



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**LA REFORMA DE LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 884 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA QUE SE FORMULE DE
MANERA OBLIGATORIA LOS ALEGATOS EN EL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A :
ALEJANDRO JIMÉNEZ CASTAÑEDA

**ASESOR:
LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA**

MÉXICO.

2002.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

PAGINACION DISCONTINUA

DEDICATORIAS.

A DIOS.

Por ser el creador de todo lo que me rodea y todos los seres queridos que están con migo en este mundo tan complejo y difícil de vivir.

A MIS PADRES.

JUVENTINO JIMENEZ VÁRELA (R. I. P.) y DOLORES NATALIA CASTAÑEDA ORTIZ VIUDA DE JIMENEZ

Por haberme dado el regalo mas hermoso que es la vida, cuidarme en todo momento y en todo lugar en este mundo con sus oraciones y desvelos y siempre estar al pendiente de mis necesidades con su apoyo incondicional aunque ya no estén conmigo físicamente.

A MIS HERMANOS.

*ABEL AMADO.
PEDRO ENRIQUE.
MARIA ERNESTINA.
LUZ MERCEDES.
ARACELI ESTHER.
ELSA LUCIA.*

Por su apoyo incondicional, darme el valor de la hermandad y ayuda mutua, y enseñarme los valores de humildad, honradez y superación en todo momento y en todo lugar y ser para mi un ejemplo de triunfo en la vida.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Por ser la segunda casa y familia que me acepto cobijándome y que me ah afirmado todos y cada uno de los valores y conocimientos que me ah enseñado mi familia y por darme la oportunidad de ser un profesionista en esta vida.

A MI ASESOR DE TESIS.

LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA.

Por brindarme esa mano amiga cuando mas la necesitaba y tenerme la confianza apoyándome y corrigiéndome tanto en el ámbito profesional como en el personal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS MAESTROS UNIVERSITARIOS.

LIC. FROYLAN MARTINEZ S.
LIC. EDUARDO TEPAL A.
LIC. MARIA GUADALUPE CASTRO J.
LIC. JUAN MARIO CARDOSO C.
LIC. FERNANDO PINEDA N.
LIC. ALFONSO OMAR VIVAS Z.
LIC. EDUARDO ZALDIVAR O.
LIC. ALICIA BERTHIER V.
LIC. ENRIQUE CABRERA C.
LIC. RAUL ESPINOSA
LIC. MARTHA RODRIGUEZ O.
LIC. GUSTAVO JIMENEZ G.
LIC. ARTURO MUÑOZCOTA P.
LIC. MARIA ELENA LOPEZ Z.
LIC. DIOCLECIANO OROPEZA A.
LIC. JUAN CARLOS MARTINEZ N. (R.I.P.)

Por enseñarme y darme sus conocimientos, ser un ejemplo de rectitud y lucha constante ante la vida, por seguirme corrigiendo en mis errores y también por brindarme la confianza que hasta este momento guardo en mi corazón.

A MIS AMIGOS Y SERES QUERIDOS DE TODA LA VIDA.

BERTHA ELENA MORALES R.
MICHELL VIGUERAS M.
ERICKA VALDES C.
DELIA VALDES D.
GRISELDA MENDOZA.
SANDRA HERNANDEZ P.
ALFREDO DEL CASTILLO C.
JOSE LUIS MORENO M.
RAYMUNDO MARTINEZ
ANDRES FLORES.
ALEJANDRO MARTINEZ T.
FABIAN CAMACHO.
GERARDO RIVERA.

Por compartir con mígo mis alegrías, penas, triunfos e inclusive derrotas y siempre darme ese aliento para seguir y no detenerme en tratar de cumplir mis objetivos en esta vida.

Y a todas aquellas personas que han intervenido de manera directa o indirecta en toda mi vida y que gracias a ello ahora estoy aquí tratando de convertir un sueño en realidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONTENIDO

	Pag.
Introducción.....	I

CAPITULO PRIMERO

Marco Histórico y Jurídico.

1.1.- Marco histórico.

1.1.1 - Epoca antigua.....	1
1.1.2 - Edad media.....	3
1.1.3 - Epoca moderna.....	4
1.1.4 - Marco Históricos del Derecho Mexicano del Trabajo.....	8
1.2.- Historia del procedimiento laboral ordinario en México.....	23
1.3.- Fundamento Constitucional.....	32
1.4 - Estudio de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.....	38
1.5.- Conceptos básicos de Derecho del Trabajo.	
1.5.1. - Actor.....	40
1.5.2. - Alegatos.....	41
1.5.3. - Arbitraje.....	41
1.5.4. - Conciliación.....	41
1.5.5. - Competencia Federal.....	41
1.5.6. - Competencia Local.....	42
1.5.7. - Empresa.....	42
1.5.8. - Junta de Conciliación.....	42
1.5.9. - Junta de Conciliación y Arbitraje.....	42
1.5.10. - Jurisdicción laboral.....	43
1.5.11. - Laudo.....	43
1.5.12. - Patrón.....	43
1.5.13. - Perito.....	43
1.5.14. - Proceso.....	43
1.5.15. - Procedimiento.....	43
1.5.16. - Relación de Trabajo.....	44
1.5.17. - Salario.....	44
1.5.18. - Terceros extraños a juicio.....	44
1.5.19. - Terceros interesados a juicio.....	44
1.5.20. - Testigo.....	45
1.5.21. - Trabajador.....	45

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO SEGUNDO

Los Organos, Los Sujetos y el Procedimiento Ordinario Laboral.

