de trabajo, pues para su substanciación no se necesitan muchos trámites o audiencias, lo que conlleva a la mejor y más equitativa aplicación de la propia ley, al reglamentar situaciones jurídicas que necesariamente se dan a consecuencia de las relaciones obrero-patronales, con la finalidad de otorgar una mayor seguridad jurídica tanto a los trabajadores como a los patrones.

## CAPITULO I

### LINEAMIENTOS GENERALES

#### I. 1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Una de las formas de manifestación necesarias del poder político público del Estado, es el Derecho Procesal del Trabajo y no puede ser considerado sin importancia en virtud de su escasa difusión pues existen otras ramas procesales formadas con mucha anterioridad y más contenido técnico, como son el Derecho Procesal Penal y el Derecho Procesal Civil; por lo que tienen amplia influencia en el orden social, sin embargo no existe un factor actual de integración del Estado más imprescindible que el Derecho Procesal del Trabajo, por su dinámica evolución histórica.

Donde existe la sociedad hay Derecho, así decían los romanos que lo definieron **como el arte de lo bueno y lo justo**, el hombre es la causa del Derecho que debe estar siempre al servicio del hombre, no el hombre al servicio del Derecho, el medio nace de la justicia y de los hechos, el medio para alcanzar la justicia es el Derecho y su contenido se determina por los ideales de justicia y las circunstancias históricas y políticas de cada país.

Consideramos que existen tres acepciones de la ciencia del **DERECHO**, que en su sentido estricto es una facultad reconocida a una persona por la ley, que por ello le permite realizar determinados actos, en su sentido amplio, es el conjunto de normas que rigen la conducta de los seres humanos en sociedad para llegar al bien común que es la armonía y respeto mutuo, dirimiendo

los desacuerdos que surjan de esas relaciones, en primer lugar; sin que esta enumeración implique importancia, se encuentra el derecho Sustantivo, que es la facultad jurídica protegida, entonces la segunda excepción el Derecho Objetivo es la ley que reconoce esa facultad. Al respecto Marcel Planiol, señala que " En otro sentido, la palabra **derecho** significa el conjunto de leyes que vienen a ser las reglas jurídicas aplicables a los actos humanos"<sup>1</sup>

El Derecho Procesal es la tercera especie, que trataremos de definir, el Derecho Procesal del Trabajo surge por las necesidades de establecer un derecho adjetivo que fuera acorde a la naturaleza del derecho objetivo que tutela, pues la aplicación del Derecho Procesal Civil resultaba en el mayor de los casos contradictoria e ineficaz para dar solución y hacer efectivas las necesidades del derecho laboral, cuya esencia y naturaleza es dinámica, por lo que se tuvo que elaborar un derecho que llevara a cabo la completa realización de los principios tutelados por el estado, imprimiéndole características propias para que se estuviera en la posibilidad de hacer valido el principio de la impartición real y efectiva de una justicia obrero-patronal.

Tan arraigado se encontraba el supuesto de que las normas del derecho civil se las apropiaba el Derecho Procesal del Trabajo que Mario de la Cueva, afirmo, al ser citado por Alberto Trueba Urbina "Que los constituyentes de 1917 expropiaron del derecho privado las relaciones de trabajo, incorporándolas a la declaración de derechos sociales".<sup>2</sup>

El Derecho Procesal del que emana el Derecho Procesal del Trabajo, es de creación reciente, es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico, pues según se desprende a través de los historiadores del derecho,

<sup>1</sup> PLANIOL, Marcel. Tratado Elemental del Derecho Civil, Cajica. México, 1983, pág.19

<sup>2</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral. Porrúa. México, 1971. pág 24

todavía a mediados del siglo pasado, no se le conocía como una verdadera ciencia, ya que solo se hablaba de enjuiciamiento penal, civil, prácticas forenses, civiles, etc., solo una serie de procedimientos que se utilizaban por medio de las leyes procesales de referencia, por lo que en ese momento, ante la falta de uniformidad y coordinación de esos procedimientos, era imposible definir al Derecho Procesal como una ciencia, al carecer de una exposición dogmática, sistemática, ordenada y lógica, que regulara los actos jurídicos y los principios que lo forman.

La esencia del Derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, pues en la mayoría de los Estados modernos no se permite la autodefensa porque se salvaguarda el interés de los particulares y del propio Estado, ya que la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad del propio Estado, para el mantenimiento de la legalidad entonces se consideró la creación de una ciencia acorde con esa actividad jurisdiccional, pues, en función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas por principios que les son comunes y aplicables a las ramas del derecho, por lo que empezó a formarse la nueva ciencia, encaminada por el interés principal del estado en impartir justicia para obtener la paz social, por lo que ese momento nace a la vida jurídica una nueva rama del derecho, llamada Derecho Procesal del que deriva el Derecho Procesal del Trabajo y que considerará las particularidades propias de los negocios surgidos por las pugnas obrero-patronal y la participación del Estado en la impartición de la justicia laboral.

La falta de sistemas y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, en su aplicación e interpretación por la autoridad llegaron a la necesidad de crear una nueva ciencia que regulara la actividad jurisdiccional de acuerdo a

las características propias que las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, que es profundamente humano y esencialmente dinámico.

Antes de la existencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, había un gran caos en la aplicación de las normas laborales, entonces el legislador hizo suya la preocupación generalizada por ordenar de manera sistemática los principios y características de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado en la impartición de la justicia laboral.

Los tratadistas definen al Derecho Procesal del Trabajo como "La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del juez y las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo"<sup>3</sup>.

El maestro Trueba Urbina nombra al Derecho Procesal como "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales o Inter-patronales"<sup>4</sup>

Mario Salinas Suárez del Real lo define como "El derecho Procesal del Trabajo estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos"<sup>5</sup>

Armando Porrás y López indica que es "La rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que

<sup>3</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1971. pág. 19.

<sup>4</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ob cit., pág. 74.

<sup>5</sup> SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario, Practica Laboral Forense, Cardenal, México, 1980, pág. 4.

regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídicos y económicos”<sup>6</sup>

Néstor de Buen da su versión personal, cuando afirma que el Derecho Procesal del Trabajo “Es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo”<sup>7</sup>

La principal actividad del Estado es el mantenimiento del orden jurídico que existe dentro de un sistema de derecho y por ello no se debe apartar de las normas que le permiten participar imparcialmente con sus gobernados porque su misión es la impartición del derecho, sin establecer limitaciones en aras de proteger a un determinado sector, pues de hacerlo así disfrazaría la verdad material, que es la que debe predominar en los conflictos obreo-patronales, no puede existir una disparidad procesal, pues el Estado se apartaría de su misión juzgadora, quebrantando el principio tradicional de la justicia **de dar a cada quien lo suyo**, por la disparidad procesal el Estado crearía una serie de presunciones y ficciones de carácter legal que no tendrían que ver con la verdad material dentro del conflicto, dejando sin efecto la característica distintiva y fundamental del derecho procesal laboral, de que los laudos deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos a conciencia.

Luego entonces, la definición del Derecho Procesal del Trabajo, “Es el conjunto de normas que nos llevan a la solución jurisdiccional de los conflicto de trabajo”. con lo que se puede concluir que el derecho procesal del trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio de los diversos conflictos de trabajo.

---

<sup>6</sup> PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal Del Trabajo, ob. cit .. pág. 191

<sup>7</sup> DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo: Tercera Edición, Porrúa. México, 1994. pág. 38.

## I. 2. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, responde a una preocupación científica ya que la posibilidad de observar un orden es lo que permite a las disciplinas sociales ser concebidas como expresión de la ciencia, algunos tratadistas determinan la naturaleza del Derecho Procesal Laboral en función a la clasificación tradicional de Derecho Público y Privado, otros tratan de incluir una clasificación más, del Derecho Social, ubicándolo dentro de este concepto.

La clasificación dual determina que el Derecho Público es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado con sus particulares y el Derecho Privado solo regula la actividad de particulares entre sí, ésta clasificación es sumamente criticada, pues no se establece con verdadera razón científica, una efectiva división en las instituciones jurídicas en función al interés que persigue, ya que normalmente dentro de un mismo código, coinciden disposiciones que afectan el interés público, con independencia de su naturaleza privada.

Para entender esta dualidad se debe tomar en cuenta la Teoría de la Naturaleza de la Relación, expuesta por Georg Jellinek y que señala: "La oposición entre el derecho privado y el derecho público es que en el primero los individuos son considerados en una coordinación respecto los unos a los otros por lo que el derecho privado regula las relaciones de los individuos como tales, en tanto que el derecho público regula relaciones entre distintos sujetos dotados de imperio y las funciones de estos mismos sujetos y su relación con los sujetos sometidos al poder".<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> JELLINEK, Georg. Teoría General Del Estado. Traducción de Fernando de los Ríos. Albatros, Buenos Aires, Argentina. 1970. pág. 288.

El Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo no salvaguarda únicamente los derechos de los trabajadores, sino que regula, según el criterio de justicia social que se inspira en nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, las relaciones obrero-patronales, protegiendo de igual forma los intereses legítimos de ambos sectores de la producción, pero si tutela el derecho de los trabajadores en toda clase de conflictos laborales, sin que por ello se tenga que considerar que pone toda su fuerza al servicio de ellos, en perjuicio de su contraparte, pues de hacerlo así pondría en peligro de existencia su propio destino, la justicia que imparte no puede ser nunca **Justicia de Clase**, pues si lo pretendiera dejaría de ser autentica justicia.

Independientemente de lo incorrecto o correcto de las doctrinas que se mencionan, lo cierto es que el Derecho Procesal del Trabajo se ubicaba dentro del campo del derecho público, toda vez que sus normas siempre eran de interés colectivo, por el interés que tenía la sociedad de la impartición de justicia; aunado al valor potencial que le imprime la materia sustantiva, cuando que efectivamente aparece la intervención del estado mediante la aplicación del Jus Imperium, hasta antes de la aparición del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que cambió radicalmente este concepto.

Aunque Sinzhaeimer, citado por Baltasar Cavazos Flores, sostiene que el Derecho del Trabajo es, "Un derecho unitario que comprende normas de Derecho Público y de Derecho Privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el Derecho del Trabajo es Derecho Público supone Derecho Privado y a la inversa".<sup>9</sup>

Actualmente existen otras corrientes, las teorías Tripartitas, para dar cabida a un nuevo derecho al denominado Derecho Social El maestro Trueba

---

<sup>9</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar , EL Derecho del Trabajo en la Teoría ... y en la Práctica. Jus, México. 1972. pág 18



Urbina, ubica al derecho del trabajo dentro de la rama del derecho social, definiendo a este como "Un conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"<sup>10</sup>, sosteniendo que las normas proteccionistas de la materia laboral se imponen aún al mismo Estado.

Señalando además que se convirtió en derecho procesal social, teniendo como base el artículo 123 Constitucional, en función de realizar la justicia social no solo tutelando y dignificando a los trabajadores, sino que dignificando sus derechos eclipsados por el régimen de explotación del hombre por el hombre, desechando la idea del arbitraje en los conflictos del trabajo mediante "escritos de compromiso", para crear una jurisdicción social del trabajo mediante la reivindicación de la justicia para los explotados, siendo norma dinámica para hacer efectiva la justicia social en el proceso, que es instrumento de lucha de todo aquel que presta sus servicios a otro.

La definición que hace el maestro Trueba se entiende en la medida que el Derecho Social, nace con la Constitución de 1917, por medio de su artículo 123 que tutela el derecho de la clase trabajadora ante sus patrones, situación que no ocurría con anterioridad, ya que no tenían ninguna posibilidad real de reclamar a sus patrones el pago de cualquier prestación por el desempeño de sus servicios subordinados, que era una gran ventaja del patrón hacia los trabajadores y cuando el trabajador hacía algún reclamo, su pago era la represión por medio del aparato gubernamental, que era su gran aliado.

Al respecto, encontramos las siguientes opiniones.

Néstor de Buen afirma "Que no se puede ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica y en forma especial al derecho del trabajo que es solo una rama determinada del derecho".<sup>11</sup>

<sup>10</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., pág. 83

<sup>11</sup> DE BUEN, Néstor. La Reforma del Derecho Procesal. Segunda Edición. Porrúa, México, 1983. pág. 117.

Es cierto que el Derecho Procesal del Trabajo pertenece a la rama del Derecho Social, pues tutela los derechos de los trabajadores para desvanecer la desigualdad que tienen con los patrones; por razones económicas y sociales de siempre; tal y como lo menciona la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685, que obliga, más que faculta; a indicarle al trabajador que mejore o aclare su demanda cuando sea oscura e imprecisa o bien el artículo 784 que libera al trabajador (actor en el juicio) de exhibir documentos que solo puede tener el patrón obligando a este a probar determinadas condiciones de trabajo que sería imposible acreditar al trabajador, por lo que esta condición social del Derecho procesal del Trabajo constituye su cualidad esencial.

El Maestro Néstor de Buen, señala "El concepto de derecho social es mucho más amplio de lo que refleja el contenido de la disciplina, por su jerarquía el derecho social se enlaza con la división tradicional de la ciencia jurídica, para constituir, con el derecho público y el derecho privado, la primera importante, clasificación .".<sup>12</sup>

### 1.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Las características varias del derecho procesal del trabajo, son las que le imprimen un toque que lo distingue de las demás ramas del derecho, mismas que enseguida se enumeran y comentan, que son:

a).- La primera característica, **Autonomía Científica** es común en otras ramas del derecho, dado que esencial y fundamentalmente está en función de los sujetos que intervienen, esto es, que siendo el derecho procesal una

<sup>12</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo I. Octava Edición, Porrúa, México, 1991, pág. 32.

ciencia, el derecho procesal del trabajo como tronco común goza también de autonomía científica por la naturaleza del derecho sustantivo que tutela, verbigracia, al igual que el derecho procesal mercantil, está en función de los actos del comercio, el derecho procesal penal en función de los delitos y las penas, el derecho procesal laboral con verdadera autonomía está en función del derecho del trabajo y de las relaciones obrero-patronales.

Según Francisco Ramírez Fonseca, hay dos circunstancias que inclinan a algunos autores a sostener la autonomía científica del derecho procesal del trabajo, la primera es el hecho de que "Así como el procedimiento civil tiene como destinatarios a los comerciantes, el procedimiento laboral, está reservado a los trabajadores y los patrones".<sup>13</sup> . Además que en el derecho laboral, por medio de la Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 17, no se contiene al derecho común como fuente del derecho del trabajo

El maestro Trueba Urbina opina "El derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación de las mismas:"<sup>14</sup>, entonces y por consecuencia lógica en razón de su autonomía a la legislación laboral no le son aplicables ningún otro ordenamiento.

No es de la misma opinión el Doctor Baltasar Cavazos, quien señala que nace del derecho civil que es su fuente, pues indica "Con el tiempo y al adquirir la autonomía jurídica el derecho civil que lo regia quedo únicamente como supletorio".<sup>15</sup>

<sup>13</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Octava Edición, Pac. México, 1991.,pág.27

<sup>14</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1982, pág. 25

<sup>15</sup> CAVAZOS, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica, ob. cit., pág. 19

Porras y López, sostiene la autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo, al afirmar "El contenido económico, jurídico y social de las relaciones obrero-patronales, la situación típica de trabajador y patrón, significa en esencia la independencia de la nueva rama del Derecho y, en consecuencia su especialidad, caracterizada por una ley laboral positiva y cabe decir que es especial, es distinta a las demás ramas jurídicas y por consiguiente, existe su separación, es decir, su autonomía científica".<sup>16</sup>

La verdadera autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, se encuentra en función del derecho del trabajo y sobre todo de las relaciones obrero-patronales que tutela, pues no existe otra rama del derecho que tenga como finalidad el cumplimiento de estas.

**b).- La Flexibilidad de la Ley**, como segunda característica, se refiere a la aplicación de la equidad en la impartición del derecho, esto es, tomar en cuenta las particularidades específicas del caso concreto al aplicar la ley considerada abstractamente justa, resulta particularmente injusta al aplicarla al caso concreto, lo que debe ser tomado en cuenta por el juzgador, circunstancia ésta que le imprime al derecho laboral un toque propio y específico

Como lo indica al respecto Porras y López que "La ley es flexible, sin que esto quiera decir que se viola. Prueba de lo anterior la encontramos en el hecho de que la ley laboral es la única ley mexicana que adopta el sistema de la apreciación de las pruebas en forma libre por el juez".<sup>17</sup>

La aplicación de la equidad. Como modo supletorio de aplicar la ley, es uno de los signos que caracterizan su flexibilidad, como lo indica la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 que expresamente señala:

---

<sup>16</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. pág. 25

<sup>17</sup> *Ibidem*, pág. 26.

Artículo 17.- "A falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°. Se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos concretos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad "

c).- **Laudos a Verdad Sabida y Buena Fe Guardada**, esta característica se localiza en función del sistema de valoración que predomina en el derecho procesal laboral y que es el libre método de valoración de pruebas que cuando, por imperativo legal las autoridades al impartir justicia deberán dictar sus laudos a verdad sabida, sin que se sujeten a las reglas sobre estimación de ellas y que se consigna en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

ARTICULO 841.- "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

De esta disposición se desprende que la **verdad sabida** es la norma suprema para impartir la justicia obrera y que esta norma se perfecciona con lo dispuesto por la última parte del citado artículo "en conciencia", por lo que la Ley acepta que la libre valoración de las pruebas la debe tomar siempre en cuenta el juzgador al dictar su resolución, pues tiene la facultad de aceptar toda clase de pruebas y al estudiarlas y valorarlas fallará los asuntos obrero-patronales cuando la verdad sabida haya sido transmitida a través de la conciencia

#### I.4.- PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Los principios del derecho nacen a través de la historia jurídica de los pueblos en el tiempo y en el espacio y que son fuentes de inspiración para los legisladores, ya que los toman como base allegándose lo bueno para el provecho de los gobernados y desechando lo que no es aplicable para su beneficio, la materia del derecho del trabajo se rige por principios especiales y particulares, que la distinguen de otras ramas del derecho, por lo que son las verdades universales del derecho que sirven para orientar la propia Ley positiva.

En nuestra legislación se indican cuales son los principios que regulan nuestra materia, por medio del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que son:

**a).- Instancia de parte;** este principio se refiere a que la Autoridad, en el evento, las Junta del Conciliación y Arbitraje no pueden actuar ni manifestarse, sin previa actuación de las partes, sin esto es imposible su intervención al no conocer del conflicto surgido entre las partes, aunque no puede haber conflicto sin intervención de las partes y solo se da tal conflicto cuando conoce de él la propia Autoridad.

**b).- Oralidad de la forma,** la segunda característica se encuentra en función del procedimiento oral que predomina y que es uno de los principios fundamentales del proceso, esto es, que las partes a través de la palabra hablada hacen valer sus derechos ante las autoridades correspondientes, tanto para provocar la actividad de la autoridad jurisdiccional, como su desarrollo para la búsqueda de la impartición de la justicia por medio de las distintas etapas del procedimiento. aunque los profanos, creen que la oralidad estriba únicamente en

el uso exclusivo de la palabra hablada, sin que tomen en consideración que el principio de oralidad envuelve circunstancias mucho más trascendentes como son: la armoniosa vinculación del predominio de las expresiones verbales, la concentración procesal, que es la principal consecuencia de la oralidad, pues es ventajoso para las partes reunir en un menor número posible de audiencias, en atención a que cuanto más próximas a la decisión sean las actividades procesales más se encontrará y estará a la verdad jurídica, la inmediatividad del funcionario judicial con las partes, la identidad física del juzgador durante todas las instancias del juicio y la publicidad de las actuaciones, así como la valoración de las pruebas conforme a las constancias procesales.

Más aún los artículos 685 y 781 de la Ley Federal del Trabajo , confirman lo anterior:

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

ARTÍCULO 781.- “Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas. sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.”

Con todo lo anterior resalta a la vista, la importancia de la oralidad de la forma en el derecho procesal del trabajo, pues esa oralidad le da inmediatez al procedimiento, haciendo rápido y expedito.

c).- El tercero de estos elementos. La **Sencillez en el proceso**, deriva en los principios nacidos de imperativos legales, de la forma en que los

procesos del trabajo no se exige forma determinada en las comparencias, escrito, alegaciones o promociones, según así lo expresa el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, lo que opinamos hace más práctico y dinámico el procedimiento, pues al no existir una forma determinada al promover, lo pueden hacer en forma indistinta el trabajador o su apoderado, e incluso dentro de los autos, sin necesidad de elaborar un escrito para presentarlo después ante la autoridad, sin que se proceda en forma anárquica en la elaboración de esos escritos, ya que si existiera esa anarquía en el escrito inicial de demanda, la Junta que conozca de ella tiene la facultad de hacer notar el error, omisión y anarquía al actor para que la remedie, como en el caso de las demandas en que la parte actora ejercita de manera conjunta dos acciones contradictorias entre sí como son la Indemnización Constitucional por despido injusto y rescisión, la autoridad tiene la facultad y la obligación de hacerle saber al promovente ese error, para que opte por una de las dos acciones, según se desprende del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, aunque la formalidad la determina la propia ley sustantiva en el segundo párrafo final del artículo 687, que a la letra indica "En las comparencias, escritos,... Pero las partes deberán precisar los puntos petitorios"

**d).- El principio de Concentración**, por la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su trámite, a fin de evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones dentro del expediente principal, este principio se encuentra implícito en la propia Ley que determina, en su artículo 761 que, "Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos por esta Ley". El artículo 763 nos indica, "cuando se promueve un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato, cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes. se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá", Aunque la mayoría de las veces esta disposición la



autoridad no la toma en cuenta sucediendo en la practica, que lleva a cabo la diligencia o audiencia para la que fuerón citadas las partes. o en su caso señala una fecha posterior para el desahogo de la incidental respectiva para que de ahí se reserve sobre esa audiencia, dictando su interlocutoria con posterioridad.