2.1.- Las Juntas locales y federales de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje.	
2.1.1 - Su naturaleza jurídica.....	46
2.1.2 - Sus funciones.....	52
2.2- Sujetos que intervienen en el procedimiento laboral.	
2.2.1 - Las Juntas de Conciliación y de conciliación y arbitraje como autoridad.....	56
2.2.2 - El Actor.....	58
2.2.3 - El Demandado.....	59
2.2.4 - Los Terceros.	
2.2.4.1- Peritos.....	60
2.2.4.2 - Testigos.....	62
2.2.4.3 - Terceros interesados a juicio.....	63
2.2.4.4 - Terceros extraños a juicio.....	66
2.3.- Objetivo y finalidad de cada etapa en el procedimiento laboral.	
2.3.1 - Conciliación.....	70
2.3.2 - Demanda y excepciones.....	71
2.3.3 - Ofrecimiento y admisión de pruebas.....	74
2.3.4 - Desahogo de pruebas.....	76
2.3.5 - Formulación de Alegatos.....	77
2.3.6 - Laudo.....	78
2.4 - La valoración de los alegatos como prueba instrumental de actuaciones para la emisión del Laudo.....	81
2.5 - Consecuencia de la renuncia de la formulación de alegatos.....	82

CAPITULO TERCERO

Análisis Comparativo de la Fracción IV del Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo con la propuesta de reforma.

3.1 - Propuesta de reforma de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.....	84
3.2 - Análisis comparativo de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo con la propuesta de reforma.....	86
3.3 - La obligatoriedad de la formulación o presentación de alegatos en el procedimiento ordinario.....	88
3.4 - Finalidad de la obligatoriedad de la formulación de alegatos en el procedimiento laboral.....	89
CONCLUSIONES.....	90
BIBLIOGRAFIA.....	112

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

Ya que el nuevo Derecho Procesal del Trabajo es el encargado de establecer y regular las bases y formas en que se realizaran todos los procedimientos laborales y con el objetivo de proteger los derechos de las clases más débiles que son obreros, campesinos y en general de todos los trabajadores, se establecen determinados órganos, a los que se debe acudir así como algunas características y etapas que se deben de realizar y cumplir dentro de todo procedimiento laboral, con el objetivo de impartir una justicia social tal y como lo establece la nueva Ley Federal de Trabajo y el actual artículo 123 constitucional en virtud de que el derecho mexicano del trabajo no solo contiene normas proteccionistas sino también reivindicatorias y que tienen por objetivo resarcir a las clases trabajadoras en todos y cada uno de sus derechos cuando estos son violentados y para tal efecto se han establecido órganos competentes como son las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje que son las encargadas de dar solución a los conflictos laborales obligando y sujetando tanto a los trabajadores como a los patrones a una jurisdicción laboral con el objetivo de dar una solución a un conflicto, ahora bien para que se pueda dar una solución apegada a derecho, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de observar que se cumplan en su totalidad todas y cada una de las etapas procesales que establece la Ley Federal del Trabajo en su parte procesal, más sin embargo como la propia ley tiene lagunas, deficiencias o no determina a que se cumpla de manera obligatoria todas las etapas procesales en muchas ocasiones no se puede llegar a una verdad jurídica porque en la mayoría de los casos se renuncian a determinados estados procesales, en consecuencia, la autoridad en lugar de dar una solución congruente y apegada a derecho emite una resolución que no subsana los derechos sino más bien lejos de esto lo que ocasiona es que los violenta aún más, en este

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sentido y enfocándome a una etapa procesal en especial y que son los alegatos tal y como lo establece la fracción IV, del artículo 884, de la Ley Federal del Trabajo nos dice que las partes podrán formular alegatos una vez que se desahoguen todas y cada una de las pruebas que se ofrecieron en la secuela del procedimiento, es decir en lugar de que sea la formulación de alegatos una etapa obligatoria se convierte en una etapa en la que a criterio de las partes pueden realizar o no y a decir verdad casi siempre se renuncia en el proceso sin pensar que la formulación de alegatos es de suma importancia ya que por medio de éstos se le puede hacer ver a la autoridad de una manera clara que fue lo que se acreditó dentro de todo el procedimiento, por lo cual mi propuesta es de que esta etapa que son los alegatos en lugar de ser una etapa potestativa es decir a la que se puede realizar o se renuncie se convierta en una etapa en la que se obligue a las partes a la formulación de alegatos en la misma audiencia o en su caso a petición de parte que se presenten por escrito y mediante un término procesal para la presentación de sus alegatos; para tales efectos el presente estudio se divide en tres capítulos, en los cuales el primero de ellos se abordará un marco histórico y jurídico en general del derecho del trabajo, es decir estudiaremos los acontecimientos históricos universales desde la época antigua a la época moderna, los cambios y evoluciones a lo largo del tiempo y como se han ido modificando y perfeccionando en derecho del trabajo, a demás se estudiara el Derecho Mexicano del Trabajo, desde la época de la colonia hasta la época moderna y ultimas reformas a la Ley Federal del Trabajo, también analizaremos el procedimiento laboral ordinario en México y el fundamento Constitucional como un pilar de las garantías y derecho del Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, y por ultimo conceptos básicos fundamentales de dicha materia. En el segundo capitulo se estudiará a las Autoridades que son las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, su

naturaleza jurídica y principales funciones de las autoridades antes mencionadas, se analizarán a los principales sujetos que intervienen dentro del procedimiento laboral como son a los actores, demandados y los diferentes tipos de terceros que intervienen en el procedimiento laboral, a si como el propio procedimiento en todas sus etapas que va desde la conciliación hasta la emisión del laudo y además de que se estudiarán los alegatos y su función como tales dentro del propio procedimiento. Por ultimo en el tercer capítulo se presenta la propuesta de reforma de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, así como un análisis comparativo de la fracción actual y se confrontará con la propuesta de reforma y tratara de comprobar mediante su estudio y análisis si es que es factible la reforma de la fracción antes mencionada, a demás de que se fundamentará y justificará la finalidad de la obligatoriedad de la formulación de los alegatos dentro del procedimiento laboral y la cual deberá de quedar como probable reforma de la siguiente manera : Artículo 884. Fracción IV.- Desahogadas las pruebas las partes deberán de formar sus alegatos de manera obligatoria en la misma audiencia refiriendose únicamente a lo que lograron acreditar, describiendo brevemente los puntos a analizarse y formularlos a manera de conclusión. Solo de manera excepcional por lo avanzado de la hora o por el grosor del expediente la Junta a petición de ambas partes suspenderá la audiencia y se les concederá termino de 3 días hábiles para que las partes formulen sus alegatos por escrito, apercibido de que para el caso de que no los presente se le tendrá por perdido su derecho y a su más entero perjuicio y se continuará con el procedimiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

Marco Histórico y Jurídico.