El artículo 848 de la ley señalada, indica, "Las resoluciones de las juntas no admiren ningún recurso, las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones" Esto se complementa con el artículo 686 que precisa, "Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento..." aunque no necesariamente la autoridad se acoja a lo que le indica y ordena la Ley Federal del Trabajo por medio de este último artículo, ya que es práctica común de las Juntas, cuando las partes le promueven alguna regularización invocándolo, no lo sustancian, pues le indican al que promueve que ello implicaría revocar sus acuerdos sin estar facultada para ello, situación y supuesto que es contrario a la ley, pues se trata de que la autoridad corrija el error en que incurre.

**e).- Principio de Publicidad,** se debe tomar en cuenta que el procedimiento en materia laboral es público, por lo que al estar abierto a todos, teniendo el derecho las partes y el público a estar presentes en todas las diligencias o audiencias siendo garantía de honestidad y limpieza a fin de que la autoridad obre con la mayor equidad y legalidad posibles, en virtud que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes, con la excepción que marca la propia ley, efectivamente la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 720 cuales son los casos en que las audiencias se desahogaran con la sola presencia de las partes, a puerta cerrada, así como la audiencia de discusión y votación del laudo que se dicte al termino del juicio.

f).- **Inmediatez del proceso**, su razón de ser, es la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria que es obligatoria para llegar a un arreglo conciliatorio con el fin de dar por terminado el juicio, así como que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a estar en contacto con las partes, por medio de sus miembros que la integran, tan es así que todos los acuerdos y proveídos que dicta indican que la autoridad se encuentra debidamente integrada por sus miembros que lo firman, aunque en la practica es muy común la falta de dichos representantes o alguno de ello, pues los del capital y trabajo sólo llegan a los locales de la autoridad a firmar los proveídos y acuerdos que se dictan sin que durante el desahogo de una audiencia se encuentren presentes físicamente.

g).- El principio de **Gratuidad en el proceso**, se refiere a que todo el proceso del trabajo debe ser gratuito, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden ni deben cobrar bajo ningún concepto costas ni gastos judiciales, este principio deriva del artículo 17 Constitucional, en el que se determina que el servicio de los tribunales será gratuito al administrar justicia en los términos y plazos que fija la ley, siendo recogido el anterior por la Ley Federal del Trabajo en los artículos 19, al señalar que "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno". Así como el 685 como se indica al inicio de este capítulo.

h).- **La Suplencia de la demanda**, El segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, plantea la hipótesis en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran por obligación facultadas para intervenir en ayuda del trabajador al recibir el escrito inicial de demanda, para subsanarla cuando este incompleta; que se refiere a que cuando la demanda del trabajador no contenga todas las prestaciones derivadas de la acción intentada conforme a los hechos expuestos, la Junta al momento de admitirla subsanará ésta

precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que omitió el trabajador; en el presente supuesto la autoridad debe actuar de oficio, o que la aclare cuando la demanda sea oscura o irregular; debiendo actuar a fin de indicarle cuales son esos defectos u omisiones para que el trabajador corrija esa oscuridad y tales deficiencias; en este caso se relaciona el artículo 873 con el 685 de la propia ley, siendo relevante este principio entre las nuevas figuras jurídicas de protección al trabajador, por ser dos significativos aspectos del principio de equidad procesal inspirado en la finalidad del derecho laboral que debe procurar la igualdad entre las partes. Conduciéndonos al esclarecimiento de la verdad y que la justicia se otorgue a quienes tengan derecho a ella.

Aunque en la practica, la autoridad de trabajo, poco o nada hace para la correcta aplicación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

## **I.5. PROCESO Y PROCEDIMIENTO.**

El término proceso significa en su acepción genérica una serie de fenómenos que íntimamente unidos suceden en el tiempo y el espacio, los conceptos de acción, jurisdicción y proceso constituyen las cuestiones jurídicas fundamentales en toda la ciencia procesal hoy en día.

Los tradicionalistas no distinguieron el proceso del procedimiento y del juicio y se hablaba frecuentemente de enjuiciamientos, como término sinónimo de proceso y de juicio; el Derecho Romano consideró que el proceso era un contrato o cuasi-contrato pactado entre el actor y el demandado ante el juez competente que conocía y resolvía del caso encomendado, los tratadistas contemporáneos han separado y distinguido estos términos, precisando el alcance

jurídico de algunos respecto de los otros y rechazando los que de acuerdo con los principios procesales actuales no tengan la verdadera categoría de instituciones procesales.

Cual es la satisfacción para la existencia del proceso, pues la necesidad de preservar la paz, porque de no existir los procesos los interesados querrán obtener la satisfacción de sus derechos por la fuerza, privaría la voluntad personal y solo los más poderosos obtendrían lo que quisieran por medio del apoyo de esa fuerza, pues a base ella acabarían por imponerse, más allá de la justicia, quien tuviera más poderes a su alcance, mediante los jueces el Estado ejercita su poder coactivo de hacer valer la ley, para así hacer preservar la paz social un atributo del hombre es acudir al proceso para solucionar conforme a derechos sus problemas, la dificultad de la aplicación de la justicia tanto por el legislador y por el juez, puede crear conflictos de enorme gravedad, un proceso que realice una justicia ciega podrá provocar los más graves problemas sociales. los hombres no son iguales simplemente por su diferencia económica, un proceso que se abstraiga de ese hecho social será el camino para que se causen mayores daños a los desposeídos, entonces si el juez se excede de la exigencia tutelar que le imponen las leyes y lo lleva su apresuramiento a condenar o absolver donde no debiera hacerlo, rompería con su deber de juricidad que le impone su altísima función.

La característica del proceso es la finalidad jurisdiccional del litigio, mientras que el procedimiento se reduce a una coordinación de actos relacionados entre si por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso, o de una fase o fragmento de él.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional y significa, según Rafael Tena Suck "la actividad jurídica de las partes y el juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa".<sup>18</sup>

Ante el nacimiento y desarrollo en forma desordenada de las instituciones del derecho laboral y sus normas en la aplicación e interpretación, no había una codificación armónica que distinguiera tanto al derecho laboral del derecho procesal del trabajo, pues tampoco se hizo una distinción entre proceso y procedimiento, ya que en la doctrina como en los textos legales encontramos una gran confusión, ambos se han utilizados como sinónimos, conduciéndonos a graves errores sobre todo cuando se trata de precisar el alcance jurídico de cada institución.

El maestro Porras y López indica "El proceso ya como relación o situación, es principio o idea judicadirectriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso". "El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional,, en tanto que el procedimiento es la forma real concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto, en tanto el procedimiento es lo concreto, el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido".<sup>19</sup>

El Dr. Miguel Borrell Navarro lo define como "El conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley Procesal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación y Arbitraje, como Tribunal del Trabajo con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado".<sup>20</sup>

<sup>18</sup> TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1986. pág. 17

<sup>19</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit. pág. 190

<sup>20</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo Sexta Edición, Sista, México, 1998. pág. 621.

De ahí parte o emana la relación laboral, que son los actos que desarrollan las partes durante la secuela del procedimiento, en la cual siempre interviene la autoridad, sin que sea necesario que esta afirmación sea válida para las partes, pues existen casos que solo hay relación procesal sin demandado, como lo es en el Procedimiento de Declaración de Beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin que exista uniformidad en los estudiosos del derecho para determinar en que momento se inicia la relación procesal, Moltará señala "Que la relación procesal se constituye en el momento en que tiene lugar la comparecencia de las partes ante el juzgador".<sup>21</sup>

Mientras que otros son de la opinión que nace en el supuesto normativo que indica el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en la etapa de demanda y excepciones que se deberá celebrar si comparecen o no las partes, claro estando legalmente emplazadas a juicio.

Se puede determinar que existen dos momentos en que se inicia la relación procesal, uno con el actor del juicio y el otro con el demandado del mismo, en el actor se inicia con la presentación de la demanda ante la autoridad, esto es, desde que está conoce del escrito inicial de queja; pues con ello se inicia de forma el procedimiento, en términos de lo que dispone el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido inverso para la parte demandada, la relación procesal se inicia desde que conoce de este escrito de queja o demanda, cuando es emplazado a juicio, pues comparezca o no al juicio ya se hizo concedora del mismo.

---

<sup>21</sup> MOLTARA, citado por Mario Salinas Suárez del Real. Practica Laboral Forense, ob. cit., pág 27

También existe la participación de otras personas en el juicio, como son los testigos nombrados y ofrecidos por las partes y los peritos que intervienen en el juicio a los que no les puede anunciar en una relación procesal, pues ellos son solo personas ajenas al juicio ya que la resolución que se dicte no les causa perjuicio o bien en términos jurídicos.

Por lo que hace a los llamados Terceros Interesados a juicio, tal y como lo determina el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, son aquellas personas que sin ser actor o demandado comparecen a juicio mostrando un verdadero interés jurídico, pues la resolución que dicte la autoridad les puede afectar sus intereses, pueden ser llamados por cualquiera de las partes o por la propia autoridad y su relación procesal nace desde el momento en que se enteran de ese llamamiento, por medio de la notificación que le efectúa la autoridad.

## **1.6. EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DEL TRABAJO.**

Para determinar cuales son los distintos procedimientos que existen en nuestra legislación laboral, es necesario considerar a la Ley Federal del Trabajo que clasifica a los procesos del trabajo, denominándolos:

### **1.6. 1. Procedimientos para la terminación y resolución de los conflictos ordinarios,**

Que son los regulados por los artículos 870 al 891 de la propia ley, así lo determina el artículo 870 que menciona "Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley", estos conflictos son los más comunes en la practica, y se inician con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje

competente, que la turnara a la Junta Especial que corresponda; artículo 871; la demanda se formulará por escrito y el actor expresará los hechos y fundamentos de derecho que motivan su pretensión; el Pleno de la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes desde que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señale día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido tal demanda, ordenándose se notifique a la demandada personalmente con diez días de anticipación entregándosele copias simples de la demanda y apercibiéndolo de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia; artículo 873.

La audiencia para la que fueron citadas y emplazadas las partes se desarrollará con la etapa conciliatoria en la que comparecerán personalmente sin abogados patrones, asesores o apoderados y la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes exhortándolas a que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, si las partes llegan aun acuerdo, se dará por terminado el conflicto mediante el convenio respectivo que aprobado por la Autoridad surtirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo, solo podrán las partes solicitar la suspensión de la audiencia por una solo vez, debiendo la Junta señalar nuevo día y hora para su celebración dentro de los ocho días siguientes, de no concurrir las partes a esta etapa se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y deberá continuar el juicio con la etapa correspondiente; artículo 876.

En la etapa de demanda y excepciones, el actor ratificará o modificará su escrito de demanda, una vez hecho lo anterior la parte demandada contestará oralmente o por escrito la demanda inicial del actor así como las aclaraciones y modificaciones que hiciera el actor, oponiendo las defensas y excepciones y negando o afirmando todos y cada uno de los hechos de esa



demanda, el silencio y evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario, la negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos, no entrañando la confesión del derecho, si la demandada opone como excepción la competencia de la Junta no la exime a contestar la demanda en esa audiencia, si no lo hace y si la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda, una vez contestada la demanda las partes podrán replicar y contrarreplicar por una sola vez, una vez cerrada la presente etapa la Junta pasará los autos a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, artículo 878.

Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones la Junta tendrá por reproducida de oficio la demanda inicial y si la demandada no comparece se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, artículo 879

El artículo 880 determina cual es el desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la que el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos e inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas objetando las de su contraparte y el actor podrá de igual forma objetar las del demandado, cuando el actor necesite ofrecer nuevas pruebas que se desprendan de hechos desconocidos derivados de la contestación podrá solicitar se suspenda la audiencia, debiendo reanudarse a los diez días siguientes, concluida la etapa, la Junta solo señalará día y hora para la audiencia del desahogo de las pruebas admitidas y cuando lo amerite el caso ordenará se giren los oficios necesarios para que se recaben los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir personas ajenas a juicio y que hayan solicitado las partes y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se desahoguen todas las pruebas que se hayan admitido: artículo 883.

El artículo 884 señala, para el desahogo de las pruebas la Junta desahogará las que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las de la parte actora, cuando no se encuentren debidamente preparadas se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes y una vez desahogadas todas las pruebas las partes podrán formular sus alegatos.

El artículo 885 nos indica que dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la Junta declare cerrada la instrucción, formulará por escrito un proyecto de resolución el forma de laudo, que deberá contener, in extracto de la demanda y contestación respectiva, réplica y contrarréplica y cuando lo haya reconvenido y contestación de la misma, el señalamiento de los hechos controvertidos una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación a conciencia, señalando los hechos que se consideren probados, así como las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado; y los puntos resolutive. El proyecto de resolución formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, que podrán solicitar dentro de los cinco días siguientes el desahogo de las diligencias que no hubieran llevado a cabo, o cualquier otra diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, diligencias que se desahogarán dentro de los ocho días siguientes con citación personal a las partes; artículo 886.

Una vez hecho lo anterior el Presidente de la Junta citará a los miembros de ella, para la discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes, la discusión y votación, a que se refiere el artículo 888, se llevará a cabo en sesión de la Junta en la que se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes, en la que Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas, y una vez terminada la discusión, se votará el laudo y el Presidente

declarará el resultado. Si el proyecto de resolución se aprueba, sin adiciones y modificaciones se elevará a la categoría de laudo, firmándolo de inmediato los miembros de la Junta, si hubiera modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo de acuerdo a lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta., el artículo 890 determina, que una vez engrosado el laudo, el Secretario recogerá las firmas de los miembros que votaron el negocio y una vez recabadas se turnarán los autos al Actuario, para que de inmediato notifique a las partes.

Las disposiciones contenidas en los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, nos indican que el Derecho Procesal del Trabajo en nuestra legislación es oral, sencillo y sobre todo contiene el principio de celeridad; esto es; rápido y expedito; lo que en la práctica no sucede, tomando en cuenta que la propia Ley nos indica que la Junta correspondiente y dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha en que recibe la demanda, dictará acuerdo para la celebración de la audiencia de ley; audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; y dentro de los quince días próximos.

Principios que no toma en cuenta la Autoridad, pues dentro de las veinticuatro horas siguientes a las que recibe la demanda no señalan día y hora para la celebración de la audiencia de ley, ni mucho menos para los próximos días siguientes, sucediendo en la realidad que la fecha para que se celebre esa audiencia de ley se señala cuando menos después de un mes de que la Autoridad tiene conocimiento de la demanda, entonces toda la celeridad que tiene el Derecho procesal del Trabajo, se pierde en la práctica, ya sea por la carga de trabajo de la autoridad, o por el personal que labora a su servicio que no siempre es el indicado ni el suficiente.

En la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; cuando por fin se encuentran emplazadas legalmente las partes; se nota la inobservancia que la Autoridad y las partes hacen de la ley, cuando indica que en la etapa de conciliación deberán comparecer las partes; actor y demandado; personalmente y sin abogados patronos u apoderados, con el fin de que por medio de la Autoridad lleguen a un arreglo conciliatorio para dar por terminado el juicio, ya que por lo general solo comparecen los apoderados de las partes que en realidad son los que llegan al posible arreglo conciliatorio, cuando lo hay muchas veces sin la intervención de la Junta que solo lo hace cuando las diferencias entre las partes son mínimas y si existe la posibilidad de un arreglo conciliatorio las partes piden por una solo vez que se difiera la audiencia para solucionar sus diferencias, audiencia que casi nunca se celebra dentro de los ocho días siguientes, sino en la fecha que las labores de la Junta lo permiten.

Si las partes; los apoderados; no llegan al arreglo conciliatorio por medio del convenio respectivo, se celebran todas las etapas de esa audiencia y para el desahogo de las pruebas admitidas, la Autoridad se toma el tiempo que de acuerdo a sus actividades tiene, terminada la instrucción una vez agotado el tiempo para alegar, por lo general dentro de los diez días siguientes nunca se formula el proyecto de resolución del juicio.

Lo que en realidad sucede, la Autoridad no formula en el tiempo indicado el laudo respectivo, ni mucho menos por medio de su Secretario, sino que la persona que lo formula es el dictaminador, cuya única función es estudiar cada expediente que se le encomienda a fin de formular el laudo respectivo, muchas veces sin cumplir con la obligación de estudiar a conciencia y buena fe guardada las constancias de los autos para llegar a la verdad jurídica, tan es así, que casi siempre las resoluciones emitidas por la Junta son recurridas por las partes ante la Autoridad Superior.

Con todo lo anterior, nos encontramos que el espíritu de la Ley no es debidamente acatado por la Autoridad, especialmente el principio de celeridad que tiene el Derecho procesal del Trabajo, pues los juicios por lo general se llevan mucho tiempo y son engorrosos, lo que desanima a muchos trabajadores para continuarlos o bien incluso para demandar a su patrón y es por ello que la propia Autoridad tiene sobrecarga de trabajo al no cumplir con lo que le indica la Ley, esto se da en la práctica por el escaso personal que tiene y algunas veces no tiene la capacidad jurídica suficiente para conocer de todos los juicios que lleva o tiene lo que causa ese rezago que solo perjudica a los trabajadores, porque en la situación actual y después de pasado el tiempo, agotados todos los recursos jurídicos, se encuentra con que no puede hacer exigible la resolución dictada, pues el patrón ya desapareció la fuente de trabajo.

#### **I.6.2. Los Procedimientos Especiales.**

Se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo por medio de los artículos 892 al 899, al ser recibida la demanda junto con las pruebas de la parte actora, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, citará a las partes, con diez días de anticipación a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, misma que deberá celebrarse dentro de los quince días hábiles de que la Autoridad tuvo conocimiento de la demanda, o tratándose de casos por indemnización por muerte por riesgo de trabajo, al concluir la investigación que haga la Autoridad para determinar que personas dependían económicamente del trabajador fallecido; pidiendo al patrón los nombres de ellos que, tenga registrados ante él y las instituciones oficiales; fijando las respectivas convocatorias en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, en términos del artículo 503 de la propia Ley, al señalar día y hora para la celebración de esa audiencia, la Autoridad apercibirá al demandado que de no comparecer, dará por admitidas las peticiones del actor.

Nos encontramos ante una gran diversidad de procedimientos especiales que son regulados por este capítulo y son, el que indica el artículo 5º fracción III de la propia Ley, que son los que se refieren a la reducción de la jornada excesiva de trabajo, cuando se trata de la labor desempeñada; podría ser el caso de los trabajadores submarinos, que tienen que laborar solo determinadas horas y por intervalos de tiempo.

El artículo 28, fracción III, que regula los servicios prestados por los trabajadores mexicanos en el extranjero; el artículo 151 y que se refiere a las habitaciones de los trabajadores en arrendamiento, que podría ser el caso de que el patrón cobre una renta excesiva, o cuando el patrón rente habitaciones que son indebidas para casa-habitación.

Los contenidos en el artículo 153, fracción X que se refiere a las acciones de capacitación y adiestramiento cuando el patrón incumpla con las obligaciones que tiene con sus trabajadores de darles la capacitación y adiestramiento necesarios para el buen funcionamiento de la fuente de trabajo.

Tratándose del cuadro de antigüedad de los trabajadores, el artículo 158, determina que se integrara una comisión con representantes de los trabajadores y patrón para formular el cuadro general de las antigüedades de todos los trabajadores distribuidas por profesión u oficio, los trabajadores que estén inconformes con dicho cuadro formularán objeciones ante esa comisión y su resolución será recurrida ante la Junta de Conciliación y Arbitraje

La prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 y que indica que solo podrán tener derecho a ella los trabajadores que se separen de su empleo teniendo más de quince años de antigüedad al servicio del patrón y que consiste en doce días de salario por cada año de prestación de servicios

La repatriación de los trabajadores en los buques cuando la separación del trabajador hubiera sido por causas imputables al patrón en términos de la fracción IX del artículo 204; Los artículos 209, fracción V y 210 se refieren a la repatriación de los trabajadores en buques perdidos por siniestro o apresamiento; Las fracciones II y III del artículo 236 que se refieren a la repatriación de los tripulantes en aeronaves, cuando se destruya o inutilice, así como pagar los gastos de traslado a los trabajadores y cónyuge cuando se cambie el lugar de prestación de servicios.

El artículo 389 habla de la pérdida de la titularidad del contrato colectivo, cuando existan varios sindicatos dentro de la empresa; la pérdida de la administración del contrato ley, como lo señala el artículo 418; la revisión del reglamento interior de trabajo lo determina el artículo 424, fracción IV, cuando existan omisiones en tal reglamento.

El artículo 427, fracciones I, II y IV, se refiere a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa y son por caso fortuito o fuerza mayor, la falta de materia prima no imputable al patrón y la incosteabilidad de naturaleza temporal.

Cuando se trate de implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevo, el patrón deberá de tener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para la reducción del personal, como lo indica el artículo 439 de la propia Ley, indemnizando a los trabajadores ajustados con cuatro meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

La indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo; Y la designación de los médicos de las empresa en términos del artículo 505.

La audiencia de Ley, se celebrará comparezcan o no las partes, estando legalmente emplazadas; en la que la Autoridad tratará de conciliar a las partes para llegar a un arreglo conciliatorio para dar solución al conflicto, si no es posible lo anterior, las partes formularán sus peticiones y rendirán las pruebas que sean admitidas y una vez terminada su recepción la Junta oirá sus alegatos y dictará resolución.

Consideramos, que estos procedimientos, son de gran utilidad en nuestra legislación ya que su trámite es expedito y por ello las partes que recurren a ellos tienen seguridad jurídica, además que por la naturaleza de las situaciones especiales que contemplan tienen que resolverse de una manera eficaz y rápida, procurando una verdadera solución, pues la justicia en materia laboral debe ser rápida y expedita.

### **1.6.3. Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.**

Son todos aquellos que afectan los intereses generales de la comunidad obrera y que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones, son denominados como "Conflictos de Equidad", ya que la facultad discrecional del juzgador no se encuentra sujeta a las reglas del juicio ordinario y la sentencia que dicte modificará las condiciones de trabajo de las empresas en los términos del artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre obreros y patrones, sentencia que no admite el recurso de amparo en cuanto al fondo, sino únicamente por violaciones de procedimiento.

El artículo 900 de la Ley Federal del trabajo, los define como "Aquellos cuyo objetivo es la modificación o implantación de nuevas condiciones



de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo”, son regulados por la propia Ley en sus artículos 900 al 919, su razón de ser es la solución de ellos por medio del convenio pues las Juntas intentarán conciliarlos en cualquier estado del procedimiento, solo se suspende su tramitación por medio del ejercicio del derecho de huelga, salvo que los trabajadores estén de acuerdo, por escrito en someterlo a la decisión de la Junta, . se inician mediante demanda por escrito, ya sea por los sindicatos de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores siempre que afecte su interés profesional o por el patrón o patronos.

La demanda deberá ser acompañada por los documentos que comprueben la situación económica de la fuente de trabajo y la necesidad de la medida pedida, la relación de todos los trabajadores con sus nombres completos, sus condiciones de trabajo y antigüedad, el dictamen pericial relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento y las pruebas necesarias para acreditar sus pretensiones.

La Autoridad al recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que se llevara a cabo dentro de los cinco días siguientes, que se llevara de acuerdo a los siguiente; si el promovente no comparece a ella, se le tendrá por desistido de oficio de su solicitud, al no comparecer su contraparte se le tendrá por inconforme con todo arreglo, si concurren ambas partes la los miembros de la Junta intentarán que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, si no existe convenio conciliatorio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que motivaron el conflicto y formularán sus peticiones. una vez hecho lo anterior se ofrecerán las pruebas y se desahogaran las que se admitan, la Junta es esa audiencia nombrará tres peritos, por lo menos.

Que serán mexicanos y estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre los que verse el peritaje, mismos que deberán emitir su dictamen dentro de los siguientes treinta días en los que hayan sido nombrados, y realizarán las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, acompañados de las comisiones que nombren los trabajadores y patronos, el dictamen deberá contener, los hechos y causas que motivaron el conflicto, la relación de entre el costo de la vida por familia y los salarios de los trabajadores, el salario medio que se perciba en empresas de la misma industria, las condiciones económicas de la empresa, las condiciones generales de la industria de la que forme parte la empresa, los índices generales de la economía nacional y la forma en que según su parecer, pueda solucionarse el conflicto, tal dictamen se agregará a los autos y se entregará una copia a cada una de las partes que dentro de las setenta y dos horas siguientes formularán sus observaciones e impugnaciones a los dictámenes.

Por lo que la Autoridad citará a una audiencia en que los peritos contestarán las repreguntas que les formulen las partes respecto al dictamen emitido, pudiendo ofrecer pruebas para probar la falsedad de los peritos, desahogadas todas las pruebas y una vez terminado el término para alegar y dentro de los quince días siguientes el Secretario de la Junta formulará su dictamen que contendrá los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto, la Junta podrá disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, la semana de trabajo, los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo en la empresa, sin que reduzca los derechos mínimos consignados en la Ley.

Consideramos que estos conflictos son de naturaleza especial, pues tienden a modificar las condiciones de trabajo en una fuente de trabajo, en virtud de su naturaleza económica, ya que modifican de manera esencial las condiciones

de trabajo, debe ser un procedimiento expedito tomando en cuenta su naturaleza económica, aunque el único pero que contienen es el referente a los peritos que son nombrados por la Junta; por lo menos tres; lo que dificulta la practica de las investigaciones y estudios que tienen que realizar los peritos, lo ideal seria que cada parte nombrará su perito y que si existe discrepancia en sus dictámenes la autoridad nombrará uno en tercero en discordia y así habría más equidad en estos procedimientos, tomando en cuenta su naturaleza económica se deben resolver en el menor tiempo posible por lo que es loable que la Autoridad siempre este dispuesta a solucionarlos conciliatoriamente por medio del convenio respectivo.

### 1.7. LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES.

Son totalmente nuevos en la legislación laboral, naciendo a la vida jurídica, por medio de la reforma impulsada por el Lic. José López Portillo, y cuya naturaleza jurídica ha sido debatida por los tratadistas doctrinalmente sin llegar a un acuerdo, pues algunos sostienen que no es jurisdicción, ni voluntaria, pues solo son actos administrativos que se tramitan ante órganos jurisdiccionales, aunque Rafael de Pina, hablaba de Jurisdicción Voluntaria en materia laboral, afirmando "Generalmente se consideran actos o cuestiones de Jurisdicción Voluntaria en materia laboral los concernientes al registro de sindicatos y los que se refieren al depósito de los contratos colectivos"<sup>22</sup>, sin que los mencionados hubieran sido reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, y es ahí donde la intervención de los tribunales para aplicar el derecho se da una actividad jurisdiccional verdadera y propia.

Entonces estos procedimientos nacen a la vida jurídica, con la iniciativa del Decreto, presentado por el Presidente de la República el Lic. José

<sup>22</sup> DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas, México, 1952. pág. 288.

López Portillo a la Cámara de Diputados del H. congreso de la Unión en el mes de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, que pretendía modificar los títulos catorce, quince y dieciséis, así como adicionar el artículo 47 y derogar los artículos 452, 453, 453, 455, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

“Para efectos de éste trabajo, nos concentraremos en la modificación del título quince, modificándose al ser incluido en el Capítulo III los procedimientos paraprocesales o voluntarios, así como de la adición del artículo 47, por la que se obliga al patrón, para que, en caso de que el trabajador no reciba el aviso de rescisión, de aviso a la junta de las causas del despido justificado, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, siendo éste un procedimiento sui-generis, por la relación que existe entre los patrones y la Autoridad, ya que para que aquel pueda hacer valer su defensa respecto a esa rescisión le tiene que dar aviso a la Junta, para que se considere despido justificado, poniendo a su disposición la administración de justicia laboral a efecto de que no sea obstáculo la negativa del trabajador a recibir su aviso de despido.

“.. El capítulo tercero del Título Quince constituye una innovación en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, se denomina de los Procedimientos paraprocesales o voluntarios y regula el trámite de asuntos que por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud e parte interesada, se requiera la intervención de la junta, sin que este promovido conflicto alguno... se propone la adición del artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas de su despido, para que esté en la posibilidad de recurrir a los tribunales laborales...de recurrir a los tribunales la, a solicitud del patrón”<sup>23</sup>

<sup>23</sup> LÓPEZ PORTILLO, José, “Proyecto de Iniciativa de Decreto al Congreso de la Unión.” México 1979, págs. 1, 2 28, 29 y 30

Proyecto de Ley que fue aprobado por el H. Congreso de la Unión, entrando en vigor las reformas aludidas el día primero de mayo de mil novecientos ochenta.

Tales reformas eran necesarias, tal y como se desprende de la exposición de motivos, pues benefician la eficacia, concentración y sencillez de la aplicación de la Ley laboral, pues da mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretaciones de la ley, para tramitarse con un procedimiento ágil sencillo, marcadamente oral y concentrado, se debe mencionar que estos procedimientos nacen sin que exista jurisdiccionalmente proceso alguno y tal y como lo menciona la exposición de motivos se pretendió hacer una similitud del Procedimiento Civil de la Jurisdicción Voluntaria, sin que exista un procedimiento genérico para ello en materia del trabajo, pues cada caso particular se tramita conforme a la diligencia que el trabajador, patrón o sindicato pidan se lleve a efecto, tan es así, que en algunos de ellos no se desahoga actuación alguna, mientras que en otros son necesarios los desahogos de algunas actuaciones.

Lo anterior trae como consecuencia la necesidad de un gran esfuerzo por parte del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para lograr que funcionen; las reformas; como debe ser en beneficio de todos, pues de lo contrario, no beneficia mucho el esfuerzo del Ejecutivo para una mejor impartición de la justicia laboral, pues cuando es necesaria la actividad de la autoridad en muchos casos no se da ese impulso suficiente, como es el del aviso que debe hacer al trabajador en su domicilio, de que el patrón lo ha despedido en forma justificada, lo que es necesario para ello, es la preparación del personal adscrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje para darle mayor celeridad a tales procedimientos.

Esta reforma es el único antecedente en nuestro país de los Procedimientos Paraprocesales, lo que son una innovación en la Ley Federal del Trabajo, por medio de los artículos 982 al 991. El artículo 982 de la propia ley los define de la siguiente forma, "Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas".

El antecedente que encontramos en nuestra Legislación Positiva del concepto adoptado por el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo, lo tenemos en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de 1884 en su artículo 1358, que indicaba "La jurisdicción voluntaria comprende todos los actos en que, por disposición de la Ley o por solicitud de los interesados se requiere la intervención del juez, sin que esté promovida, ni se promueva cuestión alguna entre las partes determinadas".

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal Vigente, en su artículo 893, reproduce el texto transcrito de 1884 y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 982, adopta un concepto muy similar al del artículo 893 del Código de Procedimientos Civiles, pero incluyendo el término paraprocesal.

Es muy similar, pues el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo, determina "Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas"

Así, nuestra Ley Laboral adopta en este artículo en su última parte, el mismo texto del antiguo Código de Procedimientos Civiles para el Distrito federal de 1884, por lo que se deduce que el artículo 893 del Código de Procedimientos Civiles vigente, fue adoptado por nuestros legisladores en materia laboral al

señalar el artículo 982 en su última parte, que no deberá estar promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinados.

Entonces el antecedente del concepto de los procedimientos paraprocesales o voluntarios, lo encontramos en el Código de Procedimientos Civiles de 1884, además parece no ser muy apropiado el nombre que se le dio a estos "Paraprocesales o Voluntarios" y así lo afirma el Dr. Néstor de Buen, quien indica: "Por que paraprocesal, esa preposición significa "junto a, a un lado" y en el caso es evidente que se quiere señalar que es una vía que se coloca al lado del proceso. Lo absurdo es que después se diga "o voluntario" ya que ninguna relación tiene una cosa con la otra. La "o" actúa aquí como conjunción disyuntivas que en alguna de sus funciones suele preceder a cada uno de dos o mas términos contrapuestos. En el caso lo procesal o lo voluntario no son, por lo que parecen mal escogidos estos nombres alternativos. Lo opuesto seria contencioso o voluntario"<sup>24</sup>

Tena Suck, opina "Que las doctrinas procesales modernas han establecido que no es una verdadera jurisdicción sino que es una administración confiada a los órganos jurisdiccionales"<sup>25</sup>

Ahora bien, del texto del artículo 982 anteriormente citado, se desprende que: se tramitarán todos aquellos asuntos que por mandato de Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada requieran la intervención de la Junta

Por lo que toca a la última parte del artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se estable como requisito esencial, que: no esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas. Esto es, que, se ejercerá entre personas que supuestamente se hayan puesto de acuerdo sobre el

<sup>24</sup> DE BUEN L., Néstor. La Reforma del Derecho Procesal Laboral. ob. cit. Págs 515 y 516.

<sup>25</sup> TENA SUCK. Rafael, Hugo Italo Morales Derecho Procesal del Trabajo. ob cit, pág 204

acto que se ejecuta, o a solicitud de una sola persona a quien importa la práctica de algún acto. En consecuencia y en contra posición a lo que sería la jurisdicción contenciosa, aquí no se pronuncia un fallo o resolución, sino que la parte o partes solicitan al Juez o Autoridad, la intervención de su autoridad, para dar fuerza y eficacia a aquel acto jurídico o acuerdo. Por esta razón la mayoría de los tratadistas aseguran que en la jurisdicción voluntaria no se dan las partes, sino que más bien, se debe hablar de solicitantes, ya que se como se indico éstos únicamente solicitan la intervención de la autoridad; la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se reubicaron las causas del despido en el artículo 47, para que el trabajador conociera los motivos de su despido, con el agregado "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión". No todos los patrones hicieron caso de lo que les ordenaba el legislador, porque no existía ninguna sanción para el patrón omiso, situación que se corrigió con la adición que se hizo al propio artículo 47, mediante la reforma propuesta por el Ejecutivo en 1979.

En la practica se observa que el mayor número de asuntos que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son por despido injustificado, tomando en cuenta que con la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la falta del aviso escrito al trabajador o a la autoridad, por si sola bastara para que se considere como despido injustificado, lo que implica una garantía para el trabajador respetando sus derechos y garantías laborales adquiridos con el tiempo en el que le prestó sus servicios al patrón.

Un ejemplo típico de este procedimiento paraprocesal o voluntario sería.



“A” (patrón) rescinde el contrato individual de trabajo celebrado con “B” (trabajador) por concurrir a sus labores en estado de embriaguez, con fundamento en la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El cual señala: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón . . . XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico...”.

Entonces, “A”, da aviso a “B” por escrito de las causas y la fecha de la rescisión, tal y como lo ordena el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero “B” se niega a recibirlo, por lo cual “A” promueve un procedimiento paraprocesal, por medio del cual dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, solicita a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y proporcionando el último domicilio que tenga registrado de “B”, que le notifique a éste personalmente en su domicilio, el aviso de rescisión.

En este caso cualquiera de los dos avisos; ya sea que se negó a recibirlo el trabajador o el que se dio por medio de la Junta traería como sanción, el hecho que se trato de un despido injustificado, este es un caso de procedimiento paraprocesal o voluntario por mandato de Ley, tal y como lo determina el artículo 991 de la Ley

Terminando, pensamos que estos procedimientos voluntarios han venido a llenar una de las lagunas existentes en el procedimiento laboral y así lo considera el doctor Nestor de Buen, que señala: “Debemos de reconocer las virtudes de esta vía que ha venido a integrar adecuadamente una de las grandes lagunas del procedimiento laboral. Era tan evidente la laguna, por otra parte, que aún sin fundamento legal suficiente los litigantes solíamos promover verdaderas cuestiones de jurisdicción voluntaria que , como no podía ser de otro modo, las Juntas ignoraban aún cuando en el fondo se lograba el efecto deseado”.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> DE BUEN, Néstor, La Reforma del Derecho Procesal. ob. Cit . pág. 116

Entonces, la inclusión de estos procedimientos paraprocesales, fue además, como se indica en la exposición de motivos del Decreto respectivo, dar a esa serie de practicas un marco normativo a lo que los litigantes solían promover, y así tener mayor validez legal para tener por medio de su tramitación un procedimiento ágil y sencillo.

El artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo todos aquellos asuntos, que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

De la lectura anterior, como se menciona con anterioridad, se desprende que se trata de un concepto de jurisdicción voluntaria similar al que se utiliza en el Código de Procedimientos Civiles, algunos autores encuentran desventajas, por tratarse de una transcripción casi literal, pues afirman que está involucrado de manera total terminología ajena a la técnica de nuestro derecho del Trabajo que de ninguna manera beneficia a las partes, otros indican que esa transcripción de la jurisdicción voluntaria civil, al derecho laboral perjudica su autonomía.

Del texto del artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo que se cita, se desprende que los procedimientos paraprocesales o voluntarios en materia laboral se clasifican en:

**A).- Por Mandato de Ley,** Son todos aquellos que se encuentran consagrados en el mismo texto de la Ley Federal del trabajo, en los artículos 984, 985, 987, 988, 989, 990,991, en el capítulo III del Título Decimoquinto, se les denomina así, en virtud de que es la misma Ley la que ordena, que en caso de

estar en alguno de los supuestos encuadrados por los artículos mencionados, la parte o partes solicitantes, se deberán apegar a lo ordenado en el artículo correspondiente, para el caso concreto.

La Ley Federal del Trabajo señala como algunos de los requisitos de trámite necesarios a seguir en estos procedimientos voluntarios por mandato de Ley, los contenidos en el artículo 983 que señala: "En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiera, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, la citación de las personas cuya declaración se pretende".

Siendo estos requisitos los siguientes:

a).- Concurrir el sindicato, trabajador o patrón interesado a la Junta que corresponda, en este caso se tendrá que verificar cual es la Junta competente, tanto en razón a la materia, como al territorio, de acuerdo a las bases que en materia de competencia señala la Ley Federal del Trabajo.

b).- Solicitar oralmente o por escrito la intervención de la misma, en este caso nos encontramos con una flexibilidad procesal, pues se faculta al solicitante la posibilidad de formular su solicitud en forma oral o escrita, creo que lo anterior tiene como fundamento lo señalado por el artículo 685 de la propia Ley Federal del Trabajo que señala: "El proceso del derecho del trabajo será público gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte Las

Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso ...”, en conclusión la Ley de la materia, busca en todo momento la mayor economía y sencillez del proceso laboral, así como también dar más facilidades a la clase obrera para el ejercicio de sus derechos en virtud de tratarse de un Derecho Social.

c).- Indicar en forma expresa a la persona cuya declaración se solicita, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo, este requisito al igual que los anteriores es fundamental, pues si no se señala expresamente la finalidad que se persigue con esa solicitud, la Autoridad no podrá llevar a cabo acto alguno, aunque en el caso de los sindicatos y trabajadores solicitantes la Autoridad tendrá la obligación de indicarles la omisión en que incurrirán para que la subsanen.

Una vez cumplidos los anteriores requisitos la autoridad, dentro de las veinticuatro horas siguientes acordará sobre lo solicitado, señalando en el mismo proveído el día y la hora en la que se desahogará la diligencia pedida o en su caso la citación de la o las personas cuya declaración se pide.

Los procedimientos paraprocesales por mandato de Ley, se encuentran reglamentados en los artículos 984 al 991 de la Ley Federal del Trabajo y que solo se mencionan, pues se estudiarán y analizarán en un próximo capítulo.

**B).- Por su Naturaleza Jurídica,** son todos aquellos asuntos que se encuentran en los siguientes casos:

a).- La demostración de la existencia de hechos que han producido, o están destinados a producir efectos jurídicos y que no reproduzcan perjuicio a terceras personas, el artículo 695 de la Ley Federal del Trabajo indica, “Los

representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada”.

Se puede pensar que nos encontramos ante un procedimiento paraprocesal por su naturaleza jurídica, pues el representante o apoderado; por lo general los de los patrones, piden la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de que les reconozca su personalidad en el juicio, por lo que este hecho está destinado a producir efectos jurídicos sin que produzca perjuicios a terceras personas.

b).- Solicitar la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, para que regule con certeza una situación jurídica en la que exista incertidumbre, como podría ser la solicitud del patrón a la autoridad, para que por medio del actuario adscrito a ella, que a partir de determinado día los trabajadores de un departamento o sección tendrán que usar equipo de seguridad para evitar riesgos o accidentes de trabajo, medida que se negaban a aceptar con anterioridad

En este caso se trata de regular con certeza una situación jurídica, por medio de la autoridad jurisdiccional correspondiente en la que no hay seguridad para el patrón, pues de no hacer caso los trabajadores, le pueden causar un perjuicio al patrón; amén del que se puedan causar ellos al poder haber un accidente de trabajo durante el desempeño de sus funciones.

**C).-A Solicitud de Parte Interesada,** en este caso se tramitarán todos los asuntos donde es necesaria la intervención de la Junta de Conciliación y

Arbitraje y sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas, ya para garantizar una situación jurídica o regularla conforme a derecho.

Pensamos que en los tres casos que se enumeran, se concluye que la jurisdicción voluntaria, es de gran utilidad para el derecho laboral, porque llenó una laguna jurídica, que aunque no regulada existía al ser practicada por los litigantes, pero por desconocimiento de la Autoridad no siempre surtía el efecto deseado, aunque algunos autores señalan que estos procedimientos no se encuentran completamente regulados por la ley, pues indican que no se advierte ninguna sanción para el caso de que alguna de las personas citadas no comparezca, esta omisión se completa con el tiempo para llegar a una aplicación más efectiva de estos procedimientos en beneficio a quien acude a ellos, pues adquieren más auge y por consiguiente importancia y así los trabajadores y patronos obtienen más seguridad y tutela de sus derechos, haciéndolos mas accesibles con la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

## CAPITULO II

### LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

#### II.1. CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo tienen su origen en la constante lucha de los factores de la producción que se han dado desde la explotación del hombre por el hombre a través de que uno aporta su esfuerzo físico, mental o ambos a otro para satisfacer determinados bienes que tienden a realizar un mejor medio de vida común para todo el conglomerado social, generándose por el incumplimiento de las obligaciones contraídas conforme a las normas materiales o sustantivas o bien por el afán de superación de las condiciones de trabajo, siendo este un elemento esencial de los conflictos de trabajo.

En su acepción jurídica, existe una variedad de definiciones de lo que se debe entender como conflictos de trabajo, entre las principales, que consideramos más aceptables, tenemos las siguientes:

Así para el maestro Mario de la Cueva, "Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo"

27

---

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo. T. II. Décima Edición, Porrúa, México, 1999, pág 510

Esta definición es aceptable, aunque bastante genérica ya que en ella encontramos tipos diversos de conflictos de trabajo, como el que se da entre el comitente y el comisionista que es una relación de naturaleza mercantil o civil, así como la del prestador de servicios profesionales que algunos tratadistas no entienden como una relación formal de trabajo, atendiendo del servicio prestado; así como al tiempo en que se presta, aunque si se establece por un horario determinado y otras circunstancias especiales que tiene esa prestación de servicios se debe entender como una relación formal de trabajo.