1.1. .- Marco histórico.

1.1.1 - Epoca antigua.

A continuación en nuestro estudio abordaremos aspectos que a través de los acontecimientos históricos podemos en un momento determinado, entender la naturaleza de algunas instituciones que han modificado los sistemas preponderantes en diferentes épocas.

Por lo cual podemos decir que la historia del Derecho del Trabajo es uno de los más grandes episodios de la lucha del hombre por la libertad, por la dignidad personal y social y por el poder tener un mínimo de bienestar que a su vez dignifique la vida de la persona, facilite y fomente el desarrollo del pensamiento y de la conciencia. Ahora bien es posible encontrar en la historia las fuentes y raíces y llegar a los siglos del imperio y dominación en Roma, a fin de declarar que en las figuras jurídicas conocidas con los nombres de locatio conductio operis, que es un contrato de la cosa arrendada por medio del cual un locator que es el que entrega la cosa y el conductor que es el que debe ejecutar el trabajo y como consecuencia es el que debe de recibir merces por la labor realizada, y por otro lado la locatio conductio operarum, que es un contrato por medio del cual el locator en lugar de procurar el disfrute al conductor de una cosa por la que le deba merces, en lugar de pagárcelas le presta un servicio determinado.¹ Por lo que se halla en la primera y más antigua reglamentación de las prestaciones de servicios

¹ Cfr. PETIT Eugene, Tratado Elemental de Derecho Romano, de la Novena Edición Francesa, Epoca, S. A., México 1977, p. 404

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

humanos, como el arrendamiento de servicios en el Derecho Romano y en general se puede aceptar como un punto de partida, pero con la significación opuesta a la que frecuentemente se le atribuye, así pues encontramos que las formas jurídicas antes mencionadas nacieron dentro de una sociedad sumamente esclavista y permitieron arrojar el trabajo o labor de las personas dentro de los aspectos que se usaron en la época y el imperio de Roma, para el arrendamiento de animales y de algunas personas a las cuales se les denominaba como esclavos. De ahí que a partir de aquellos tiempos, la historia del Derecho del Trabajo deba estudiarse.

Como ya se dijo en la edad antigua se caracteriza por la esclavitud, pero también hubo una producción artesanal y por lo que respecta a la economía era de tipo familiar, generalmente lo que se producía es lo que consumía la familia. "En Grecia había una división entre el esclavo y el hombre libre, por lo que el primero carecía de personalidad jurídica, era como un objeto que no podía disponer de su persona ni tener un patrimonio propio. Por el contrario, el hombre libre solía distinguirse por la ocupación o el oficio que desempeñaba, existían también los nobles, sacerdotes y guerreros dentro de la sociedad. Ahora bien la producción descansaba en pequeños y grandes propietarios que constituían la población libre activa la que con mayor o menor amplitud, se servía de la otra parte que era la esclavitud."²

Existe un acontecimiento histórico en la época antigua y es que en "Roma, la población se fusionó ya que por medio de conflictos sociales entre patricios y plebeyos, y por la igualdad de la condición jurídica, política y religiosa entre romanos y

² ALENA GARRIDO Roman, Derecho Individual del Trabajo, Oxford, S. A., Tlalnepanitla Edo. de México 1999, p 1.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

extranjeros, así como entre esclavos y hombres libres por obtener una igualdad de oportunidades.”³

Así pues tenemos que en el bajo Imperio los artesanos fueron reducidos a servidumbre, pues sus servicios eran necesarios para el sostenimiento del ejército y en virtud de que ya no había esclavos, prácticamente la solución fue ésta. Por lo que respecta a los maestros explotaron a los trabajadores aprendices para satisfacer las exigencias del Estado. Así se reglamentó jurídicamente la relación de trabajo, con la creación de dos tipos de contratos el de arrendamiento de obra y el de obra.

Se contaba con una población extensa de artesanos que se asociaron, formando colegios de artesanos de un mismo oficio o con fines religiosos y de ayuda mutua, por último y a simple vista en esta época no existió el Derecho del Trabajo como tal, más sin embargo ya comenzaban ciertas figuras jurídicas las cuales más adelante en el transcurso del tiempo mejorarían.

1.1.2 - Edad media.

En esta época se puede decir que se caracterizó por tres rasgos importantes: el primero por la subsistencia de la economía artesanal, el segundo por el nacimiento de las ciudades y el tercero por el tránsito de la economía familiar a la economía de la ciudad. Ahora bien la caída del imperio de Roma en manos de los bárbaros trajo como consecuencia que se fraccionara la población de Roma y con el tiempo surgió un sistema al que se le denominó feudal, en el que los grandes señores con mayor fortuna y poder se aislaron y se establecieron en un castillo, lo que permitió que la población más desproveyda se agrupara en torno de ellos. Así pues tenemos que el señor feudal se

³ Idem p. 1

comprometía a protegerlos a cambio del tributo que se le rindiera y del apoyo militar, por lo que se trataba de una economía de subsistencia, pues se consumía lo que se producía en el feudo y era un círculo muy cerrado más por la distancia y la falta de medios de comunicación que por voluntad de los hombres.

Ahora bien y respecto a su régimen corporativo, el pequeño taller se integraba de aprendices, oficiales y un maestro. Las corporaciones contribuyeron al progreso cultural de las ciudades, cuya finalidad era defender su mercado de los extraños e impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ellas y así evitar la libre concurrencia entre los maestros.

Los maestros tenían bajo su potestad a los aprendices y en muchos casos, los primeros incluso recibían una retribución por enseñar. Los oficiales trabajaban a jornal o por unidad de obra; y cabe hacer mención de que "existió el concepto de salario justo y aunque no era su objetivo fijarlo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, se trataba de proteger a los talleres y a los propietarios de los mismos, evitando la libre concurrencia y el acaparamiento de la mano de obra."⁴, por ello las corporaciones pueden considerarse un antecedente histórico de las uniones patronales.⁵

1.1.3 - Época moderna.

Existen varios fenómenos en esta época sin embargo los movimientos que cambiaron el transcurso de la historia y de la vida es que en esta época empieza la sustitución de la economía artesanal por la de tipo industrial, pues entonces nacieron las grandes empresas. "La Revolución francesa trajo como resultado que en el Edicto de

⁴ Ibidem p. 2

⁵ Idem. Cfr, p 2

Turgot, promulgado en Febrero de 1776, se suprimieran las corporaciones. Sin embargo, por presión de los maestros, se reimplantaron; posteriormente se eliminaron otra vez con la caída del ministro.”⁶

“La Ley Chapelier, de Junio de 1791, prohibía y sancionaba la reorganización de las corporaciones y coaliciones, así como la formación de nuevas asociaciones para defender los pretendidos intereses comunes, aduciendo en la exposición de motivos que no había más interés que el particular de cada individuo, con lo que se prohibía la asociación profesional.”⁷

El Código Napoleónico reglamentó el contrato de arrendamiento de obra y de industria, el de los domésticos, los portadores y el de obra o empresa, patrón y trabajador, arrendador y arrendatario de obra. La libertad de trabajo descansaba en el libre acuerdo de voluntades. Con la Revolución Francesa se consagró un sistema jurídico y económico liberal e individualista.

Así tenemos que la época moderna se caracterizó por el cambio de la economía artesanal a la industrial; el nacimiento de grandes empresas y la formación de la clase capitalista.

También tenemos que la Revolución Francesa de 1848 marcó el inicio de la época contemporánea, con algunos hechos y fenómenos que dieron el origen al derecho del trabajo en lo más básico y con sus características actuales.

La época moderna se distinguió por la regulación imperativa que deja la relación de trabajo personal y subordinado. Por lo que tenemos que esta época abarca hasta la

⁶ *Ibidem*, p 3

⁷ *Ibid*, p 3

Primera Guerra Mundial en 1914 y que al terminar se promovió la fundación de la Organización Internacional del Trabajo.

Hay un acontecimiento histórico para el pueblo de México y es que la Constitución del 5 de Febrero de 1917, promulgada en la ciudad de Querétaro fue la primera en el mundo la cual incorporó garantías sociales en materia de trabajo, así como los aspectos individual, colectivo y la previsión social; también se redactaron bases legislativas sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, originadas por el artículo 123.

Otro acontecimiento suscitado en Alemania fue que en el año de 1919 se promulgó la Constitución de Weimar, en la que se consagró el principio de igualdad jurídica de trabajo y capital y se fijaron las condiciones de trabajo entre sindicatos y patrones. Esta Constitución reconoció como dos clases sociales, a los trabajadores y a los patrones, cuyos intereses eran opuestos. También tenemos que promulgó varios principios, el primero fue la libertad de asociación: trabajadores y patrones podían formar sus organizaciones sin la intervención o vigilancia del Estado; es decir, la libertad de asociación profesional frente al Estado; el segundo se relacionaba con la obligatoriedad de las relaciones colectivas y fue potestativa, es decir los empresarios no estaban obligados a respetar las huelgas, que producían la ruptura de los contratos individuales de trabajo por incumplimiento; por lo que esto autorizaba al patrón a continuar las labores con los trabajadores no huelguistas, el tercer principio se refiere a la independencia de las relaciones colectivas ante el Estado; el contrato colectivo era un acuerdo entre trabajadores y patrones. Por la vía legislativa el Estado podía imponer condiciones generales de prestación de los servicios, pero no tenía el poder para fijar el

contenido de los contratos colectivos. Por último, el Tratado de Versalles planteó que el trabajo no debe considerarse una mercancía o artículo de comercio. Este tratado de paz afirmó el 28 de Junio de 1919, paralelo a los tratados de Saint - Germain del 10 de Septiembre, a los de Neuvilly del 17 de Noviembre, ambos del mismo año y al de Gran Trianón, del 4 de Junio de 1920, mediante los que se puso fin al estado de guerra.

En el Tratado de Versalles por primera vez se le atribuye importancia internacional al problema social del trabajo y se intenta darle solución mediante recomendaciones a las naciones signatarias y el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo; así, la primera Guerra Mundial marcó el punto de partida en la evolución de derechos sociales.

Por su parte por lo que respecta a la segunda Guerra Mundial, de 1940 a 1945, aunque detuvo el progreso social, permitió el surgimiento de nuevos documentos en los que se reconocía que el derecho del trabajo es una de las garantías sociales más importantes, con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año de 1944 en Filadelfia, se hizo la declaración que se pugnaba por la conservación plena del empleo y la elevación del nivel de vida.

También tenemos que la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco California el 27 de Julio de 1949 intentaba promover el trabajo permanentemente para todos.

En el preámbulo de la Constitución francesa aprobada en el referéndum del 13 de Octubre de 1946, se afirma que toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener un empleo.