Para el Lic. Euquerio Guerrero, los conflictos de trabajo, "por moverse en el ámbito de producción, que es un elemento de la economía, tienen generalmente un fondo económico, pero insistiendo en que todos los conflictos son de naturaleza jurídica, ya que en algunas ocasiones ocurre que la intervención del juzgador crea situaciones económicas, pero en ningún caso dejan de tener un aspecto jurídico".<sup>28</sup>

Existen muchas y muy variadas definiciones de los conflictos de trabajo; como se indica con anterioridad; y todas son aceptables, pero no se deben olvidar los aspectos jurídicos y económicos que entrañan estos, pues en casi todos ellos existen y coexisten estos dos aspectos y que con mucha frecuencia el aspecto económico inclina la balanza hacia una de las partes, que es la que recibe el beneficio del trabajo prestado, no obstante, que la otra parte tenga todo el derecho y apoyo de la Ley, que por lo general no lo ejerce.

Por ello, Armando Porras y López toma ambos aspectos el jurídico y el económico al indicar que "Los conflictos de trabajo son las controversias

---

<sup>28</sup> GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa, México 1976. pág. 409.



jurídico económicas, que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo”.<sup>29</sup>

Así los define Baltasar Cavazos, cuando indica “Por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral”.<sup>30</sup>

La mayoría de los tratadistas coinciden en señalar que los conflictos de trabajo son manifestaciones de lucha de clases, la clase desposeída de los bienes satisfactorios que desde siempre ha sido mayoría, en contar de la clase poseedora de las riquezas que es al minoría. siempre ha existido la lucha del hombre por el hombre, especialmente desde que comenzó a recorrer el globo terráqueo poblándolo, sin embargo esa lucha estuvo dirigida especialmente para el dominio de las fuerza de la naturaleza.

Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases perfectamente delimitadas socialmente, que eran en la Edad Antigua; esclavos y patricios; cuyos conflictos en el derecho romano eran regulados por el derecho civil; en la Edad Media; siervos, nobles y señores feudales; a fines de esta nacieron las organizaciones de asociaciones de defensa y lucha para defenderse contra los maestros; que eran los patronos o encargados de los centros artesanales y culturales; y que cerraban las puertas para el nacimiento de nuevos maestros

En la época moderna con el nacimiento de la revolución industrial; o del Capitalismo salvaje y su respectiva Globalización, la opresión dura hasta que

<sup>29</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo. ob cit., pág 72

<sup>30</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima Edición, Trillas, México. pág 351

despiertan los pueblos, formándose las coaliciones o asociaciones obreras reivindicando sus logros y derechos con el ejercicio de la huelga. Aunque hay que precisar, que la lucha social de las épocas Antigua y Moderna no tuvo las características que tiene la lucha social en nuestra época, pues la pugna social dentro del férreo y duro régimen capitalista de nuestros días tiene, como clara manifestación, los conflictos de trabajo.

Es por ello que los conflictos de trabajo tiene sus raíces en lo más profundo del sistema capitalista que vivimos, por ello no terminan, sino que cíclicamente aparecen, ya como consecuencia de causas económico-sociales y técnicas, o ya por razones jurídicas y legales, ya que primeramente la clase trabajadora entiende y asimila su papel de prestadora de servicios para después a través de la lucha reivindicatoria conseguir algunas mejoras para toda su colectividad en esa relación.

La producción de los bienes satisfactoros es el resultado del trabajo socialmente necesario y es conocido que los bienes son producidos colectivamente por todos los miembros que integran esa colectividad, en cambio una minoría de seres humanos, los poseedores de los bienes de producción, se apropian de todos los bienes, es decir, toda la sociedad produce los bienes por una especie de interdependencia humana y en cambio, un solo grupo privilegiado se apodera de esos bienes, por lo que se beneficia del trabajo de la colectividad

Por otra parte la clase mayoritaria, la clase trabajadora advierte la semejanza entre la situación económica social de unos individuos y otros y más tarde entre unos grupos sociales y otros, hasta despertar en la clase trabajadora el fenómeno conocido por conciencia de clase

## II. 2. CARACTERISTICAS Y NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

La primera característica es el aspecto humano, así el tratadista argentino M. B. Tissebaum, citado por Armando Porras y López, que señala “En las contiendas del derecho privado, el objeto se concreta dentro de una órbita de carácter patrimonial que afecta esencialmente el interés individual de las partes, en cambio, en las contiendas de trabajo las posiciones personales de las partes es desplazada del eje central de las mencionadas órbitas del litigio por la posición que en el mismo toma el trabajo como noción jurídico social, que actúa de modo predominante, tanto en la relación de las relaciones contractuales, como en las cuestiones o divergencias que se derivan del mismo”.<sup>31</sup>

La segunda característica es la que considera que la contienda que se forma entre el capital y el trabajo, nociones que importan asignar a las partes, una función y un sentido dentro de la contienda.

La tercera característica, consideran los tratadistas que es de orden público, pues afirman que las controversias de orden mercantil y civil, solo interesan única y exclusivamente a los particulares que intervienen en ellas, en cambio en los conflictos de trabajo toda la sociedad se encuentra interesada, especialmente en los conflictos colectivos de naturaleza jurídica o económica, por la naturaleza social que conllevan ya que su resultado beneficia o perjudica a un extracto determinado de la misma o a todo el conglomerado que la integra, por lo que con ello se concluye que los conflictos de trabajo son de orden público.

---

<sup>31</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit. pág. 75.

Tan es así, que Trueba Urbina indica que con en la ejecutoria de ocho de enero de mil novecientos veintiséis referente a Compañía de Petróleo El Aguila, la Suprema Corte sitúa estos conflictos en el campo del derecho público al determinar "Consagrando nuestra Constitución en su artículo 123, un principio enteramente opuesto al individualismo, es de estimarse que las controversias jurídicas entre el capital y el trabajo, han pasado del dominio del derecho privado, en que el Estado y la Sociedad están interesados indirectamente, al dominio del derecho público, del que es un ramo el constitucional, y en el que aquellos tienen un interés directo, cualquiera que sea el lugar de controversia, las personas interesadas y los intereses que se ventilen".<sup>32</sup>

Por último, otra característica de los conflictos de trabajo es la razón de **tratar desigual a los desiguales**, tal y como lo define Porras y López, que menciona al respecto "En los conflictos privados, las partes son tratadas en una situación de igualdad ante la Ley, entre otros motivos porque así se desprende del contenido de los artículos 13 y 14 Constitucionales. En cambio, la ley y el tribunal, si poseen un verdadero concepto de justicia, tienen que tratar en forma desigual a los desiguales, es decir, la ley y los jueces del trabajo deben impartir justicia protegiendo a los seres débiles económicamente hablando".<sup>33</sup>

Esta característica tiene, como fundamento, el que la verdad en el procedimiento laboral, es la verdad real no la verdad formal, como se da en el proceso civil, por lo demás la Ley Federal del Trabajo, se considera como un mínimo de derechos existentes a favor de la clase trabajadora, tutelando esos derechos, como se indica con anterioridad, tomando en cuenta su carácter eminentemente social Así es, del propio contenido de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, se desprende la última característica enunciada, en

<sup>32</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., pág. 183

<sup>33</sup> PORRAZ Y LOPEZ, Mario, Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., pág. 76

efecto, existen disposiciones entre otras el artículo 685 de la propia Ley, que precisa: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

### **II.3. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO**

Existen tantas clasificaciones de los conflictos de trabajo, según los puntos de vista que se toman como base para ello y según el tratadista que escribe, o en atención al sujeto que entran en su composición se clasifican en obrero-patronales, ínter obreros e ínter patronales con las variantes que aporta la presencia de las organizaciones sindicales patronales u obreras, por su composición intrínseca son jurídicos o económicos o desde el punto de vista que se persigue, son individuales o colectivos.

Los conflictos de trabajo de carácter jurídico, son los suscitados con motivo de la interpretación o aplicación de las leyes o contratos de trabajo y para su solución se requiere, exclusivamente, del acercamiento del hecho al derecho, dado que en el texto de la ley se localiza el mandato o disposición aplicable.

Los conflictos de trabajo de carácter económico tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyos casos las Juntas más que aplicar el derecho crean la norma que rige las relaciones obrero-patronales, exigiendo al juzgador una labor previa de integración de la norma de solución con base en la información tomada del medio económico, sin que deje de ser jurídico, pues cae dentro del ámbito del derecho.

Como ya se indicó existen varias clasificaciones, así Mario de la Cueva propone como definitiva la clasificación.

- a).- Individuales de naturaleza jurídica
- b).- Colectivos de naturaleza jurídica, y
- c).- Colectivos de naturaleza económica<sup>34</sup>

Trueba Urbina, los clasifica en:

- “Obrero-patronales; individuales y jurídicos;
- Obrero-patronales: colectivos y jurídicos;
- Obrero-patronales: colectivos y económicos.
- Interobreros. individuales y colectivos
- Interpatronales: individuales y colectivos”<sup>35</sup>

Tena Suck, señala; los conflictos de trabajo atendiendo a diversos criterios se pueden dividir en:

#### **Intereses en pugna**

- “Conflictos individuales.
- Conflictos colectivos.
- Conflictos jurídicos (individuales. colectivos)
- Conflictos de orden económico (individuales, colectivos)
- 

#### **Sujetos:**

- Entre patrones y trabajadores.

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, ob cit . pág 513

<sup>35</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ob. Cit. Pág. 184.

- Entre patrones
- Entre trabajadores.
- Entre sindicatos.
- Entre sindicatos y terceras personas”<sup>36</sup>

Con ello, Mario de la Cueva omite en su clasificación a los conflictos individuales de carácter económico, considerando que son eminentemente jurídicos los conflictos individuales.

Néstor de Buen, señala que es indebido omitir la referencia a los conflictos individuales de carácter económico, adicionando a las anteriores clasificaciones otros incisos para determinar los conflictos, indicando que los obrero-patronales son de carácter jurídico y de carácter económico, por lo que tenemos;

- Intersindicales
- Entre trabajadores y sindicatos
- Entre sindicatos y el Estado

Juan B. Climent Beltrán, los clasifica:

**En razón a las partes que intervienen:**

- “Conflictos obrero-patronales.
- Conflictos Inter.-obreros.
- Conflictos Inter.-patronales.

**Atendiendo a los intereses involucrados:**

---

<sup>36</sup> TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. Págs.30 y 31

- Individuales, aquellos que atañen al interés individualizado de los trabajadores, cualquiera que sea el número de ellos.
- Colectivos. Los que conciernen al interés de la colectividad de los trabajadores como tal, esto es, no en consideración al número de ellos, sino a que éste implicada la comunidad obrera, lo que incluye al sindicato como representante del interés profesional de la misma.<sup>37</sup>

En tal virtud, trataremos de exponer una clasificación acorde a lo que nos indican los tratadistas que se mencionan, pues consideramos que ellos son los exponentes de los autores que realizan una clasificación de acuerdo a su modo de ver los conflictos de trabajo.

- Conflictos Individuales obrero-patronales;
- Conflictos inter-obreros;
- Conflictos inter-sindicales;
- Conflictos entre trabajadores y sindicatos.
- Conflictos entre patrones; y
- Conflictos Colectivos de Trabajo.

a).- **Conflictos Individuales obrero-patronales**, son aquellas controversias que se dan solo entre un trabajador y un patrón, esto es, personas físicas individuales, por su naturaleza son conflictos jurídicos y se motivan por la violación del contrato colectivo de trabajo o por violación a la Ley, por ejemplo, por consecuencia de la separación sin causa justificada de un trabajador en su empleo, violándose con ello el contrato de trabajo y la Ley, la consecuencia inmediata de ello es que el trabajador demande al patrón el pago de la

---

<sup>37</sup> CLIMENT BELTRÁN. Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición. Esfinge, México, 1999, págs. 207 y 208



indemnización constitucional a que tiene derecho, o bien la reinstalación en su empleo, éste tipo de conflicto es el mas común en nuestra legislación, pues existen infinidad de casos en que el patrón despidió a su trabajador sin causa que lo justifique, aunque no siempre aquel ejercita ese derecho, pues por la necesidad económica se consigue otro empleo, olvidándose del anterior.

Trueba Urbina define estos conflictos "Como las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones; persona física o moral; con motivo del contrato o la relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicos, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto"<sup>38</sup>

**b).- Conflictos Inter-Obreros**, son aquellos que surgen entre los trabajadores, generalmente por motivos de preferencia de derechos de un puesto de nueva creación o mejor, su naturaleza es esencialmente jurídica, ya que se trata de determinar cual de los dos o más contendientes tiene el derecho del ascenso escalafonario, su naturaleza es que repercuten en un patrón o, inclusive en un sindicato o en ambos.

Trueba Urbina los divide en Individuales y Colectivos, dándoles poca importancia a los individuales por ser poco usuales y a los colectivos los divide en intergremiales o intersindicales que a continuación analizaremos.

**c).- Los conflictos intersindicales**, son aquellos que se establecen entre dos o más sindicatos, son muy frecuentes, especialmente a propósito de la reclamación por obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo, o la administración de un contrato ley, su naturaleza es esencialmente jurídica, pues el problema se reduce a precisar que sindicato es el mayoritario y

<sup>38</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., pág. 184

consecuentemente cual es el que representa el interés profesional de los trabajadores.

Para su solución, existen dos procedimientos, el primero se reduce a fijar que sindicato tiene la mayoría por medio de un recuento mediante el cual cada uno de los trabajadores inscritos determina por medio de su voto cual de los sindicatos en pugna lo debe representar; que se lleva a cabo generalmente en el centro de trabajo respectivo, que consideramos como el más apropiado por rápido y por el cual se llega a la realización de la justicia sin violar disposición constitucional alguna, el otro procedimiento consiste en que el grupo o sindicato mayoritario debe demandar en la vía ordinario laboral, la titularidad del contrato individual de trabajo. Este procedimiento se presta a muchas dificultades, lo que trae graves injusticias, pues el grupo minoritario de trabajadores se ostentaría como titular del contrato colectivo de trabajo, no obstante ser minoría y de esto nacerían multitud de consecuencias graves en contra de los trabajadores mayoritarios.

Con respecto a estos conflictos el maestro Trueba Urbina indica "Los intersindicales o intergremiales son frecuentes y en algunas ocasiones aparecen síntomas graves; choques sangrientos que destruyen la cohesión que debe existir entre la masa trabajadora, pueden considerarse como un germen de la guerra fratricida y muy perjudiciales para el progreso del movimiento obrero y también para la producción. Por esto el estado tiene el deber de procurar la unificación del proletariado, pero sin convertir a los líderes en monigotes"<sup>39</sup>

**d).- Conflictos entre trabajadores y sindicatos,** nacen entre un sujeto individual, físico y un sujeto colectivo o moral, por su naturaleza son esencialmente jurídicos, y nacen porque el trabajador y el sindicato violan la

---

<sup>39</sup> Ibidem., pág. 186

norma estatutaria de la organización. El caso más frecuente de ellos es el derivado de la aplicación de la cláusula de exclusión a un trabajador por parte del sindicato.

Consideramos que este tipo de conflictos poco a poco se han ido superando, ya que al momento existe una mejor comunicación de ideologías, fines y propósitos entre un sindicato y sus trabajadores, entendiéndose que ambos persiguen su superación profesional en una fuente de trabajo.

**e).- Conflictos entre patrones;** Respecto a este tipo de conflicto, Néstor de Buen, afirma "La posibilidad de que pueda ventilarse ante los tribunales de trabajo un conflicto entre patrones, sin la presencia de un interés obrero, siempre me pareció descabellada."<sup>40</sup>

Su naturaleza es estrictamente jurídica, para que esta clase de conflictos se diriman ante los tribunales, se requiere previamente la acción de los trabajadores, como en el caso de la sustitución patronal, para los intermediarios del patrón y cuando se trata de establecer la responsabilidad originaria de una enfermedad profesional de trabajo.

**f).- Conflictos Colectivos de Trabajo,** son los más importantes, cuando se trata de la clase de conflictos que analizamos, así Armando Porras y López señala; "Esta clase de conflictos es la más importante, tanto porque su esencia jurídica todavía no se encuentra precisada, como por la trascendencia pública que entrañan los mismos".<sup>41</sup>

Existen tres criterios para determinar la naturaleza jurídica de estos conflictos

<sup>40</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit. pág. 86

<sup>41</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit. pág. 80.

El primero de ellos es el que sostienen algunos juristas españoles, cuando afirman que los conflictos colectivos son los que se producen entre grupos de obreros con patrono o grupo de patronos. De aquí se desprende que el primer criterio es el de grupo de personas sean sujetos de derecho y que es compartido por muchos autores. Así Trueba Urbina indica "Los conflictos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicatos, y uno o varios patronos encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes".<sup>42</sup>

Tomando como elementos para determinar su naturaleza jurídica a los sujetos del conflicto y además un concepto de la dinámica social, de clases, en términos generales se rechazan estos conceptos, porque no es suficiente la existencia de los sujetos del conflicto, ni la idea de la dinámica social para precisar su naturaleza

Existe un segundo criterio, que señala que la esencia jurídica de los conflictos colectivos de trabajo radica precisamente en la naturaleza del nexo que une a los sujetos del conflicto, y así nacen de la violación del contrato colectivo de trabajo, o de las relaciones sindicales obligatorias, o de la violación de la Ley.

Tampoco se acepta este criterio, porque más bien solo se refiere a los conflictos colectivos jurídicos y aún éstos no se encuentran exactamente configurados.

El criterio más aceptado, consiste en afirmar que los conflictos colectivos de trabajo son en esencia **La controversia por los intereses de categoría**. La tendencia moderna, es considerar fundado el conflicto colectivo, insistimos, en una contraposición de intereses de categoría:

<sup>42</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit. Pág. 185

Pero como en todas ciencias, en la jurídica, la solución de un problema significa el nacimiento de otro nuevo, que debemos entender por intereses de categoría, cada autor tiene su opinión al respecto, pues. frecuentemente las diferencias individuales degeneran en conflictos colectivos, sea porque los interesados vean en aquello una cuestión de principio, o bien, porque se transformen en un problema de honor:

Esta última situación se presenta con mucha frecuencia cuando una empresa despidе injustamente al Secretario General de un sindicato, lo que se debe entender por conflicto de intereses o conflicto de intereses de categoría profesionales, el conflicto es aquel en el que los intereses de la categoría profesional son afectados y el interés de categoría es un interés colectivo, colocado entre el interés de los particulares y el interés general del Estado, es decir, que los conflictos colectivos de trabajo se determinan por esa trascendencia social colocada entre los intereses colectivos del sindicato y los intereses de orden público que indudablemente representa el Estado.

Los conflictos colectivos de trabajo, se dividen a su vez, en conflictos de naturaleza jurídica y conflictos de naturaleza económica. Los jurídicos son los que nacen con motivo de la aplicación de la Ley, se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, no importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual y colectivo, la decisión corresponde normalmente, a un juez y en particular al juez de trabajo

El régimen procesal aplicable a estos conflictos es el mismo de los individuales, sin embargo, cuando se trata de la violación del contrato colectivo de trabajo, el sindicato afectado puede intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga, en cuanto a que significan intentos drásticos para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 900, los denomina así "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".

Los conflictos colectivos económicos son aquellos en los que se trata de modificar una situación contractual existente o bien de crear una relación nueva, se caracterizan por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del trabajo, sea que la causa de conflicto afecte directamente a los interesados, sea que la generalidad de los obreros decidan hacer causa común por los intereses de uno de ellos, el conflicto de intereses es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o crear un nuevo derecho; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro, en términos de lo que dispone el capítulo XIX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro del tribunal arbitral tienen que resolverlos teniendo en consideración aspectos fundamentales económico-sociales. El Estado ya no se conforma, no se limita a cumplir su función de administrar la justicia en forma conmutiva, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los participantes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

#### II. 4. AUTORIDADES EN MATERIA DE TRABAJO

El orden jurídico positivo confiere a los órganos del Estado poderes jurídicos, para realizar esa actividad requiere de un sistema que garantice la

permanencia del orden jurídico y por ello requiere de la aplicación de las funciones legislativas, jurisdiccionales y administrativas conjuntamente, pues no puede cumplir su cometido con solo crear y aplicar en la esfera jurisdiccional la norma, sino que además requiere de un sistema que garantice la permanencia del orden jurídico en cuanto a su desarrollo, que son las funciones administrativas del Estado.

El derecho del trabajo está dotado de las características de ser evolutivo, debido a las transformaciones de la sociedad, por lo que hay que recordar que en la elaboración de este derecho, las tareas legislativas se reducen a una simple aportación de estudios y proyectos elaborados en forma institucional por trabajadores y patrones, con la participación directiva de las autoridades administrativas en materia del trabajo; que están dotadas de esa especialización necesaria; por lo que se afirma que el derecho del trabajo como realización, se debe más a esos órganos especializados que al propio legislador.