También tenemos que en la Carta de la Organización de Estados Americanos siglas O.E.A. es el documento con el que culmina el proceso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

Hasta ahora se ha visto a algunos de los grandes rasgos de lo que aconteció con el derecho del trabajo en el ámbito internacional; por lo que ahora se vera también brevemente lo que sucedió en el derecho mexicano empezando por la colonia.⁸

1.1.4. Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo

En la Colonia, comenzaremos con las Leyes de Indias, por lo que se encuentran algunas disposiciones del derecho del trabajo; por ejemplo, asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etcétera. En la época de la Colonia, una vez que se llevó a cabo la conquista, los conquistadores lo que hicieron fue repartirse los pueblos; cada uno de los indios tenía una obligación de trabajar para el vencedor a quien se le había adjudicado ese poblado, por lo que fue una época en la cual verdadera se ejerció la explotación humana. Así tenemos que los conquistadores pensaron que en la conquista se derivaba un doble derecho; por un lado, el apoderamiento de las tierras y por el otro, la propiedad de los indios que las habitaban, de ahí que también se los repartieran. Por parte de los conquistados tenían la obligación de tributar y servir y aunque se trató de darle a esta situación cierta formalidad jurídica, imponiendo a los españoles obligaciones, que éstos nunca las cumplieron.

⁸ *Ibidem*, Cfr, p 2-6

Entre algunas de las obligaciones más notables estaba la de tener a sus habitantes bajo su amparo y protección, encaminarlos en la religión católica y enseñarles español; al mismo tiempo, era una obligación el buen trato y la moderación; sin embargo, nunca hubo esta observancia por parte de los españoles ya que se dedicaron a explotar a los indios, forzándolos a prestar servicios de todas clases y sin limitaciones. Así tenemos que en el año de 1518 y 1523 se dictaron ordenanzas reales que son las decisiones del Rey de manera escrita en las que se prohibieron las famosas encomiendas que eran el cumplimiento de las obligaciones de tutelar a los conquistados a cambio de que estos trabajaran y rindieran tributos a los conquistadores.

En las Leyes de indias existían algunas disposiciones del derecho del trabajo y aunque estas leyes contenían principios que protegían a los indios, eran una creación de los conquistadores y en realidad existía gran desigualdad en todos los aspectos entre el indio y el conquistador.

La reglamentación de los oficios tenía lugar mediante las ordenanzas de los gremios, lo que constituía el sistema corporativo de la organización del trabajo. De tal sistema surgió una pequeña burguesía industrial representada por maestros artesanos, en su mayoría españoles quienes monopolizaban la mano de obra de oficiales y aprendices mestizos, indios y negros, algo muy similar a lo que sucedió en Roma.⁹

Por lo que respecta a las ordenanzas, "cuando la Corona española percibió la situación de los pueblos conquistados, se establecieron las Leyes de Indias, que tenían como fin principal el proteger a los trabajadores."¹⁰

⁹ *Ibíd*, Cfr, p 6-11

¹⁰ *Ibíd*em, p 12

Así tenemos que en estas leyes se observa en primer lugar la reglamentación de la jornada de trabajo; además, se fijó una edad mínima para la prestación del servicio y se estableció que en casos excepcionales podía comenzarse a trabajar desde los 8 años, pero lo mejor era desde los 12 años en adelante. También se permitió el descanso semanal y algunos días de descanso obligatorio como los festivos de esa época, así como la obligación de pagar un salario en efectivo y directamente al trabajador.

También tenemos que con las "Leyes de Indias se estableció para los españoles la obligación de crear escuelas y hospitales para la educación y la atención de los trabajadores, por lo que se puede decir que se le daba importancia a la prevención social; se reglamentó el trabajo peligroso y el que se realizaba en lugares insalubres y por último, se imponían sanciones para quienes no acataran estas leyes. Cabe hacer mención que desde aquella época los preceptos que protegían a los trabajadores se consideraban irrenunciables."¹¹

A medida que la colonización se extendía se formaron numerosos pueblos y grandes ciudades en donde comenzó a desarrollarse la gran industria; la explotación de minas tuvo un gran auge, estos acontecimientos terminaron con la formación de gremios y corporaciones, como reflejo del sistema reinante en Europa, lo que propició que la metrópoli dictase medidas reguladoras del funcionamiento y la organización de aquéllas.

Las ordenanzas se encauzaron a las actividades del trabajo, con lo que se logró especializar el dominio de ciertos oficios que practicaban los trabajadores. Por lo que se dio oportunidad para que se prestase un mejor servicio que redundó en beneficio de la

¹¹ Idem, p 12

protección de los trabajadores por parte del Estado, lo que se tradujo en una mejoría para la producción.

Entonces esta mejoría económica derivada de las ordenanzas formó no sólo una situación más aceptable y humana para los trabajadores de esta época, sino que trajo un ambiente y orden general para el ejercicio de las actividades que se realizaban.

La reglamentación de los oficios se realizó por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de oficiales, aprendices, mestizos, indios y negros.

Así observamos que las ordenanzas se ocuparon de manera elemental del derecho que el trabajador tenía frente al patrón; "las autoridades determinaron que cuando algún oficial tuviera un obrero en su casa o tienda y quisiera despedirlo, debería anunciarlo 15 días antes, para que él buscara dónde trabajar. Se estableció una sanción económica para quienes infringieran tales disposiciones en lo referente a las jornadas de trabajo. Se puede decir que las ordenanzas fueron un antecedente que constituyó un primer paso que se dio en la Colonia para reglamento en el trabajo de los obreros."¹²

Así tenemos que las autoridades insistieron en el continuismo medieval en lo referente a las categorías de los maestros, oficiales y aprendices como resultado, el crecimiento cultural de las industrias se apoyó en esfuerzo personal. Algo muy importante es que en la Colonia existieron los gremios, regulados por las ordenanzas; éstas como la organización gremial fueron instituciones cuyo fin era controlar la

¹² *Ibíd.*, p. 13

actividad de los hombres. La organización gremial era el instrumento que servía para disminuir la producción en beneficio de comerciantes de España además de que la organización gremial fue una institución que controlaba la actividad económica. Las ordenanzas de gremios otorgaban facultades a los maestros de los talleres para elaborar las reglamentaciones complementarias. Las personas agrupadas en un gremio también estaban asociadas a la religión y recibían el nombre de cofradías, que adquirieron gran importancia en esa época.

Más adelante los gremios desaparecieron por declaración de la ley del 8 de Junio de 1813, que autorizó a los hombres vecinados en las ciudades del reinado para establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de portar licencia o ingresar en un gremio. Con la guerra de Independencia de México, en 1810, se postuló la contratación frente al régimen de servidumbre, así como la concurrencia de los gremios.

En el México independiente y con la obra de Hidalgo, el movimiento revolucionario de 1810, obedeció a principios eminentemente políticos, desde luego, sin olvidar las medidas de carácter económico, puesto que las normas dictadas por la Corona para proteger a los indios nunca se cumplieron, lo que propició la formación de castas: las privilegiadas, formadas casi en su totalidad por los españoles residentes que lo poseían todo y las otras, integradas por masas indígenas y criollas que nada poseían y eran explotadas; es de hacerse notar que el gobierno, una vez que se consumó la Independencia de México, nunca se ocupó de reglamentar la prestación de servicios.

El primer acto trascendental de los insurgentes fue el 19 de Octubre de 1810, la abolición de la esclavitud decretada por el cura don Miguel Hidalgo y Costilla en

Valladolid. Es de gran trascendencia porque ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, de quienes se desconocía toda calidad humana, sin personalidad ni titularidad de derechos.

Ahora bien Don Miguel Hidalgo inició el movimiento revolucionario con el fin de alcanzar la independencia nacional y Don José María Morelos, al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo llevó hasta lograr la verdadera liberación de México. Cabe hacer mención de que la época independiente también estuvo regulada por los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como las Leyes de Indias; Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, ya que hasta entonces no se conocía el derecho del trabajo.¹³

La Constitución de 1824 es de suma importancia por el cambio que da a la vida del pueblo mexicano ya que en 1823 la "jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII, durante la Colonia. Los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro que eran en el mismo periodo. En la industria textil, las mujeres obreras y los niños percibían un real diario. Había mineros que en ocasiones trabajaban 24 horas consecutivas o más en las minas. En las siete fábricas textiles de esa época laboraban 2800 trabajadores"¹⁴

Por lo que el pueblo vivía en una esclavitud y miseria. Los salarios eran insuficientes y se reducían aún más debido a los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, además de que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya al doble o al triple de su valor en el mercado.

¹³ Idem, p 14,
¹⁴ Ibidem, p 14

"El Estatuto orgánico de Comonfort de fecha 15 de Mayo de 1856, donde Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, que resultó una legislación todavía menos protectora a comparación de las Leyes de Indias, y de un carácter meramente civilista".¹⁵

"Así tenemos que el estatuto orgánico de Comonfort no contiene una prohibición para el trabajo para los menores de 14 años".¹⁶

Así pues tenemos que el problema obrero, tanto en relación con los menores como con los adultos, se enfoca desde el punto de vista civilístico, con lo que queda por debajo de las leyes de indias. Con la Constitución de 1857, el objetivo de la Revolución de Ayutla fue derrocar la dictadura de Santa Ana y cuando éste fue derrocado se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de México entre 1856 y 1857 y dio como resultado la Constitución de 1857, que contiene importantes disposiciones relativas al trabajo; por ejemplo tenemos "que en los artículos 4o. y 5o. se consignó la libertad de profesión, industria y trabajo y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento."¹⁷ En el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, durante el régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo, se elaboró una legislación social que buscaba proteger a los campesinos y trabajadores. Por lo que se expidió la Ley del Trabajo del Imperio de Noviembre de 1865, la cual consignaba la libertad de los campesinos de separarse en cualquier momento, de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo,

¹⁵ Idem, p 14

¹⁶ Ibidem, p 15

¹⁷ Ibid, p 15

descanso semanal, pago de salarios en efectivo y reglamentación de las deudas de los campesinos.

En el código civil de 1870 se trato de dignificar el trabajo y establecer de que la prestación de servicios no es equiparable al contrato de arrendamiento pues el hombre no tiene el carácter de cosa.

En el Porfiriato y durante esta época, el profundo movimiento social trajo como consecuencia dos acontecimientos importantes: la huelga de Cananea, de 1906, en la que los trabajadores, estando conscientes de la explotación de que eran objeto, por lo que realizan algunos movimientos sociales de inconformidad y protesta. Así tenemos que estallaron las huelgas de Río Blanco y Cananea, que la policia reprimió. Estas fueron las primeras que se realizaron en México como actos de rebeldía de los trabajadores en contra de las empresas y el gobierno por las condiciones en las que laboraban; así tenemos que los trabajadores exigían mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados estadounidenses por parte de la empresa. La huelga de Cananea fue reprimida con violencia y con la intervención de tropas estadounidenses, lo que tuvo repercusiones políticas trascendentales, puesto que un año más tarde los propios trabajadores tomaron las armas con el fin de derrocar al régimen porfirista. Al frente de los trabajadores mexicanos estaban Manuel M. Domínguez y Esteban Baca Calderón, los cuales presentaron un pliego petitorio con la finalidad de un mejor nivel de vida laboral.

Por lo que tenemos que el pliego contiene algunas peticiones hechas por los trabajadores, que fueron los primeros en luchar por la jornada de ocho horas y por un salario que les permitiera satisfacer sus necesidades y las de su familia. Los inconformes organizaron una manifestación de 3000 trabajadores de la empresa minera y desfilaron

por las calles hasta llegar a la maderería de la Cananea Coopera, e invitaron a los obreros que estaban bajando para que se unieran a ellos, lo que provocó el enojo de los jefes estadounidenses, aquí pasa un acontecimiento importantísimo y es que los hermanos Metcalf, indignados, les echaron agua a los manifestantes y comenzó una arremetida de piedras. En respuesta, un disparo de arma mató a un trabajador y la batalla se desató; murieron los dos hermanos Metcalf y 10 trabajadores mexicanos; ese día y el siguiente eran de lucha.