Tomamos como válida la definición que hace el maestro Mario de la Cueva para la administración de la justicia obrera para abarcar todo el concepto de Autoridades en Materia de Trabajo, cuando indica "Entendemos por administración de la justicia obrera el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen asignada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas".<sup>43</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 523, nos indica cuales son las autoridades administrativas laborales, que son:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública,

<sup>43</sup> DE LA CUEVA. Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. II., ob. cit., pág.528

- 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 de 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 federal y Locales de Conciliación;
- X. A las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

II. 4. 1.- A La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es el órgano superior de administración laboral, según Miguel Bermúdez Cisneros "Inicialmente fue tan sólo una Oficina del Trabajo creada por la Ley del 13 de diciembre de 1911 la cual estaba integrada a la Secretaría de Fomento".<sup>44</sup>

Aunque Felipe Remolina, citado por Néstor de Buen, indica que existen tres etapas para la creación de la Autoridad administrativa que se menciona y que son,

"a).- No se consideraba necesario establecer autoridades propias para conocer y resolver de los conflictos de trabajo, pues la autoridad competente era, el jefe del partido político el juez civil o incluso el juez penal.

b).- La segunda se inicia con la autoridad administrativa del trabajo, "El Departamento del Trabajo", establecido el 18 de diciembre de 1911.

<sup>44</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo". Segunda Edición. Iruilas, México, 1989, pag. 217



c).- Se establece la distinción entre autoridad jurisdiccional y autoridad administrativa del trabajo naciendo una jurisdicción propia facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios".<sup>45</sup>

Antes de la creación del Departamento del Trabajo y durante el porfiriato no existía ninguna ley que protegiera a los trabajadores, con excepción de la Ley Vicente Villada de 30 de abril de 1904, que se refiere al cobro de los salarios debidos a los jornaleros, dependientes o domésticos; la ley Bernardo Reyes en Monterrey de 9 de noviembre de 1906, donde señala que las contiendas correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilarán en juicio verbal, en ambas leyes regían las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles y eran de observancia estrictamente local, donde fueron promulgadas.

Durante la época revolucionaria, al ir ocupando las plazas las fuerzas revolucionarias decretaban leyes que protegían de manera especial a los trabajadores y que tuvieron una vigencia efímera, por el tiempo en que se vivía, por medio de la Ley de Secretarías de Estado del 26 de noviembre de 1917, se traslada el departamento del Trabajo a la recién creada Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Por medio de la Ley del 31 de diciembre de 1940 se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuyas funciones son "el estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación del trabajo" de donde se desprenden las atribuciones y facultades que hasta el momento tiene esa Secretaría y que son vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás relativos de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos; entre otras.

<sup>45</sup> DE BUEN L., Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., págs 111 y 112

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social para descentralizarse ha establecido en cada entidad federativa una Delegación Federal del Trabajo, así como Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje para que las diligencias que se tramitaban necesariamente en la capital de la República; ante la propia secretaría; se gestionen en esa Juntas Especiales evitando en lo posible el desplazamiento de los interesados.

**II.-4. 2 A Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y la de Educación Pública**, a la primera de ellas le corresponde vigilar lo concerniente al reparto de las utilidades de las empresas a los trabajadores, pues es un organismo de fiscalización y de control en dicha participación de acuerdo al capítulo VIII del Título III de la Ley Federal del Trabajo, así como al reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 2 de mayo de 1975 y que en su exposición de motivos indica;

"Que corresponde a la citada Secretaría de Hacienda y Crédito público con el carácter que le otorgan los artículos 523 fracción II y 526 de la Ley Federal del Trabajo, recibir y examinar las observaciones o la declaración presentada por el patrón, conforme a las garantías que tienen los trabajadores de que se cumplirá con lo dispuesto por las leyes laborales, siendo necesario para asegurar lo anterior, establecer los medios de defensa que en todo caso puedan ejercitar para que sean corregidas las deficiencias o violaciones que se pudieran presentar en el procedimiento".<sup>46</sup>

Por lo que se refiere a la Secretaría de Educación Pública, es autoridad en materia del trabajo a propósito de las escuelas artículo 123 y en cumplimiento a las obligaciones de los patrones en materia educativa y en cuanto

---

<sup>46</sup> Diario Oficial de la Federación de 2 de mayo de 1975. Tomo CCCXXX. número 1. pág. 24

a capacitación y adiestramiento a que se refiere el Capítulo III Bis, del título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153 fracciones "A" a la "X", inclusive.

El antecedente de las escuelas, lo encontramos en el proyecto llamado Pastor Rouaix-Macias, se incluyó la fracción XII del artículo 123 de la Constitución de 1917 que indicaba la obligación de los patrones de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Tomando este principio la Ley de 1931, en su artículo 111 fracción VIII, que indicaba; Artículo 111.- "Son Obligaciones de los patrones ... fracción VIII - Establecer y sostener escuelas elementales, cuando se trate de centros rurales situados a más de tres kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños en edad escolar sea mayor de veinte. La educación que se imparta en estos establecimientos se sujetará a los programas oficiales de las escuelas de la Federación, y los maestros serán designados por las autoridades escolares federales: Los sueldos no serán menores a los atribuidos a los maestros en las escuelas de igual categoría que sostenga el Gobierno Federal".<sup>47</sup>

La oficialización de este principio para que la Secretaría de Educación Pública fuera la encargada del funcionamiento de estas escuelas se realizó mediante el Decreto del Congreso Federal de 20 de enero de 1934 que adiciono a las Ley de 1931 el artículo 428 Bis, que indicaba "Corresponde a la Secretaria de Educación Pública, la vigilancia encaminada a obtener que las obligaciones a cargo de los patrones en materia educativa se cumplan en la forma y términos prevenidos por esta Ley".<sup>48</sup>

<sup>47</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO (18 de agosto de 1931), comentada por Víctor Manuel Buendía, Décimo Novena Edición: Cicerón, México, 1951, págs 39 y 40.

<sup>48</sup> *Ibidem*, pág 152.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, determina a esta Secretaría como autoridad de trabajo, de acuerdo a su Capítulo IV del Título Once y así en 1977 se modifica la fracción XIII del artículo 123 constitucional, que indica: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo: La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dichas obligaciones".

**II. 4. 3 A las Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.** Las Direcciones Estatales del Trabajo, son autoridades laborales, ya que les corresponde el ejercicio de su imperio al gobierno estatal en su territorio, aun en el aspecto laboral, teniendo como encomienda vigilar los cumplimientos de la previsión social y establecer las políticas laborales que se observan dentro de la entidad correspondiente y acorde con la política laboral que establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como máximo órgano administrativo laboral vigilando la estricta observancia del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos correspondientes, así como todos los asuntos que se relacionan con el trabajo y la previsión social, procurando la conservación del equilibrio de los factores de la producción, aplicando las normas de trabajo dentro de la jurisdicción estatal

**II. 4. 4. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo:** Su función es la representación y asesoramiento de trabajadores y sindicatos cuando lo soliciten, en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo y se integra con un procurador General y diversos procuradores Auxiliares; todos designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por los gobernadores estatales en su caso, su razón de ser es la defensa de los intereses de los trabajadores ante los tribunales laborales y deben ser licenciados en derecho.

Son de gran ayuda para los trabajadores que carecen de medios económicos; pues los servicios que presta son gratuitos; además por ser una autoridad administrativa, tiene la facultad de llamar al patrón para llegar a un arreglo conciliatorio con los trabajadores, sin dar inicio formalmente al juicio ante las Juntas de Conciliación competentes de acuerdo a la rama industrial que es competencia de las Autoridades Federales y que se indican en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Opinamos que los Procuradores Auxiliares; que son los que normalmente llevan el trámite de los juicios; deben ser profesionistas capaces a fin de procurar la justicia laboral hacia los trabajadores, esa capacidad se da, de acuerdo al amplio conocimiento y experiencia que tienen de cada una de las ramas industriales que les corresponde conocer lo que redundará en beneficio para los trabajadores o sindicatos que solicitan sus servicios.

**II. 4. 5. Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento:** Su nacimiento se da con la Constitución de 1917, en su artículo 123, apartado A, fracción XXV, que determina que el servicio de colocación se prestará a los trabajadores de manera gratuita, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, instituciones oficiales o privadas, aunque con la creación del Departamento de Trabajo en 1914 ya existía una llamada **Bolsa de Trabajo** donde se inscribían todas las personas que pretendían colocarse.

Más adelante en el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se determina "El Ejecutivo de la Unión, los gobernadores de los estados y territorios y el jefe del Departamento del Distrito Federal, deberán establecer en todos los puntos que estimen necesarios, dentro de sus jurisdicciones respectivas, agencias de colocaciones gratuitas que funcionarán de acuerdo con los reglamentos que al efecto se expidan".

Hasta 1971, se crea la Dirección General del Servicio Público de Empleo, que depende de la Secretaría del Trabajo, que se encarga de colocar trabajadores desempleados, en 1974 cambia a Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuya finalidad es luchar contra el grave problema del desempleo por medio de los estudios y medios necesarios para ello, para impulsar el desarrollo económico y social del país para asegurar el óptimo desarrollo y la realización integral del individuo en el trabajo, para fortalecer la capacidad de organización del aparato económico y elevar los niveles educativos y de capacitación profesional de la población, sus objetivos son; a).- Promover y planear la generación del empleo, b).- supervisar la colocación de los trabajadores; y c).- el servicio nacional de empleo.

**II.-4. 6 A LA INSPECCION DEL TRABAJO** El artículo 545 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala que “La inspección del trabajo se integrará con un Director General y el número de inspectores, hombres y mujeres que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540, los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas”.

La Inspección del Trabajo es de extraordinaria importancia para el efecto del cumplimiento de las leyes del trabajo, es la acción estatal que tiende a fortalecer la protección que la Ley garantiza al trabajador y se logra por medio de tres funciones, que son.

**Control de cumplimiento de la ley laboral** y que consiste en observar, mediante investigaciones realizadas en los centros de trabajo; por medio de los inspectores del trabajo; si se aplican las disposiciones laborales, como medidas de seguridad e higiene y cuando no ocurra ello, tomar medidas que garanticen su cumplimiento.

**Labor de asesoramiento.** los inspectores del trabajo deben de instruir a los trabajadores y patrones de una fuente de trabajo en lo que se refiere a sus obligaciones y derechos laborales industrial, lo que hace mas factible el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.

**Tarea de información,** el inspector del trabajo, aprovechando su experiencia y contacto técnico con las partes, puede captar deficiencias en las disposiciones legales que dificulten su cumplimiento y puede proporcionar información básica que haga posibles reformas o adiciones a leyes o reglamentos, así como a la política laboral.

El artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, señala las atribuciones y deberes que tienen los inspectores del trabajo al desempeñar sus funciones y que son, entre otras:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las que reglamentan el trabajo de las mujeres y menores, y las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene.

II.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, con previa identificación;

III.- Exigir la presentación de lo documentos a que obliguen las normas de trabajo,

IV.- Sugerir se corrijan las violaciones a las normas de trabajo,.

V.- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

De ahí se desprenden las funciones de los inspectores del trabajo, que son, primeramente la identificación mediante la cual al presentarse a desarrollar su función en un establecimiento o centro de trabajo, debe acreditarse con tal, mediante un documento debidamente autorizado, para que el patrón esta en la posibilidad de cooperar con él para llevar a buen término la función encomendada, como segundo elemento de sus funciones, es el relativo al horario en que debe practicarse la inspección, pues tiene atribuciones para visitar los centros de trabajo a cualquier hora, siempre que lo haga dentro del horario de labores.

Aunque la periodicidad en que se deben efectuar las inspecciones no la determina la ley, se deben llevar con frecuencia, como lo determina Miguel Bermúdez Cisneros, quien señala "observando la naturaleza y la finalidad de la inspección, es lógico que ésta deba practicarse en cierta frecuencia, a fin de mantener constante la vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales"<sup>49</sup>.

De igual forma tiene la facultad de practicar inspecciones extraordinarias, cuando existe algún motivo necesario y urgente, como podría ser el caso de que en el centro de trabajo exista un peligro inminente, por el manejo de sustancias peligrosas sin la protección debida.

**II.-4 7. A LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.** El artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo determina, "La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, Un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica".

Es un órgano tripartita, formado con representación del Estado, de los trabajadores y de los patronos, su residencia es la Ciudad de México y el

<sup>49</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., pág. 221



presidente de la Comisión es designado por el presidente de la República, debiendo ser mexicano por nacimiento, mayor de 35 años de edad, poseer legalmente título de licenciado en derecho o en economía, haberse distinguido en estudios de las materias indicadas, no pertenecer al estado eclesiástico, entre otras características

Otro órgano que integra la comisión es el Consejo de Representantes que se forma por un presidente que debe ser la misma persona que el de la Comisión Nacional, siendo auxiliado por dos asesores que son la representación patronal; pues los nombra el secretario del trabajo; sumados a los representantes en igual número de los obreros y los patronos que no serán menos de cinco ni más de quince, todos ellos designados cada cuatro años, la integración de esta comisión deberá ser el día primero de junio del año que corresponda.

El tercer órgano, es la Dirección Técnica, que se compone de un director, designado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por el número de asesores técnicos que se considere convenientes, a los representantes de los trabajadores y patronos se les llama técnicos auxiliares.

La función de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es la de procurar un mejor salario a la clase trabajadora; que se fijara cada año y comenzará a regir el primero de enero del año siguiente o en cualquier momento que existan causas económicas que lo justifiquen; atendiendo a los diversos factores económicos, sociales, culturales que integran la vida del país. pues de acuerdo a los estudios e investigaciones que realizan para determinar las condiciones económicas del país y de las zonas económicas en que se divide, así como la clasificación de las actividades productivas en cada zona, el costo de la vida de cada familia, así como el presupuesto para la satisfacción necesaria de cada familia. como son las de orden material; habitación, menaje de casa,

alimentación, vestido, transporte, las de carácter social y cultural, como son la concurrencia a espectáculos, practica de deportes, asistencia a bibliotecas y centros culturales y las demás relacionadas con la educación de los hijos de los trabajadores, así como las condiciones económicas de los mercados de consumo.

Con ello se determina cual es el costo de la vida, para tomar en cuenta si existe la posibilidad de incrementar el salario a la clase trabajadora del país, dicho incremento se hace cada principio de año, y debe ser superior a la inflación registrada en el país, para que con ese aumento al salario la clase trabajadora este en la posibilidad de afrontar las dificultades económicas, sociales y culturales que se presentan en la vida diaria.

Aunque en los últimos tiempos, la clase que produce, los trabajadores, no han tenido la posibilidad de acrecentar o mejorar sus condiciones de vida, pues el incremento salarial que se considera cada año es inferior a sus expectativas, porque es plenamente conocido que tal incremento, siempre se encuentra por debajo de la inflación y aquel no alcanza para que ellos tengan una mejor expectativa.

**II.-4. 8. A LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES EN LAS EMPRESAS;** La participación de utilidades es la remuneración por la cual el empleados da participación al conjunto de sus trabajadores, de los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal y se otorga mediante a los sistemas: voluntario, que es un acuerdo expreso o tácito, suscrito en forma libre, en el cual los trabajadores reciban sumas en efectivo o diferidas, fijadas de antemano, que siempre se lleva a cabo según el éxito del centro de trabajo.

El legal, es el que la propia ley determina el derecho de los trabajadores a percibir un porcentaje de las utilidades de las empresas. sistema

que adopta México por medio de las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre 1962, en las que se estableció el actual sistema de reparto de utilidades, creándose una comisión tripartita integrada por representantes del gobierno, trabajadores y patrones, con la finalidad de fijar el porcentaje de utilidades que deben ser repartidos entre los trabajadores de una fuente de trabajo.

La Comisión debe practicar estudios para conocer las condiciones de la economía nacional y las necesidades de fomento y desarrollo de la industria del país, funcionando con un Presidente; que es nombrado por el Presidente de la República; un Consejo de Representantes; que se integra por un representante del gobierno, más dos asesores designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y una Dirección Técnica que se forma por un Director, varios asesores técnicos, todos ellos nombrado por la propia Secretaría y por otro grupo de asesores, que en igual número son nombrados por los trabajadores y patrones

**II. 4. 9. A LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE;** Estos organismos son permanentes o accidentales, estableciéndose de acuerdo con la importancia de la región. son colegiados integrados por un representante del Gobierno. quien será el Presidente y por un representante de los trabajadores y otro de los patrones designados de acuerdo a la convocatoria ex profeso expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esto por lo que hace a las Juntas Federales, las Locales se establecen que se integran en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador de la entidad federativa correspondiente.

**II. 4. 10.- A LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE,** El maestro José Dávalos, nos señala: El nacimiento de las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje lo determina el surgimiento de conflictos

de trabajo que iban mas allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales, y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje”.<sup>50</sup>

El 27 de septiembre de 1927 el Presidente Plutarco Elías Calles acordó, expedir un decreto, que establece la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, decreto reglamentario de las leyes de ferrocarrileros, petróleo y minería que hacían imposible la intervención de las autoridades locales, ordenando su residencia en la Ciudad de México y las Regiones de Conciliación que fueren necesarias, se integran por un representante del Gobierno que es el presidente de ella y por representantes de los trabajadores y patronos, que se designan por ramas de la industria u otras actividades de acuerdo con la clasificación y convocatoria que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo determina “Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV”

Dependen jerárquicamente de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, según el artículo 40 de la Ley de la Administración Pública

<sup>50</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Tercera Edición. Porrúa, México, 1990. pág. 71

**II. 4. 11- A LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE,**  
Funcionarán en cada una de las entidades federativas, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para su integración se regirán por las disposiciones que normen a los organismos federales, entonces las facultades del poder ejecutivo a través del presidente de la república y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las ejercen los gobernadores de los estados y por lo que se refiere al Distrito Federal son las atribuciones del mandatario federal y el Jefe del Gobierno, tal y como lo determina el artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo

Las autoridades que se indican en los numerales que anteceden se detallaran con toda claridad en el número que sigue, tomando en cuenta que se trata de un solo órgano jurisdiccional.

## **II. 5. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Durante la sesión del Constituyente del 28 de diciembre de 1916, durante la intervención de José Natividad Macías, indicó que la única forma de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo que se producían porque aquel se llevaba una gran parte de las ganancias a éste se le daba solo una pequeña cantidad, era establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje y señala. "No son tribunales y voy a demostrar que si se convirtieran en tribunales serían contra los obreros, pues bien, estas Juntas de Conciliación y Arbitraje son las que tienen a su cargo fijar los salarios mínimos. estas juntas tienen que componerse, forzosamente, de representantes de los trabajadores y de representantes de los capitalistas en cada rama de la industria, porque como son muchas industrias, es

necesario que haya un representante de cada una de ellas, para poder estudiar estas cuestiones, que son siempre delicadas...<sup>51</sup>

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos jurisdiccionales para los conflictos de trabajo, Juntas porque se integran y funcionan con la reunión del representante del Gobierno, el del trabajo y el del capital. De Conciliación, pues fueron creadas con la encomienda de buscar siempre un arreglo amistoso entre las partes de un conflicto obrero-patronal. De arbitraje porque si la conciliación no se presenta, entonces intervienen como jueces del conflicto.

Tal y como lo afirma Marco Antonio Díaz de León "En México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir, mediante proceso, los conflictos y litigios de trabajos derivados de las relaciones laborales reguladas en el apartado A del artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo".<sup>52</sup>

En su composición tripartita esta implícita la idea de participación y concurrencia de los propios sectores interesados, pues el representante del gobierno se apoya y es limitado en la presencia y opinión de los otros dos representantes

No son autoridades administrativas laborales, como las detalladas con anterioridad, sino que son autoridades jurisdiccionales, como lo indica Miguel Bermúdez Cisneros, cuando señala "Ya sean de Conciliación o Conciliación y Arbitraje, las Juntas no constituyen por su naturaleza y funciones el prototipo de las autoridades laborales que estamos tratando; esto es que son autoridades

<sup>51</sup> Diario de los debates del Congreso Constituyente. Tomo I. No. 38. imprenta de la Cámara de Diputados, México, 1922, pág. 725

<sup>52</sup> DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral I. Porrúa, México, 1990. pág. 84

laborales, mas no autoridades administrativas laborales. Por el contrario, se trata de autoridades jurisdiccionales<sup>53</sup> para determinar su naturaleza jurídica se debe tomar en cuenta la división de poderes, así las cosas se debe tomar en cuenta la existencia de un poder ejecutivo, un poder judicial y un poder legislativo.

Del poder legislativo, que está formado por la Cámara de Diputados, Cámara de Senadores y el Congreso de la Unión, sin que se consienta la existencia de órganos independientes y por ello no pueden ser parte las Juntas de Conciliación y Arbitraje de este poder.

Tampoco pueden ser parte del poder judicial y aunque las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para conocer de conflictos jurídicos, pues además tienen la facultad para conocer de los conflictos colectivos de naturaleza económica, por lo que desborda los límites que se reservan al Poder Judicial.

Por consecuencia pensaríamos que dependen del poder ejecutivo, pues este designa al titular de ellas y es una institución especial ligada al ejecutivo, sin que esta dependencia sea jerárquica, por lo que no es así, ya que ejercen funciones administrativas, legislativas y jurisdiccionales, como es el caso de la creación del derecho objetivo, cuando dictan una sentencia colectiva en los conflictos económicos y la aplicación del derecho mismo, al dictar laudos en los conflictos jurídicos individuales.

Su fundamentación y naturaleza jurídica. se encuentra plasmada en la fracción XX del artículo 123 Constitucional que determina " Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno...".

<sup>53</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. ob. Cit., pág. 224.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad, pues nacieron de la Constitución de 1917, como una respuesta del reclamo de la clase trabajadora para que la justicia fuera más justa y equitativa en los conflictos obrero patronales, estableciendo una justicia basada en la equidad, aunque al momento de su origen no se les dio la importancia que requerían, como lo indica el Doctor Mario de la Cueva, al ser citado por Bermúdez Cisneros al mencionar "El hecho de que naciera en una época poco propicia para la determinación de sus caracteres, pues los perfiles de las instituciones similares del extranjero aún no se precisaban".<sup>54</sup>

Aunque no podía existir alguna institución similar en el extranjero, como lo determina Mario de la Cueva, tomando en cuenta que la Constitución de 1917 es la primera Constitución de carácter social.