El gobernador de Sonora, Rafael Izábal, llegó a Cananea con 100 hombres, las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía y 275 soldados estadounidenses comandados por el coronel Rining, quien cruzó la frontera con anuencia del gobernador.

Los dirigentes Manuel M. Domínguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra fueron aprehendidos y enviados a San Juan de Ulúa a purgar una pena de 15 años. Después de esta sangrienta lucha en Cananea se suscitó otra en Río Blanco, Veracruz, en donde se formó el Gran Círculo de Obreros Libres, a los que se unieron otros de Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, y se reconoció al primero como su centro de operaciones.

Otro incidente más fue la huelga de la industria textil de Puebla, estalló debido a la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero que no dio los resultados esperados porque los patrones de la industria declaran un paro general, el presidente Profririo Díaz apoyó a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años.

La influencia de Flores Magón, en 1906, publicó el Manifiesto y Programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el que se examinaba la situación del país en esa época, las condiciones de los obreros y campesinos y proponían reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo.¹⁸

Además de que proclamó algunos principios e instituciones que luego se agregarían en la "Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917 se estableció que la mayoría de los trabajadores debían ser mexicanos, así como la igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo para personas con menos de 14 años de edad, y una máxima de ocho horas de trabajo, descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; normatividad del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidente de trabajo; higiene y seguridad en fábricas, talleres y habitaciones para los trabajadores."¹⁹

Cabe hacer mención de que hubo leyes de los estados antes de 1917, así tenemos que el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, dictó una ley el 30 de Abril de 1904, en la que establecía la obligación de prestar el servicio médico y pagar el salario de los trabajadores hasta de tres meses, en caso de accidentes por riesgo de trabajo.

¹⁸ Idem, Cfr, p 16-21

¹⁹ Idem, p 21

En Nuevo León, el 9 de Noviembre de 1906, se definía el único riesgo de trabajo, que era el accidente de trabajo, como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"²⁰.

También se fijaron indemnizaciones que cubrían, en caso de incapacidad permanente, hasta dos años de salario. El procedimiento para tal efecto era rápido. Las demandas de indemnización por accidente de trabajo se llevaban en juicio verbal, con la aplicación del Código de Procedimientos Civiles, no se admitía compensación ni reconvección y para aportar pruebas se daba un término máximo de 15 días y 6 para el fallo. Si el patrón era condenado y apelaba, mientras se resolvía la apelación debía proporcionar al trabajador 50 % de las cantidades establecidas en la sentencia. En 1911, por decreto del presidente Francisco I. Madero, se creó el Departamento de Trabajo, que tenía facultades para intervenir en los conflictos laborales a manera de amigable componedor. En Aguascalientes, la ley del 23 de Agosto de 1914, decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, implantó el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios. El 15 de Septiembre de 1914, se dictó un decreto en el que se fijaron los salarios mínimos en San Luis Potosí. En Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. El gobernador de Jalisco, Manuel M. Domínguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio y las vacaciones. El 7 de Octubre de 1914, Aguirre Berlanga publicó un decreto que se llamó Primera Ley del Trabajo de la Revolución constitucionalista, que fue sustituido y superado por el del 28 de Diciembre de 1915, que reglamentaba la jornada de trabajo de nueve horas, la

²⁰ Idem, p 21

prohibición para que los menores de nueve años trabajaran, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también en ese mismo año se creó la Ley del Sindicato y Personas morales.

El 4 de octubre de 1914, en Veracruz, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal: el 19 del mismo mes y año, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, que establecía la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias financiadas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de los tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil.

Después, Agustín Millán promulgó la Primera Ley de Asociación Profesional de la República. En Yucatán, Salvador Alvarado expidió Las Cinco Hermanas, denominación con la que se conoce a la Ley Agraria, Ley de Hacienda, Ley del Catastro, Ley del Municipio Libre y Ley del Trabajo. Esta última establecía algunos principios básicos que después integrarían el artículo 123 constitucional, como el derecho del trabajo, que tiene como finalidad satisfacer a los derechos de una clase social; proclama que el trabajo no es una mercancía y las normas mínimas que establecen los beneficios a que tienen derecho los trabajadores. Estos principios deberían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje. La que emitió Salvador Alvarado reglamentaba las instituciones colectivas, como asociaciones, contratos colectivos y huelgas, el derecho individual del trabajo, la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal el salario mínimo y la defensa de las retribuciones. Se reguló el trabajo de mujeres y menores, la higiene y la seguridad en los centros de trabajo y las

prevenciones sobre riesgos de trabajo. También creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. En la capital de la República hubo un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, en Abril de 1915, para regular los contratos individuales colectivos de trabajo, lo elaboró una comisión presidida por Rafael Barán, secretario de Gobernación.

En Septiembre de 1916, en Coahuila se creó, en los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo y al mes siguiente una Ley sobre Accidentes de Trabajo, a fin de abrir la posibilidad de que en los códigos civiles se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. A ésta se le consideró la primera ley sobre el asunto.²¹

Por lo que respecta a el México pos - revolucionario y lo concerniente a la Legislación de Carranza. El 12 de diciembre de 1914, Venustiano Carranza dictó el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, que entre otras cosas dispuso: "Leyes Agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad para que disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados".²² El 6 de Enero de 1915, Luis Cabrera dictó una Ley que sirvió de base para elaborar el artículo 27 constitucional.