Los tribunales de trabajo, son los facultados para conocer todos los casos de conflictos obrero-patronales, por lo que se trata de una verdadera jurisdicción del trabajo, no son tribunales especiales y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común.

Por lo que hace a su integración, durante los primeros años posrevolucionarios de 1918 a 1924, no se consideraba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de trabajo, se les consideraba solo como autoridades por lo que contra ellas procedía el juicio de amparo, solo conocerán de los conflictos colectivos de trabajo, pero las proposiciones que se formulen para evitar o resolver estos conflictos no tendrán el carácter de obligatorio, a no ser que las partes lo acepten, el arbitraje será de orden público, conociendo solo de los conflictos que señalan las fracciones del artículo 123 Constitucional y los conflictos individuales serán cuestión de los tribunales del orden común, hablándose de

---

<sup>54</sup> Idem



capital y trabajo no de trabajadores y patrones, por lo que existían dudas de los juristas sobre el carácter de ellas.

Situación que se remedia como lo indica Guillermo Floris Margadant, cuando señala "En 1924 la Suprema Corte de Justicia decidió claramente que las Juntas eran tribunales y eliminaba toda duda sobre su constitucionalidad".<sup>55</sup>

Siendo celebre en los anales de la jurisprudencia mexicana la tesis pronunciada el día primero de febrero de mil novecientos veinticuatro por nuestro máximo tribunal, con motivo del amparo interpuesto en el conflicto obrero patronal de la Corona, S.A., manifestando que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales del trabajo, y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 constitucional, por lo que no son tribunales especiales y las legislaturas de los estados estarán facultadas para establecer a los tribunales del trabajo, que no podían ser otros por mandato constitucional, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Aunque el maestro Trueba Urbina, manifiesta que lo anterior fue precisado con más exactitud en la ejecutoria del veintiuno de agosto de ese año, por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, con motivo del amparo en revisión "Compañía de Tranvías Luz y Fuerza de Puebla, S.A., más precisa y mejor elaborada decide categóricamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo"<sup>56</sup>

La jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para Trueba Urbina "La jurisdicción del trabajo realiza los derechos económico-sociales de los trabajadores en los conflictos entre los factores de la producción, en función de

<sup>55</sup> MARGADANT S. Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Textos Universitarios, México, 1971 pág. 238

<sup>56</sup> TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. ob, cit, pág.230

redimir a aquellos y de suprimir la explotación del hombre por el hombre<sup>57</sup>, las características de la jurisdicción del trabajo, son

a).- En nuestra legislación la jurisdicción de trabajo es formalmente administrativa, pues dependen del poder Ejecutivo, desde el punto material ejecuta actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el poder Judicial, pues el desarrollo del proceso laboral, es análogo con el proceso civil, aunque con caracteres especiales que los diferencian.;

b).- La finalidad esencial de la jurisdicción del trabajo es pública, en razón de que los conflictos laborales, especialmente los colectivos; importan a la sociedad, mientras que los civiles solo interesan a las partes de ahí su carácter privado.,

c).-Es oficiosa, pues la autoridad de trabajo actúa con mucha frecuencia de oficio, sin instancia de parte, como sucede con las huelgas que se califican de oficio, o a petición de parte,

d).- La jurisdicción del trabajo, es proteccionista de la clase económicamente débil, de ahí su carácter social; porque la ley se interpreta para proteger al trabajador, sin coaccionar los derechos de los patrones;

e).- La jurisdicción del trabajo, se determina por la naturaleza de los conflictos de trabajo, que por su cuantía

De acuerdo a que la jurisdicción del trabajo, es la potestad conferida a órganos especiales, de aplicar el derecho del trabajo por la vía del proceso,

---

<sup>57</sup> Ídem., pág. 252

tenemos que establecer de donde emana la jurisdicción conferida a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para aplicar el Derecho del Trabajo.

El artículo 73 constitucional, en su parte relativa establece: "El Congreso tiene facultad... Fracción X, para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos de apuestas y sorteos, instituciones de crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el banco de emisión en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123".

Francisco Córdova Romero, señala "La fracción XXXI del artículo 123 Constitucional para la aplicación de las leyes de trabajo, establece dos jurisdicciones la federal y la estatal, dando así pauta para el establecimiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje".<sup>58</sup>

El artículo 123 constitucional establece en la fracción XXXI "La aplicación de las leyes del trabajo corresponden 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 y servicios: 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 de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, 8 - De hidrocarburos; 9.- Petroquímica; 10.- Cementera; 11.- Calera; 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas, 13.- Química, incluyendo la química

<sup>58</sup> CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1991, pág.24

farmacéutica y medicamentos; 14.- De celulosa y papel, 15 De aceites y grasas vegetales, 16 - Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17 - *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;* 18.- Ferrocarrilera; 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de tripay o aglutinados de madera; 20 -Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y 22.- Servicios de banca y crédito

*b).- Empresas: 1 - 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 o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona exclusiva de la nación.*

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de 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.

Esta disposición, establece como regla general que a los estados les toca la aplicación de las leyes en materia de trabajo y solo la Federación tendrá

las facultades que expresamente le son señaladas. Por lo tanto de acuerdo a la aplicación del principio de interpretación constitucional, a los estados les corresponde, por medio de sus autoridades; la aplicación de las leyes de trabajo y enseguida viene una enumeración de casos que competen a la Federación y, esta enumeración es de tal forme importante, por lo que Armando Porras señala "Que la competencia de los estados en el país se reduce a los conflictos de porteros, criados panaderos, herreros, bañeros, etc , negocios de muy poca importancia en comparación con la naturaleza de los negocios que jurisdiccionalmente conoce la Federación".<sup>59</sup>

La competencia la define Trueba Urbina como "La atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto por su naturaleza y por disposición de la ley; en otros términos, es la actitud o capacidad del órgano del Estado, ya sea burgués o social, para ejercer el poder jurisdiccional, dirimiendo los conflictos privados, públicos o sociales".<sup>60</sup>

Las facultades expresas para resolver las diferencias entre el capital y el trabajo, otorgadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran conferidas por disposición constitucional por medio de las fracciones XX y XXI del artículo 123 que nos indican;

Artículo 123 constitucional, fracción XX "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representante de los obreros y de los patronos y uno del gobierno".

De igual forma en su fracción XXI indica " Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta,

<sup>59</sup> PORRAS Y LOPEZ Armando, Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit. , págs 179 y 180.

<sup>60</sup> TRUEBA URBINA. Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., pág. 443

se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente; Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo”.

Tan es así, que la Ley reglamentaria; Ley Federal del Trabajo; del artículo 123 constitucional, nos señala: por medio del artículo 604 “ Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV”.

Este artículo confiere jurisdicción a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos de trabajo, confiriendo facultades a las autoridades de los estados para aplicar las leyes de trabajo en sus respectivas jurisdicciones, sin invadir las competencias de las autoridades federales enumeradas en el artículo 123 constitucional.

### CAPITULO III.

#### MARCO JURÍDICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

#### III. 1. CONSTITUCION POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

Durante las largas sesiones del Congreso Constituyente de Querétaro, los Constitucionalistas contribuyeron a formar la teoría social de la Constitución que estaban creando, alentando para ello la penetración del derecho social en la misma, estas ideas tomaron forma en el artículo 123, quedando definido, por lo que se determinó la protección a los trabajadores y los derechos de los patrones en la ley fundamental que hoy nos rige.

Al respecto Felipe Tena Ramírez señala; "La obra original y propia de la asamblea de Querétaro, consistió en las trascendentales novedades que introdujo en las materias obrera y agraria, bastantes por sí solas para convertir el proyecto de reformas del Primer Jefe en una nueva Constitución".<sup>61</sup>

El proyecto del artículo 5º constitucional sólo contenía en materia laboral la escasa innovación de limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo, la comisión redactora presentó modificado el artículo al señalar que "la jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres, sin que con ello se

---

<sup>61</sup> TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. 1808-1979. Novena Edición, 1980, Porrúa, México, pág. 813.

resolviera en toda su amplitud el problema para la clase trabajadora, por lo que algunos diputados exponían la necesidad de extender mucho más allá del citado artículo 5º las garantías del obrero, dedicándole todo un título de la Constitución.

Así lo indica Felipe Tena Ramírez, cuando el diputado Cravioto pide que se retirarán del artículo 5º las cuestiones obreras para presentarlas en un artículo especial "Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros"<sup>62</sup>

Es por ello y después de algunas acaloradas discusiones que se tuvo que presentar como iniciativa ante el Congreso, en forma del Título VI de la Constitución y con el rubro **Del Trabajo y de la previsión social**, convirtiéndose en el artículo 123 constitucional.

"Artículo 123 El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: .."<sup>63</sup>

La legislación mexicana en materia de trabajo, es una consecuencia de la revolución y aspiraciones del pueblo, el artículo 123 constitucional es un catálogo de los derechos mínimos de la clase trabajadora, que pueden ser ampliados por la legislación ordinaria a través del contrato individual o colectivo de trabajo.

<sup>62</sup> *Ibidem.*, pág 814

<sup>63</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, La Constitución y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 1999. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México. CD-ROM.



Por ello, señala Rafael de Pina "El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial"

Más adelante agrega, "Que el derecho laboral no viene a ser precisamente un conjunto de normas privilegiadas que se han dictado en beneficio exclusivo del obrero, sino más bien, un conjunto de normas por medio de las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones de los trabajadores con los patrones: Inspirándose para tal objeto en la idea de justicia social".<sup>64</sup>

Por lo que, debemos tener la certeza que el propósito de los legisladores fue el de señalar una base para la reglamentación posterior y así lograr la mejor armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo, en el artículo 123 se redactan las garantías sociales específicas para los trabajadores en particular y en general para toda la clase obrera.

Aunque existen muchas disposiciones protectoras del trabajador contra los abusos del patrón, también existen mandamientos en la propia Constitución y en su ley reglamentaria que le proporcionan garantías al patrón, con el fin de que se de un mejor funcionamiento en las relaciones obrero-patronales.

Tomando como fundamento el texto original del preámbulo del artículo 123 constitucional, la legislación en materia laboral correspondía por igual al Congreso de la Unión y a las legislaturas de cada uno de los estados de la

---

<sup>64</sup> DE PINA, Rafael Diccionario de Derecho. Décima Octava edición. Porrúa, México, 2000 Págs. 232 y 233

República, pues ellos tenían la facultad de expedir leyes en materia laboral en su ámbito territorial respectivo.

La justificación para lo anterior es que se desconocía cual era la necesidad en cada estado y porque los Constituyentes no quisieron invadir la competencia y soberanía de cada uno de los Estados, entonces se empezaron a dictar en cada Estado leyes propias reglamentarias del artículo 123 constitucional, por lo que había una gran desorganización al respecto, pues algunos Estados crearon leyes y verdaderos códigos de trabajo, otros las copiaban de la legislación extranjera.

En todos estos Códigos locales, en sus disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de los tribunales del trabajo, como son la Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos y las medidas para la ejecución de los laudos, el sistema procesal se inspiró en el procedimiento común, pero con las modalidades propias de la nueva disciplina, como es la oralidad con la celebración de audiencias públicas, así como la reducción de los términos con el fin de tramitar rápidamente los conflictos.

Entonces la federalización de las leyes de trabajo era una necesidad primaria tomando en cuenta la gran variedad de Leyes Estatales que en esencia regulaban lo mismo; por lo que en el año de 1925 se dejó al Congreso de la Unión la exclusiva de legislar sobre la materia, por lo que se llevaron a cabo diversos estudios comparando el contenido del artículo 123 constitucional y de las leyes de cada uno de los Estados, así en el año de 1929 la Secretaría de Gobernación elaboró un proyecto de Código Federal del Trabajo de los Estado Unidos Mexicanos.

En virtud de la reforma constitucional del 6 de septiembre de 1929, se modificó el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 constitucionales, por medio de la cual se facultaba al Congreso de la Unión en forma exclusiva para legislar sobre materia del trabajo, y su aplicación correspondería a las autoridades Federales y Locales, conforme la una distribución de competencia, por lo que se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo...”<sup>65</sup>

“Artículo 73. El Congreso de la Unión tiene facultad .. X. .Para legislar en toda la República sobre .. y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de la leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a Ferrocarriles ... “<sup>66</sup>

Antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, no hubo en los diversos Estados una legislación que fuera fácilmente aplicable al medio en que se expedían, pues en algunos las leyes sobre trabajo eran copias de legislaciones extranjeras en otros eran el producto de una teoría inaceptable sin estar sujetas a lo prescrito por el propio artículo 123 adoleciendo de múltiples defectos y omisiones, ya que solamente se tocaban puntos aislados, sin satisfacer la necesidad existente de tratar esta materia en la forma tan amplia como lo indicaba el artículo 123 constitucional.

<sup>65</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. La Constitución y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación 1999. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México. CD-ROM.

<sup>66</sup> Idem

También, mediante las reformas del artículo 123 constitucional de esa fecha 6 de septiembre de 1929, se otorgó en forma exclusiva al Congreso de la Unión las facultades de legislar en materia de trabajo, al señalar "El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre..."<sup>67</sup>

Al respecto Ricardo Soto Pérez indica, "Por lo que se hicieron varios estudios comparativos entre el contenido de las diversas fracciones del artículo 123 constitucional y las reglamentaciones que hicieron las legislaturas de los Estados, por lo que al entrar en vigor esta Ley, se abrogaron todas las que sobre la materia habían expedido las legislaturas de los estados y que hasta entonces habían regido como leyes locales"<sup>68</sup>

La Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, en 1931, tomando los proyectos y leyes anteriores, formula un proyecto de Ley Federal del Trabajo, por lo que el 28 de agosto de ese año el Presidente de la República, el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, promulgo la Ley Federal del Trabajo.

La nueva ley contiene disposiciones generales en torno a toda clase de relaciones laborales, como son entre otras: los contratos individuales y colectivos de trabajo, la terminación de los contratos de trabajo, la jornada de trabajo y los descansos legales con goce de salario íntegro, los días de descanso obligatorio, el salario mínimo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el trabajo de las mujeres y los menores, sindicatos, autoridades de trabajo y procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje

<sup>67</sup> Idem.

<sup>68</sup> SOTO PEREZ, Ricardo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Décima Tercera Edición, Esfinge. México, 1989, pág.195.

A pesar de ello, desde el nacimiento de esta ley, fue objeto de las más variadas críticas, por lo que desde su promulgación se promovieron diversas reformas tendientes a mejorarla, pues era complicada por cuanto a su aplicación a pesar de que el principio general de toda ley es en el sentido de que sea totalmente clara y precisa, por lo que resultaba difícil su aceptación en todo el territorio nacional

Con la promulgación de la presente ley, se vislumbra una nueva tendencia del derecho del trabajo, pues contiene una serie de normas que establecen el principio de la atención y protección del interés social sobre el interés clasista que predominaba con anterioridad en las distintas leyes estatales que deroga, así como en el pensamiento de los distintos autores, integrándose los núcleos de los trabajadores con los mismos derechos que los patrones, pues ante la ley todos deben ser iguales.

Se da una figura interesante, que a nuestro juicio se debe al número escaso de Juntas de Conciliación y Arbitraje que había en el país y se refiere a cualquier clase de conflicto o diferencia que deba conocer una Junta Municipal o una Junta federal de Conciliación y Arbitraje. el patrón o trabajador interesado ocurrirá ante la Presidencia Municipal o ante el Inspector Federal del Trabajo, según el caso.

Por ello Trueba Urbina, indicaba "Este objetivo solo podrá obtener justificada satisfacción en un **Código Procesal del Trabajo** o, conservando la locución tradicionalista, **Código de Procedimientos del Trabajo** que recoja las tendencias y aspiraciones sociales de nuestro tiempo, pródigo de tragedias, pero también alentado por esperanzas optimistas de un mundo mejor"<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> TRUEBA URBINA Alberto, Derecho procesal del Trabajo, Tomo IV, Gráficos La laguna, México, 1944, pág. 493.

### III. 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Al transcurso del tiempo, surge la necesidad de una renovación de la Ley Federal del Trabajo, que era necesaria como consecuencia del desarrollo económico y social que había experimentado el país en las últimas décadas: desde el cuerno de la abundancia hasta el crecimiento sostenido,, por ello surge una nueva ley, pues en la vida moderna la ley no es ni puede ser únicamente la manifestación de la voluntad del Estado, pues si pugna con la conciencia jurídica del pueblo la propia ley es letra muerta, por faltarle la razón misma de su experiencia.

Debido a esa exigencia nació la ley de 1970, por la voluntad ciudadana interpretada y tomada por el Estado que tiende a que la justicia social sea más amplia y el progreso del país; resultante del esfuerzo de todo el pueblo, se proyecte hacia todos los mexicanos y no solamente en beneficio de los grupos privilegiados y de poder; consecuentemente esas ideas, fueron ampliamente expuestas en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, expedida por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz el día 23 de diciembre de 1969, y que entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

Esta ley superó a la anterior en muchos aspectos, especialmente al considerar como salario todas las prestaciones que obtenga el trabajador, sea cual fuere el concepto del pago, lo cual se tomará en cuenta en la indemnización del trabajador despedido, así como por lo que se refiere a las vacaciones a que tienen derecho y deben gozar los trabajadores, además establece la sindicalización de los deportistas profesionales, incorpora a los agentes de comercio y otros similares, los trabajadores de confianza, los trabajos especiales y se declara que los contratos de aprendizaje son nulos, con ello se evita que los patrones sigan explotando a sus trabajadores, por medio de estos contratos, pues con la firma de

ellos por tiempo indefinido a su voluntad los tenían siempre como simples aprendices, así como los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.

Fue reformada como consecuencia de la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, esta reforma comprendió el capítulo tercero del Título cuarto y entró en vigor el primero de mayo de 1972.

Pensamos que el proceso del trabajo regulado por el derecho vigente, actualmente se considera como un derecho social auténtico, pues tiene como objetivo principal lograr el equilibrio de las fuerzas de las relaciones entre los trabajadores y los patrones, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de conciencia y equidad, aunque ésta no es la finalidad plena del proceso del trabajo, pues dada la naturaleza social y su origen, debe el proceso proteger efectiva y debidamente a los trabajadores, es decir, la aplicación de la justicia social tiene su raíz en el artículo 123 constitucional.

El Título Catorce de esta Ley, contenía las disposiciones del Derecho Procesal del Trabajo, en su capítulo V, denominado **Procedimiento para la Tramitación de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Económica**, que como su nombre indica se referían al procedimiento que se seguía ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que se iniciaba con la presentación de la demanda ante ella, que tenía que ser notificada a la parte demandada, por lo menos tres días antes de la fecha de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, los artículos contenidos en este Capítulo son del 751 al 781, en los que se detallan los pasos a seguir para la tramitación de los juicios que se mencionan y que terminan con el laudo que se emita.

Como ya mencionamos, señalaba un término de tres días cuando menos para notificar personalmente al demandado la audiencia de conciliación.

demanda y excepciones; una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, eran admisibles todos los medios de prueba, sin que se precisaran cuales eran esos medios de prueba; las partes podían presentar un máximo de cinco testigos

El Capítulo VI, se refería a los **Procedimientos Especiales**, que son “Aquellos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más rápida que los demás conflictos, en razón a la importancia o sencillez del asunto, así como los que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan el importe de tres meses de salario y el pago de la indemnización en caso de muerte por riesgo de trabajo y las resoluciones que en ellos se dicten, producen efectos jurídicos diversos”, estos procedimientos eran contemplados dentro de los artículos 782 al 789 de esta Ley.

### III. 3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980, REFORMADA

El Derecho del Trabajo ciertamente tiene una seguridad suprema, como lo viene a constituir la protección debida al hombre que trabaja, de acuerdo con ello, siempre estará presente el interés del trabajador, en particular y por su parte, los conflictos colectivos del trabajo son todos los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia.

Por lo que hace a las reformas del derecho procesal de 1980, debemos destacar que en el procedimiento laboral se incluyen nuevos ordenamientos sistemáticos tendientes a la agilización de la justicia laboral, señalando el camino que necesariamente y de acuerdo a los continuos cambios sociales y políticos que afectan a la sociedad en que vivimos debe soportar el proceso del trabajo, que regula nuestro derecho positivo. Se indican los principios



procesales derivados de las normas del trabajo, tendientes a lograr una impartición de la justicia laboral pronta y expedita, se dictan normas fundamentales para poder solucionar y desarrollar en definitiva los conflictos que surgen entre la capital y el trabajo.

Algunos tratadistas de la materia, comentan y critican las reformas procesales de 1980, Trueba Urbina, al respecto indica "La nueva reforma procesal del trabajo vigente a partir del primero de mayo de 1980, es demostración muy significativa de que el Derecho del Trabajo está en crisis y, al mismo tiempo revela la seguridad de los altos funcionarios de la federación, para enfrentarse a la realidad del desequilibrio que se contempla en las relaciones humanas entre ricos y pobres; esto es, entre capitalistas y proletarios o entre obreros y patrones; así como en la impartición de la justicia del trabajo, porque todavía la cacareada justicia social no es una realidad, sino una meta por alcanzar."<sup>70</sup>

El doctor Néstor de Buen, señala "Que la Ley Federal del Trabajo en su renovación procesal, puede haber señalado el camino a seguir; quizá a tropezones y con traspies dolorosísimos; quizá con enormes fallas de técnica jurídica; tal vez con errores intolerables, pero en el fondo hay un propósito justo, y esto es plausible, aunque no impida el derecho a la crítica;"<sup>71</sup>

El autor Euquerio Guerrero, se refiere a los procedimientos especiales y expresa; "En la nueva ley y en las reformas de 1980 se establece un capítulo especial denominado de los procedimientos especiales, que tienen por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinada clase de conflictos.

<sup>70</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Alberto Trueba Urbina, Reforma Procesal de 1980, Quinta edición, Porrúa, México, 1984, pág. 25

<sup>71</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, La Reforma del Derecho Procesal laboral, ob.cit., 1983, pág. 130.

La ley efectivamente en su artículo 892 cita a un conjunto de preceptos referidos a diversos casos que se tramitarán con ese procedimiento brevísimo ...".<sup>72</sup>

Consideramos que esas reformas del Derecho Procesal del Trabajo deben quedar debidamente comprendidas dentro de la legislación, habida cuenta que a controversias semejantes deben aplicarse los mismos principios jurídicos procesales, se pueden citar innumerables innovaciones en el nuevo procedimiento del trabajo, pero debido a la brevedad de nuestro estudio y por el hecho de no ser el tema a tratar, nos abstenemos de hacer la referencia de cada uno de ellos.

El procedimiento estaba lleno de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y tal vez costoso, por el transcurso del tiempo; en perjuicio de los trabajadores, pues entre más se prolonga un conflicto mayor beneficio obtiene el patrón, las reformas tuvieron por objeto subsanar estas deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un Derecho de clase.

Ahora, en la ley se asienta como una unidad el Derecho Colectivo, el Derecho Individual y las normas procesales, aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional, en las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al dividir los conflictos entre el trabajo y el capital, de conformidad con los principios de la justicia social.

Así pues, exhibidos en ese espíritu social, fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido: la preeminencia de la conciliación como medio de la resolución de los

---

<sup>72</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, ob. cit. Pág. 468

conflictos, así como se indico con anterioridad, se dio nacimiento a los conflictos paraprocesales o voluntarios, a analizaremos en el capítulo siguiente.

Por lo que se refiere al proceso del trabajo, un logro muy importante de la reforma de 1980, fue que se programó en una sola diligencia la primera audiencia; la llamada de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pues con la ley anterior se trataba de dos audiencias separadas, ahora con esa reforma al unirse las dos en una se logro uno de los principios del derecho procesal del trabajo, el de celeridad del proceso, beneficiando a los actores del juicio, a los trabajadores.

El procedimiento contemplado en la presente ley, se divide en **Ordinario** que se refiere a la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial; en términos del artículo 870.

Este procedimiento revela la celeridad que deben tener los juicios de que se trata; artículos 871, 872 y 873; aunque en la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje no cumplen con este principio; tal vez por el cúmulo de trabajo que tienen o por apatía de sus funcionarios; como ejemplo de ello, es que la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas por lo general nunca se lleva dentro de los quince días siguientes a que se presenta el escrito inicial de demanda.

Así como lo referente al tiempo en que debe de dictarse el laudo; una vez cerrada la instrucción; que deberá ser dentro de los diez días siguientes, sin que la autoridad cumpla con ello, tal y como se lo indica el artículo 885, sin que se cumpla con lo indicado por la ley. pues la duración de los juicios no debe exceder de los seis meses desde la presentación de la demanda.

Se debe tomar atención a que en esta ley, se trata de proteger y legitimar la acción del trabajador o sus beneficiarios, pues la Junta al momento de conocer de la demanda tiene la obligación de hacerle notar las irregularidades o el ejercicio de acciones contradictorias, para que la parte actora subsane tales errores, defectos u omisiones.

El cambio más significativo de esta ley con la anterior, se refiere a que la audiencia de ley se divide en tres etapas y en términos del artículo 875:

- De conciliación;
- De demanda y excepciones; y
- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

Pues la anterior ley las dividía en audiencia de conciliación, demanda y excepciones y audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, además con el fin de dar mayor celeridad al proceso, y hacerlo mas pronto y expedito, como es aumentar el término a diez días cuando menos para emplazar a juicio a la parte demandada para la celebración de la audiencia de ley, que solo se probar suspender por una sola vez, cuando las partes estén en la posibilidad de llegar a un arreglo para dar solución al conflicto, mediante pláticas conciliatorias; por lo que hace a las pruebas, se detalla cuales son; modificando la anterior Ley, que como ya mencionamos señalaba que eran admisibles todos los medios de prueba; las mismas se contienen en el Capítulo XII y su artículo 776 señala "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes..."; una modificación más es que solo se admiten como máximo un número de tres testigos

Las reglas de este procedimiento se encuentra contenido en el Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo y comprende los artículos del 870 al

891 inclusive, en donde se indica la disposición y orden en que se llevan las audiencias, así como el desahogo de las pruebas que ofrezcan las partes, procurando que sean primeramente las del actor y que ya señalamos en el capítulo anterior.

El Capítulo XVIII de la Ley Federal del Trabajo, por medio de los artículos 892 al 899 rige la tramitación de **Los Procedimientos Especiales** y que también mencionamos en el Capítulo anterior, al igual que **Los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza**.

El Capítulo XX de la Ley, por medio de los artículos 920 al 938, contempla **El Procedimiento de Huelga**, que solo enunciamos, pues nuestro tema no se refiere a ello.

### III. 4. JURISPRUDENCIA

Iniciaremos el presente estudio, analizando que la palabra jurisprudencia tiene diversas acepciones, así el Diccionario Jurídico Espasa la denomina; "Es el conjunto de soluciones dadas por ciertos Tribunales, requiriéndose dos al menos idénticas sustancialmente sobre una cuestión controvertida para que exista doctrina legal o jurisprudencial emanada del Tribunal Supremo".<sup>73</sup>

Su denominación más aceptada en la actualidad es; **La interpretación que la autoridad judicial da ordinariamente a una ley**, definiéndose como, "El criterio de interpretación judicial de las normas jurídicas de un Estado que prevalecen en las resoluciones de un tribunal supremo o de varios

<sup>73</sup> Diccionario Jurídico Espasa, 1999, Espasa Calpe, España, pág.556.

**supremo o de varios tribunales superiores**, aunque no debe entenderse como cualquier aplicación del derecho aislada, sino a la repetida y constante, uniforme, coherente, a fin de que revele un criterio, modo o patrón general y constante de aplicar las normas jurídicas.

La jurisprudencia en México se produce mediante la actividad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al conocer de los juicios de amparo, y se inspira en el propósito de obtener una interpretación uniforme del derecho en los casos en que la realidad presenta a los jueces, por lo que se persigue hacer efectivo el principio de la igualdad de todos los miembros del Estado ante la ley, su función no es la de crear el derecho sino la de interpretar el formulado por el legislador, por lo que es un instrumento valioso para el juez en el momento en que deba aplicar la norma legal utilizada para resolver el caso concreto.

La Ley de Amparo en vigor, en su Título Cuarto denominado De la Jurisprudencia de la Suprema Corte y de los Tribunales Colegiados, determina la obligatoriedad de la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya sea por medio del Pleno o en Salas, así el artículo 192 señala " La Jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en sentido contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de Salas, también constituyen jurisprudencia las tesis que diluciden las contradicciones de sentencias de Salas y de los Tribunales Colegiados".

El artículo 193, señala: "La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados es obligatoria para los tribunales unitarios, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales. Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos ...".

El artículo 194 señala los casos en que la jurisprudencia se interrumpe o modifica, y así nos indica "La jurisprudencia se interrumpe dejando de tener carácter obligatorio siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por catorce ministros, si se trata de la sustentada por el Pleno, por cuatro si es de una Sala y por unanimidad de votos, tratándose de un Tribunal Colegiado de Circuito. En todo caso la ejecutoria respectiva deberán expresarse las razones en la que se apoye la interrupción ...". Para la modificación de la jurisprudencia se observarán las mismas reglas establecidas por la ley para su formación".

A continuación, para los efectos de nuestro estudio, no existen muchas jurisprudencias recientes, solo algunas, que a continuación transcribimos:

**"AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, TIENE EFICACIA AUNQUE SE PRESENTE ANTE UNA JUNTA INCOMPETENTE:-** El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión de la relación laboral, la Junta respectiva procederá a notificárselo, previa solicitud del patrón. A su vez el artículo 991 de la misma ley señala que, en el supuesto, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que a través de un procedimiento paraprocesal se haga del conocimiento del trabajador el aviso respectivo, sin que en tales preceptos se

prevea cual debe ser la sanción que se impondrá en el caso de que el aviso sea presentado ante Junta incompetente, lo que significa que aun en este supuesto el aviso resulta eficaz, porque cumple con su cometido de hacer del conocimiento del trabajador los motivos que originaron la rescisión de la relación laboral y pueda preparar su defensa. Lo expuesto se robustece con el contenido del artículo 706 de la Ley Federal del trabajo, en el sentido de que es nulo todo lo actuado ante Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda cuya presentación la realiza el patrón y a semejanza de ese acto, la presentación del aviso también la lleva a cabo el patrón, por lo que en todo caso la exhibición de éste ante autoridad incompetente únicamente generaría la nulidad de la notificación, mas no del aviso o su admisión, además, tampoco esta nulidad daría lugar a estimar inexistente el aviso, pues el patrón no tiene que sufrir el indebido proceder de la Junta al no haberse declarado incompetente".

Contradicción de tesis 93/98. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado de Materia de Trabajo del tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Decimoquinto Circuito. 6 de agosto de 1999: Unanimidad de cuatro votos. Ausente José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Tesis de Jurisprudencia 95/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de agosto de mil novecientos noventa y nueve.

Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, agosto de 1999, Tesis: 2ª/J.95/99, Pág.77

**"PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL, PUEDE INICIARSE PARA EJERCER EL DERECHO DE PREFERENCIA QUE ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 154 Y**



**155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** - Aun cuando los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo dispongan que corresponde al trabajador la carga de presentar ante la empresa o establecimiento o, en términos de los contratos colectivos, ante el sindicato la solicitud en donde haga valer su derecho de preferencia para ocupar un puesto vacante, sin que al hacerlo prevenga la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje en esa actuación, debe estimarse procedente la pretensión del trabajador de que sea esta última, en el procedimiento paraprocesal establecido en los artículos 982 y 983 del mismo ordenamiento, quien notifique la solicitud a sus destinatarios, porque de acuerdo con estos numerales, la vía paraprocesal (Instituida sobre los mismos principios que rigen la jurisdicción voluntaria común, según lo acusa la exposición de motivos del decreto de reformas que le dio origen), está consagrada para atender no solo a los supuestos previamente tasados en los artículos subsecuentes, sino en general a cualquier otro caso en donde se requiera la intervención de la Junta, y en la especie, es razonable admitir que se requiere la intervención de la Junta como órgano cuya función es certificadora, dada la trascendencia de la gestión impuesta al trabajador, para evitar las dificultades que en el futuro podría enfrentar en materia probatoria si viera discutido su derecho con motivo de cualquier deficiencia o irregularidad en la recepción de su solicitud, en el entendido de que la procedencia de esta vía no está subordinada a que el trabajador acredite ante la Junta que el patrón o el sindicato se han rehusado a recibir debidamente su solicitud, pues el principio de la buena fe, aplicada por extensión, hace presumir que el trabajador sólo acudiría a ella en los casos en que no haya sido posible realizar directamente su gestión”.

Octava Época:

Contradicción de tesis 15/89. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 4 de enero de 1990. Unanimidad de cuatro votos.

## NOTA:

Tesis 4ª/J.24(número oficial VIII/90), Gaceta número 32, Pág.27, Semanario Judicial de la federación, tomo V, Primera Parte, Pág.283

Octava Época; Cuarta Sala, Apéndice de 1995, Tomo V, parte SCJN, Tesis: 393, Pág.: 261, Apéndice 95: Tesis 393, Pág.261

**“IMPROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO. ACUERDO QUE APRUEBA UN CONVENIO ELEVADO A LAUDO EN UN EXPEDIENTE PARAPROCESAL.-** SI se reclama en amparo el acuerdo dictado en un expediente paraprocesal instaurado con apoyo en los artículos 982 y relativos de la Ley Federal del Trabajo se aprueba un convenio en que se dan por terminadas las relaciones laborales y que es elevado por la Junta responsable a la categoría de laudo, el juicio de garantías deviene improcedente por desacato al principio de definitividad en términos de la fracción XVIII del artículo 73, en relación con la fracción IV del artículo 114, a contrario imperio, de la Ley de Amparo, y debe sobreseerse el mismo con apoyo en la diversa fracción III del artículo 74 ibídem, ya que es evidente que contra tales actos el quejoso debió demandar ante la Junta, en términos del artículo 33 y relativos de la Ley federal del trabajo, la nulidad del convenio citado y el pago de las prestaciones que se estima no se hizo o fue hecha de manera incorrecta”.

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.**

Precedentes:

Amparo en revisión 223/92. Petróleos Mexicanos, 7 de mayo de 1992, Unanimidad de Votos: Ponente: Eliel E. Fitta García: Secretario: Juan Sosa Jiménez.

Amparo en revisión 225/92 Petróleos Mexicanos. 13 de mayo de 1992  
Unanimidad de votos. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretaria Adela Muro Lezama.

Amparo en revisión 217/92. Petróleos Mexicanos. 28 de mayo de 1992  
Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Uribe García. Secretario: Augusto Aguirre Domínguez.

Amparo en revisión 313/92. Petróleos Mexicanos. 1º. De julio de 1992.  
Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Juan Sosa Jiménez.

Amparo en revisión 335/92. Petróleos Mexicanos. 8 de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García; Secretario: Antonio Zúñiga Luna.

Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, tesis: VII.A.T J/9, Tomo: 57, septiembre de 1992, Pág.67.

**“AVISO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO.-** Si el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de rescisión de la relación laboral no significa que el patrón deba acudir a la Junta para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, toda vez que ello, solo es necesario en los casos en que el trabajador se niega a recibirlo, y no cuando al trabajador se le entregó el escrito de rescisión y se negó a firmarlo.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo Directo 139/92.- José Rubén Cota Gastálum.-22 de abril de 1992,.  
Unanimidad de votos.- ponente. Adán Gilberto Villarreal Castro.- Secretaria: Edna María Navarro García.

## CAPITULO IV

### LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES POR MANDATO DE LEY

Como ya indicamos con anterioridad, estos procedimientos, tienen por objeto atender la solicitud de un particular que ocurre ante la autoridad laboral competente; la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin que esté promovido juicio alguno, con el objeto de obtener, ya sea la tuteía de un derecho o bien, o la protección en determinada circunstancia de ese derecho, los que se encuentran establecidos en la propia Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo III, del Título Quince, llamado así, **Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios**, en donde se establecen los requisitos que se deberán cubrir para poder ejercerlos.

Así, el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo los denomina de la siguiente manera: "Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas".

Enseguida, trataremos de hacer un breve análisis de cada uno de ellos, dejando claros los requisitos necesarios para su funcionamiento y en su caso algunas de las sanciones para las partes solicitantes que intervengan en ellos en caso de incumplimiento de alguno de estos requisitos.

#### IV. 1. OTORGAMIENTO O DEVOLUCIÓN DE DEPOSITO DE FIANZA.

Este procedimiento paraprocesal se encuentra regulado por el artículo 984 de la Ley Federal del Trabajo, que indica "Cuando por disposición de

la ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá, y en su caso, la comunicará a la parte interesada”.

Este artículo señala que en los casos que se tenga que se otorga depósito o fianza, ya sea por disposición de la ley, de alguna autoridad. o por acuerdo de las partes, deberán concurrir ante el Presidente de la Junta o Junta Especial, apreciándose que será competente, tanto el Presidente de la Junta, como el de la Junta Especial, que aunque no se mencione, deberá ser la competente en razón a la materia, territorio, etc.

No se exige formalidad alguna, sino el simple hecho de presentarse ante el Presidente que se elija, así como que se podrá hacer el depósito o fianza, por mandato de Ley, autoridad o por acuerdo de las partes, sin ningún requisito al respecto.

El ejemplo de depósito de garantía, por mandato de Ley, lo encontramos en el artículo 985 de la Ley Federal del Trabajo; que más adelante analizaremos, donde se establece como requisito indispensable para obtener la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, por parte del patrón, la garantía que se otorgue a favor de los trabajadores.

En segundo lugar señala el artículo 984, que el Presidente de la Junta o Junta especial, la recibirá y en caso de ser necesario, deberá de comunicar de dicho depósito a la parte interesada, que en el ejemplo indicado serán los trabajadores.

Para la devolución del depósito o cancelación de la fianza, se establece que se podrá tramitar también ante el Presidente de la Junta o Junta

Especial, quien deberá de acordar de inmediato, citando al beneficiario, más adelante se menciona que el Presidente deberá autorizar la cancelación o devolución de la fianza, o el depósito previa comprobación de que el beneficiario cumplió las obligaciones que garantizaba dicho depósito o fianza.

A nuestro juicio su finalidad, será la de recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, como un fedatario, el que al mismo tiempo actúa como tutelados de una cierta situación jurídica, la cual, las partes buscan sea protegida, siendo de gran utilidad, pues no establece grandes formulismos para su ejecución, facilitando en muchos casos la rapidez en los procesos, ayudando a la rápida aplicación de la justicia laboral.

#### **IV. 2. SUSPENSIÓN DEL REPARTO ADICIONAL DE UTILIDADES**

Este procedimiento ha venido a completar en parte al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, el cual rige la forma de pago del reparto de utilidades de las empresas a los trabajadores, así como, en el caso de aumento por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público del monto de la utilidad gravable, y sin que haya objeción por parte de los trabajadores, la forma de pago del reparto adicional de utilidades, y la impugnación u objeción por parte del patrón de dicho aumento de la utilidad gravable.

El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo advierte "El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de las utilidades gravables, sin haber mediado objeción de los trabajadores

o haber sido está resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores

El importe de las utilidades no reclamadas en el año que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible al año siguiente.”

Se dice que los artículos 985 y 986 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece el procedimiento que analizamos, vinieron a complementar al citado artículo 122. pues en aquellos artículos se reglamenta, la forma en que se debe solicitar la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, por el causante. que es el patrón.

El artículo 985 de la Ley Federal del Trabajo nos indica: “Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los tres días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional a los trabajadores para lo cual adjuntará...”

Para poder solicitar la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, son necesarios determinados supuestos, que son;

- Modificación del ingreso global gravable declarado por parte de la Secretaría de hacienda y Crédito Público.
- Que no haya habido objeción por parte de los trabajadores

- Que el causante haya impugnado ante la autoridad competente. el Tribunal Fiscal de la federación; la resolución en la que se modificó su ingreso global gravable.
- La solicitud, deberá hacerse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y dentro de los tres días siguientes al recibo de notificación de la resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Algunos autores, entre otros Tena Suck, manifiestan, que el término de tres días es contradictorio a la legislación fiscal, pues para poder solicitar la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, es necesario, ya haber impugnado la resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en la cual se modificó el ingreso global gravable, para lo cual el Código Fiscal de la Federación otorga un término de quince días a partir de la notificación, lo que implica, un total desconocimiento de esas leyes por parte de los legisladores laboristas.

- A la solicitud, deberá adjuntarse la garantía que se otorgue a favor de los trabajadores, que será de la cantidad adicional a repartir, más los intereses legales computados por un año, así como la copia de la resolución emitida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Por otra parte, el artículo 986 de la Ley Federal del Trabajo, determina: "La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso, inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga, transcurrido el plazo acordará lo conducente.



Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano:”

Aquí se establece como obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que después de recibido el escrito del patrón y examinado de que reúna los requisitos señalados en el artículo 985 de la Ley Federal del Trabajo, inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que éstos dentro del término de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga, una vez transcurrido dicho plazo, la Junta deberá acordar lo conducente, negando o negando la suspensión.

Más aún este artículo sanciona con el desechamiento de la solicitud del patrón, para el caso de que no reúna los requisitos legales establecidos en el artículo 985 de la propia Ley.

El objeto de este procedimiento paraprocesal, es proteger en cierta forma a la clase trabajadora, pues, cuando el patrón recurre la resolución emitida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que modifica el ingreso global gravable, los trabajadores no serán afectados, pues el patrón deberá otorgar una garantía equivalente a la cantidad a repartir así como los intereses legales computados por un año.

Con ello se protege económicamente a la clase trabajadora la que supuestamente está desprotegida ante el patrón, pues en la mayoría de los casos los patrones optan por no recurrir esa resolución, debido a que les es más costoso el procedimiento ante la Junta de Conciliación por el monto de la garantía que debe exhibir.

Opinamos que este procedimiento, es poco operante por el término de los tres días fatales; a que se refiere el artículo 985 para el patrón, porque le resulta poco menos que imposible, poder impugnar la resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ante el Tribunal Fiscal de la Federación, obtener una fianza y solicitar la suspensión del reparto adicional de utilidades ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, entonces aunque todo esto sea en beneficio de la clase trabajadora. Deberá ampliarse ese término de los tres días en base al principio de seguridad jurídica, pues de hacerse así será más expedito, y los patrones acudirán en mayor medida a este procedimiento

#### **IV.3. APROBACION Y RECTIFICACIÓN DE CONVENIO LIQUIDACIÓN FUERA DE JUICIO**

Este procedimiento paraprocesal o voluntario, vino a complementar el Segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que señala. "Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y los derechos comprendidos en él: Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que la aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Asimismo, el 987 de la Ley Federal del Trabajo señala. "Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación del trabajador fuera de un juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para que cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquella.

En los convenios en que se de por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual”

El citado artículo 987, complementa al artículo 53, en su fracción I, que señala: “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I.- El mutuo consentimiento de las partes”. lo complementa porque al momento de dar por terminada la relación de trabajo un patrón y un trabajador por mutuo consentimiento, éstos celebrarán un convenio fuera de juicio, donde se deberá incluir una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él y con fundamento en el artículo 33, se deberá hacer por escrito y también deberá ser ratificado y aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, que aprobara, siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores

El referido artículo 987, señala los requisitos y formalidades para la aprobación y ratificación de estos convenios fuera de juicio, los cuales pueden ser;

- Concurrir el patrón y el trabajador ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación.
- El trabajador deberá identificarse plenamente a satisfacción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de igual forma que el patrón o su representante, quien deberá acreditar su personalidad conforme a derecho y a satisfacción de la Junta.

Al respecto las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinan que el convenio o liquidación respectiva se deberá contener tanto la categoría que desempeñaba el trabajador, la fecha de ingreso, horario de trabajo, así como su salario y con estos datos básicos y fundamentales de las condiciones de trabajo, la Junta respectiva, aprobará o no el convenio o liquidación, tomando también en cuenta que el mismo no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, de igual forma que no contenga cláusulas que contravengan a la moral, al Derecho ni a las buenas costumbres, aunque en la práctica no toma muy en cuenta la renuncia de los derechos de los trabajadores, sino que solo se limita a aprobar cuanto convenio liquidación se le presenta.

Después de haber sido ratificado el convenio o liquidación por los comparecientes, la Junta dictará un acuerdo aprobándolo, en caso de reunir los requisitos que se indican, y ordenara la remisión del expediente que para tal efecto se formo, al Archivo General, como asunto total y definitivamente concluido por carecer de materia.

Concluye el segundo párrafo del citado artículo 987: "En los convenios en que se de por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de reparto de utilidades: En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual".

Estos convenios no siempre implican necesariamente la terminación de la relación de trabajo, sino que con ellos se pueden pactar aumentos en las prestaciones de los trabajadores, o nuevas condiciones de trabajo entre las partes, siempre y cuando no impliquen renuncia de los derechos de los trabajadores.

Consideramos que el objeto de este procedimiento, es darle fuerza y garantizar cierto acto jurídico, en el que se actúa voluntariamente y lo que se busca es encuadrar en un marco legal ciertos actos, además que es una garantía para el trabajador y patrón, pues con ellos se corta de tajo un problema jurídico que puede surgir posteriormente, pues al terminar así la relación de trabajo ya no implica un juicio laboral.

Aunque en la práctica, nos encontramos que muchas veces tales convenios y liquidación fuera de juicio se realizan sin que el trabajador conozca a ciencia cierta cuales son todos los alcances de la liquidación que le hace el patrón, aceptando sin su consentimiento lo que se le indica; pues en la mayoría de los casos desconoce los beneficios que le otorga el Contrato Colectivo de Trabajo existente entre las partes, por lo que tiene que intentar un juicio para que el patrón le pague correctamente ese convenio liquidación, lo que implica que el trabajador no cobrará de inmediato, sino hasta que la Autoridad laboral resuelva y en su caso condene al patrón al pago de las diferencias que le corresponden, pues es practica común que el patrón niega el pago de esas diferencias, señalando o manifestando que le pagó en términos legales.

#### **IV.4. AUTORIZACION PARA TRABAJAR, DE MAYORES DE 14 AÑOS Y MENORES DE 16 AÑOS**

Este procedimiento paraprocesal o voluntario, se encuentra reglamentado por el artículo 988 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: "Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis años, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo";, y viene a complementar a los

artículos 22 y 175 de la propia Ley. En efecto, el artículo 22 nos indica: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

Asimismo, el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo indica: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

1.- De dieciséis años en:

a).- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b).- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres

c).- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de trabajo.

d) - Trabajos subterráneos o submarinos.

e).- labores peligrosas o insalubres

f) - Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

g) - Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h).- Los demás que determinen las leyes...".

Como ya indicamos este procedimiento complementa al artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, pues éste señala por excepción, que si podrán ser utilizados para trabajar los mayores de catorce años y menores de dieciséis años, que no habiendo terminado su educación obligatoria hayan obtenido autorización de la autoridad correspondiente; la Junta de Conciliación y Arbitraje; para trabajar, probando el menor la compatibilidad entre sus estudios y el trabajo.

De igual forma, también complementa al artículo 175 de la propia Ley, en el que se establece la prohibición a los menores de dieciséis años en actividades que entrañan cierta peligrosidad o que puedan afectar la moral y la salud de los menores, por lo cual la Junta al momento de determinar si otorga o no la autorización al menor, deberá cerciorarse de que el menor no trabajará en alguna de las actividades señaladas en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que existe un error de redacción, al señalar; **los trabajadores** mayores de catorce años y menores de dieciséis años podrán solicitar autorización para trabajar, pues al solicitar autorización, indica que todavía no son trabajadores.

Al establecer que los mayores de catorce años y menores de dieciséis años, que deseen trabajar y no hayan terminado su educación primaria; que se encuentra reglamentada por las fracciones VI y VII del artículo 3º. Constitucional, deberán concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y solicitar esa autorización para trabajar que aunque no se indique deberá ser por escrito.

El futuro trabajador menor de edad, acompañará a la solicitud, los documentos convenientes para probar la compatibilidad entre sus estudios y el

trabajo, mismos que serán, por ejemplo, una constancia del que será su futuro patrón donde se indicará el horario de labores que desempeñará el menor y el puesto en que laborará, a ello, la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá inmediatamente de recibir la solicitud, acordar si autoriza o no al menor para trabajar.

Opinamos que este tipo de procedimiento es de una gran utilidad tanto para los menores en necesidad de trabajar, como para los patrones, pues aunque se establecía que la autoridad debería autorizar a los menores que probarán la compatibilidad del trabajo con sus estudios, no se establecía el procedimiento, ni ante que autoridad se debería hacer la solicitud, pensándose que la Dirección de Inspección del Trabajo, era la competente para ello, aunque en la actualidad es poco recurrido, por la gran mayoría de patrones que utilizan menores trabajadores, porque estos no hacen la solicitud correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; tal vez por el desconocimiento de la ley; y especialmente porque no les interesa hacer trámite alguno ante autoridad, pues su prioridad primaria es trabajar para poder ganar un salario que es indispensable y sirva para las necesidades de su hogar.

A los patrones tampoco les interesa que el menor trabajador haga esa solicitud para poder ingresar a su servicio, porque su interés principal es tener un trabajador que como menor de edad no tendrá los mismos derechos que los demás trabajadores, por su condición de menor de edad, exponiéndose a las sanciones que determina el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo.

Aunque esta autorización deslinda a los patrones de responsabilidad, pues el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, establece sanciones a los patrones que violan las normas que rigen el trabajo de las mujeres y los menores, con una pena de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente al momento de



cometer la falta, con independencia de la responsabilidad que le corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

El ejemplo típico de este procedimiento paraprocesal es el de los empacadores de las grandes tiendas comerciales que de alguna manera se protegen al admitirlos en sus establecimientos, con los convenios que realizan con la autoridad administrativa de trabajo, aunque estos trabajadores no gozan de salario alguno, pues su única prestación son las propinas que les dan los clientes de esa tiendas

#### **IV. 5. FACULTAD DEL TRABAJADOR O SUS BENEFICIARIOS PARA RECIBIR ALGUNA CANTIDAD DE DINERO EN VIRTUD DE CONVENIO O LIQUIDACIÓN ANTE LA JUNTA**

Este procedimiento paraprocesal o voluntario, se encuentra regulado por el artículo 990 de la Ley Federal del Trabajo, que indica; “El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.”.

Consideramos que este procedimiento se entiende por la simple lectura del propio artículo 990, y resulta intrascendente, porque, como ya indicamos con anterioridad la propia Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 987, que los patrones y los trabajadores pueden concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para el efecto de que sea aprobado y ratificado el convenio o liquidación celebrado anticipadamente y la autoridad al darle legalidad al conocerlo, tiene la potestad de dar fe de la entrega del dinero a los trabajadores.

por medio de su comparecencia personalísima, en salvaguarda de los intereses de los patrones y así evitarles un doble pago.

#### **IV. 6. SOLICITUD DE CONSTANCIA DE DIAS TRABAJADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS.**

Este procedimiento paraprocesal o voluntario, se encuentra reglamentado en el artículo 989 de la Ley Federal del Trabajo, y vino a complementar al artículo 132 de la propia Ley, que señala: "Son obligaciones de los patrones:...

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores una constancia escrita de días trabajados y del salario percibido".

Aquí se establece, entre otras, la obligación de los patrones de expedir a los trabajadores una constancia por escrito, del número de días trabajados, así como el salario percibido y cada quince días.

Así, el artículo 989 de la Ley que se trata señala. "Los trabajadores podrán solicitar por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta ley".

Este artículo nos indica la forma en que debe solicitar la constancia de que se trata ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, remitiéndose a la fracción VII del ya citado artículo 132 de la propia Ley, aunque su contenido no lo indica. es

de suponer, que la Junta al recibir la solicitud del trabajador, deberá notificar al patrón, apercibiéndolo para que en un término que a criterio de la Junta considere prudente, expida la constancia escrita de los días trabajados y el salario percibido por ese tiempo

La sanción para el patrón que se negara a expedir esas constancias, es de tres a noventa y cinco veces el salario mínimo general vigente al momento del incumplimiento y si dentro del plazo concedido no hiciera la entrega que se le pide, la sanción se duplicará, en términos de lo dispuesto por el artículo 994, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que este procedimiento, es poco usual, ya que por lo general los patrones expiden esas constancias a sus trabajadores; cada vez que les pagan sus salarios, por medio de los recibos de pago: pues de no hacerlo así, se comprometen a ser acreedores de una sanciones económicas que siempre tratan de evitar. Aunque por otro lado existen algunos que evaden esta obligación sin que sus trabajadores ocurran ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, a realizar la solicitud indicada, ya que de hacerlo así, se verían en la imposibilidad de seguir laborando para ese patrón, comprometiendo su fuente de ingreso y con ello la subsistencia de su familia.

#### **IV. 7. NOTIFICACION AL TRABAJADOR DE LA RESCISION DE SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Debe ser el procedimiento paraprocesal o voluntario que más se practica, ya que se trata del despido justificado por parte del patrón al trabajador y se encuentra regulado por el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo se señala "En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón

podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso al que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El Actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia”.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, a que se refiere, nos señala: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: . . . El patrón deberá dar el trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

Con ello se faculta al patrón, para que en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso por escrito de la rescisión de su contrato individual de trabajo; por haber sido acreedor a alguna de las causales de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; acuda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y solicitar se le notifique el mismo al trabajador en el último domicilio que tenga registrado, por conducto del actuario adscrito.

Para ello el ejercicio de este procedimiento; el patrón tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

Esa solicitud deberá hacerse por escrito, y acreditar conforme a derecho la personalidad ostentada, como apoderado o representante del patrón, por otra parte, nos indica la parte final del artículo 47 de la Ley de la materia que en caso de negarse el trabajador a recibir el aviso por escrito de las causas y fechas de su despido, el patrón, deberá dentro de los cinco días siguientes de la fecha de rescisión, darle conocimiento a la Junta competente para ejercitar este procedimiento, los cinco días son fatales, pues de no hacerlo así, se considera como despido injusto.

Más aún, el patrón tiene la obligación de proporcionar a la Junta el último domicilio que tenga registrado del trabajador, para que el actuario adscrito a la Junta, notifique personalmente al trabajador, levantando el acta circunstanciada para ello, al respecto la Ley no considera de que para el caso de que, el domicilio que se le indique a la autoridad sea falso, cual sería el procedimiento para hacer llegar ese aviso al trabajador, por lo que consideramos que nos encontramos ante una laguna de la Ley.

Para subsanar lo anterior, la Junta tiene dos criterios; el primero por así llamarlo de darle un término, para que indique el domicilio correcto del trabajador, o donde se le pueda notificar el aviso rescisorio, si no se llega al evento de notificar al trabajador, se archiva el paraprocesal como asunto total y definitivamente concluido, aunque algunas Juntas, como segundo criterio; tienen por norma el archivo del expediente paraprocesal respectivo, como asunto total y definitivamente concluido, lo que en ninguno de los casos no conculca el derecho del patrón, pues si derivado de el nacimiento del aviso de rescisión, surge una demanda del trabajador argumentando un despido injustificado, el patrón al momento de comparecer a juicio hará valer como defensa tal aviso

El artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo señala que la Junta dentro de los cinco días siguientes de recibida la promoción, deberá de notificar al trabajador, levantando el actuario comisionado para ello una acta debidamente circunstanciada de esa diligencia, ante este requerimiento. en la práctica surge el problema de la insuficiencia de los actuarios de las Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que ante la gran cantidad de procedimientos voluntarios promovidos por los patrones, no tienen la suficiente capacidad ni tiempo para notificarlos, quedándose la gran mayoría en los archivos como expedientes muertos, pues solo pueden ser tramitados, cuando los patrones interesados los encargan con los actuarios para que efectivamente sean notificados

Consideramos a este procedimiento como una complementación del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es de gran utilidad, y aunque por más esfuerzo que se haga, se seguirán dando los casos de fabricación de causales por parte del patrón, aunque en menor cantidad, debido a que para promover un procedimiento paraprocesal, requiere del patrón mas esfuerzo y trabajo que con anterioridad.

Por otra parte, los patrones al hacer uso de este procedimiento, con un trabajador poco deseable en la empresa va creando conciencia y responsabilidad en los demás trabajadores, pues se percatan que pueden perder su trabajo, entonces tienen que tener mas responsabilidad para realizar su trabajo en forma correcta, beneficiando al patrón al tener un menor movimiento de empleados.

En conclusión, la intención del legislador al adicionar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, creando este procedimiento paraprocesal, es la de proteger jurídicamente al trabajador, pues le otorga el derecho de ser notificado de

la fecha y causa del despido justificado, teniendo como sanción para el patrón en caso de la omisión, de que se trate de un despido injustificado

Pero en la práctica, el beneficio es también para el patrón, pues desde el momento en que despide al trabajador, prepara y elabora con toda oportunidad todas las pruebas necesarias, para hacer frente al juicio, con el que siempre lleva ventaja sobre el trabajador.

## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.**- El Derecho Procesal del Trabajo es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto a la aplicación de las normas a consecuencia de las relaciones obrero-patronales y su naturaleza jurídica es de carácter social en virtud del interés de la colectividad de trabajadores en la impartición pronta y expedita de la justicia laboral, que es la razón principal de su existencia jurídica.

**SEGUNDA.**- Del estudio de las características del Derecho Procesal del Trabajo, podemos afirmar que se trata de un verdadero derecho autónomo, por estar en función del Derecho del Trabajo, y de las relaciones obrero-patronales, esas características son: la oralidad en la forma, su sencillez, la flexibilidad de la ley, aplicando la equidad en la impartición del derecho al dictar sus resoluciones, esto es los laudos, a verdad sabida por la libre apreciación de las pruebas ofrecidas por las partes.

**TERCERA.**- Los conflictos de trabajo son de naturaleza jurídico-económica y son las controversias que surgen con motivo de la aplicación, interpretación, modificación o ampliación de la tutela de la ley, a la relación del trabajo individual o colectivo y constituyen la más pura manifestación de la lucha de clases, que siempre surge entre la clase desposeída de los bienes satisfactorios, en contra de la clase que posee esos bienes, una de sus características, es que son de orden público, porque siempre se encuentra involucrado el aspecto económico, especialmente cuando se trata de los conflictos colectivos y que son grandes logros de la clase trabajadora. que tiene el interés de la colectividad al producir efectos en ella, dividiéndose en colectivos e individuales; por los sujetos que intervienen en ellos; y jurídicos y económicos por su esencia y naturaleza



**CUARTA** - Para determinar la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tenemos que saber cual es la competencia de los tribunales de trabajo, haciendo en pequeño análisis de su nacimiento a la vida jurídica del país, de acuerdo con lo establecido por el artículo 123 constitucional, y por ello, la Federación tiene jurisdicción para conocer de los conflictos de trabajo, de mayor importancia jurídica y económica, relegando los de menor importancia a la jurisdicción de los Estados en términos de la fracción XXXI del propio artículo Constitucional, con las excepciones que el mismo señala, las cuales son de competencia exclusiva de la Federación.

**QUINTA**.- Por medio de la iniciativa de Decreto de Reformas a la estructura procesal, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, surgen los procedimientos voluntarios o paraprocesales y que entraron en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta, incluyendo el Capítulo III del Título Quince, denominados **De los procedimientos paraprocesales o voluntarios** y que son aquellos asuntos que, por mandato de ley, por su naturaleza o a petición de parte interesada, requieren la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno, entre partes determinadas, y se tramitan conforme a las disposiciones contenidas en el capítulo que se indica con anterioridad, su antecedente se encuentra en el artículo 893 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal del 31 de diciembre de 1931, que toma el concepto de su antecedente de 1884 y se clasifican en, por mandato de ley, por su naturaleza jurídica y a solicitud de parte interesada.

**SEXTA**.- Todos los procedimientos paraprocesales o voluntarios por mandato de ley son importantes, aunque el mas practicado por los litigantes, es el aviso por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la rescisión del contrato individual de trabajo de los trabajadores, cuando estos se niegan a recibirlo del patrón, este tipo de procedimientos aunque es el que mas se utiliza, es el más

riesgoso para el patrón, pues en el juicio solo puede oponer excepciones con respecto a las causas por las que rescinde, y para ello tiene que preparar debidamente sus constancias y seguir paso a paso lo que le impone la propia ley para ello, con la practica se desprende que este procedimiento es usado por el patrón para deshacerse de los trabajadores que no son afines a sus intereses y sin que necesariamente sea por la irresponsabilidad durante el desempeño de sus labores, como se pretende.

**SÉPTIMA.**- No existía reglamentación de situaciones jurídicas que de hecho se daban, entonces con los procedimientos paraprocesales se llenaron algunas lagunas reglamentando estas situaciones y estableciendo lineamientos para su tramitación, cuya única finalidad es una aplicación más equitativa y expedita de la justicia laboral, al acudir los particulares a la Junta de Conciliación y Arbitraje buscan que esta actúe como fedatario y al mismo tiempo tutele una determina situación jurídica para que sea protegida legalmente. Todos los procedimientos paraprocesales por mandato de ley, vinieron a cumplimentar otros artículos de la Ley, donde ya se establecían ciertos derechos de los trabajadores o de los patrones, sin que existiera el procedimiento indicado, o los requisitos necesarios para ejercitar esos derechos, afirmamos que estos procedimientos por mandato de ley, son los que establece la propia Ley, pero se puede tramitar cualquier otro, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo

**BIBLIOGRAFIA .**

- 1 - BERMÚDEZ CISNEROS, Miguei. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México. 1989.
- 2 - BORRELL NAVARRO, Miguei. Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Sista. México. 1998.
- 3.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Practica. Jus. México 1972.
- 4 - CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992.
- 5.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Esfinge. México. 1999
- 6 - CORDOBA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991.
- 7.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. I. Tercera Edición, Porrúa México. 1990.
- 8.- DE BUEN, Néstor. La Reforma del Derecho Procesal. Segunda Edición. Porrúa. México. 1983.
- 9 - DE BUEN L. Néstor Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa. México 1994.

- 10.- DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo I. Octava Edición. Porrúa, México. 1991.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo II. Décima Edición. Porrúa. 1999.
- 12.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1952.
- 13.- DE PINA, Rafael, Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Décima Octava Edición. Porrúa. México. 2000.
- 14.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Derecho Procesal Laboral I Porrúa. México 1990.
- 15.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1976.
- 16.- JELLINECK, Georg. Teoría General del Estado Traducción de Fernando de los Ríos. Albatros. Buenos Aires. Argentina, 1970
- 17.- MARGADANT S. Guillermo Floris Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Textos Universitarios. México. 1971
- 18.- PLANIOL, Marcel. Tratado Elemental del Derecho Civil. Cajica. México. 1983.
- 19.- PORRAS Y LOPEZ, Armando Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México. 1971.

- 20 - RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Octava Edición. Pac. México. 1991
- 21.- SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario Practica Laboral Forense. Cardenal, México. 1980.
- 22.- SOTO PEREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Décima Tercera Edición. Esfinge. México. 1989.
- 23.- TENA RAMÍREZ. Felipe Leves Fundamentales de México 1808-1979. Novena Edición. Porrúa. México. 1980.
- 24.- TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México. 1986.
- 25.- TRUEBA URBINA, Alberto Derecho Procesal del Trabajo. IV. Porrúa Hnos. y Cia. México. 1944
- 26.- TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa: México. 1971.
- 27 - TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México 1982

#### LEGISLACIÓN CONSULTADA

- 1 - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por el Dr. Miguel Borrel Navarro. Sista México 2000.

- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931. Comentada por Víctor Manuel Varula. Decimonovena Edición. Cicerón México. 1951.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentada por Alberto Trueba Urbina Trigésima Edición. Porrúa. México 1976.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Vigésima Primera Edición. Esfinge. México.2001
- 5.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México. 1979.
- 6.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal Sista. México.2000.

#### DICCIONARIOS.

- 1.- Diccionario Jurídico Espasa. Espasa. Madrid. España 1999.
- 2.- Diccionario Esencial de la Lengua Española. Primera Edición. Larousse. México. 1994.

#### OTRAS FUENTES.

- 1 - La Constitución y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación 1999. Suprema Corte de Justicia de la Nación. CD-ROM. México. 1999

2.- IUS 2000 Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000. Suprema Corte de Justicia de la Nación. CD-ROM. México. 2000.

3.- Ley Federal del Trabajo y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2000.

4.- Ley de Amparo y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. CD-ROM. México. 2001.

V. b.  
[Handwritten signature]