Ahora bien, en la Constitución de 1917, la fracción. X, del artículo 73, se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia laboral. El proyecto del Congreso Constituyente agrega al artículo 5º, un párrafo que limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En Diciembre de 1916, las cinco diputaciones de

²¹ *Ibidem*, Cfr, p 21-23

²² *Idem*, p 21

Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5o. con normas en favor de los trabajadores. La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5o, incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas y la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños. En contra del dictamen se pronunciaron 14 oradores. Al hacer uso de la palabra, el diputado obrero por Yucatán. Héctor Victoria. sentó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional. El artículo 5º, debería trazar las bases fundamentales sobre las que habría de legislar en materia de trabajo, entre ellas tenemos a la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, seguros de accidentes, indemnizaciones, etcétera.²³

A raíz de la Promulgación de la Constitución General de la República del año de 1917, se promulgaron distintas leyes de trabajo en los estados de la República que lejos de crear una uniformidad en esta legislación, provocaron serias contradicciones en sus postulados, reformándose, en el año de 1929, la fracción X del artículo 73 constitucional. En el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Por otra parte, numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que se creara, aún sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El 6 de Septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional al artículo 73, fracción X, y al 123 su párrafo introductorio; desde esa fecha corresponde al Congreso

²³ Ibidem, Cfr, p 23-24

Federal expedir leyes de trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados, dividiéndose la aplicación de la ley entre las autoridades federales y las locales.

En el mismo año de 1929, en que se hizo la reforma a la fracción X del artículo 73 y del párrafo introductorio al artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto del Código Federal del Trabajo.

El proyecto Portes Gil fue el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo, por lo que dicho proyecto fue el objeto de muchas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patronos, hizo que fuera retirado. Dos años después, en 1931, se celebró, en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, una convención obrero - patronal cuyas ideas sirvieron para reformar el proyecto Portes Gil y formular uno nuevo en cuya redacción tomó parte principal el Lic. Eduardo Suárez. El Presidente de la República lo aprobó y fue enviado al Congreso, el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de agosto de 1931.

El Derecho Mexicano del trabajo evolucionó con extraordinaria rapidez y el 18 de agosto de 1931 se estableció la primera Ley Federal del Trabajo, en los años inmediatamente posteriores a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, las asociaciones de trabajadores lograron aumentar considerablemente el volumen de los derechos y de las medidas de protección a los trabajadores y en el año de 1943 nace el I. M. S. S., el Derecho de Trabajo comenzó a vivir en los contratos colectivos e hizo sentir la necesidad de reformar la legislación. Así, después de un sin número de reformas, entre las que resaltaron las del año de 1962 con la creación de la institución de la Participación de Utilidades de los Trabajadores en las Empresas, a finales de la década de los sesentas

se promueven serias reformas a la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, dando nacimiento a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1.º de mayo de 1970 y que ha sido reformada en diversas ocasiones con objeto de plantear la solución al problema de la vivienda en el año de 1972, la igualdad de derecho entre el hombre y la mujer y la protección de los salarios mínimos que trae como consecuencia el nacimiento del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores y la fijación y revisión anual de el año de 1974, otras referentes al aguinaldo en 1975, así como la ampliación de la jurisdicción federal y en 1976, entre otras, la creación de Juntas Federales Regionales de Conciliación y Arbitraje y por último en el año de 1980 hubo importante reformas en el aspecto procesal del Derecho Mexicano del Trabajo.²⁴

1.2.- Historia del procedimiento laboral ordinario en México.

Antes de abordar el tema debemos separar y diferenciar algunos aspectos importantes antes de adentrarnos en el siguiente estudio, ya que son varias las autoridades y tienen funciones específicas y que a continuación se verán; en primer termino tenemos que para poder ver y entender el estudio del procedimiento laboral se tuvieron que crear varias autoridades las cuales se encargan de dirimir las controversias entre trabajadores y patrones, estas autoridades tienen por nombre Juntas Locales de Conciliación y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; también existen las Juntas Federales de Conciliación y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, entre otras autoridades, en este sentido la diferencia que existe entre las Juntas Locales a comparación de las Juntas Federales es por el tipo de trabajo que realiza tanto el

²⁴ Cfr. Dionisio J. KAYE, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, 2ª Edición, Themis, México 1995, p 27-28

trabajador como el giro al que se dedica explotar el patrón, mientras que la diferencia de las Juntas de Conciliación y las Junta de Conciliación y Arbitraje, es por el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de 3 meses de salarios y en ciertos casos específicos y previamente delimitados por la ley. Ya que hemos delimitado estas autoridades a continuación se darán lo antecedentes históricos generales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al dictarse el decreto que estableció el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje publicado en el Diario Oficial del gobierno constitucionalista del Estado de Yucatán, el día 17 de Mayo de 1915, se estableció que dicho comité de Arbitraje, estaría integrado por cuatro miembros de planta y dos accidentales, representantes de los sectores económicos encargados de resolver esos conflictos con la intervención de un árbitro nombrado por el Ejecutivo del Estado.

La función de ese organismo era sustancialmente conciliatoria pero de no llegarse a un acuerdo, el Consejo quedaba facultado para dictar una resolución que de no ser apelada en veinticuatro horas ante el tercero en discordia, quedaba firme. Con el agregado de que la resolución del árbitro no podía ser discutida.

En la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán, promulgada el 11 de Diciembre de 1915, aprovechando la buena experiencia del Comité de Conciliación y del Comité de Arbitraje, se crearon las juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje cuya finalidad, a partir de ser un poder independiente, sería buscar el ajuste automático de las diferencias entre patrones y trabajadores. La etapa conciliatoria que concluía sin arreglo provocaba la intervención del Tribunal que podía decidir sin apelación excepto en los casos en que tenga que ir más allá de lo preestablecido en la Ley, lo que evidentemente atribula al Tribunal unas facultades normativas evidentes.

La presencia en el Constituyente de Querétaro del diputado yucateco, Héctor Victoria, generó sin duda la creación de lo que en el texto proyectado del artículo 123 constitucional se denominarían Consejos de Conciliación y Arbitraje y que en el texto definitivo se convirtieron en Juntas de Conciliación y Arbitraje como finalmente se les denominó en el apartado "A" en la fracción XX del artículo 123 constitucional.

La fracción XX del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución de 1917 creó y prevé entonces las autoridades que hasta la fecha vienen resolviendo los conflictos obrero patronales, al establecer las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

La fracción XXXI del apartado "A", del propio artículo 123 Constitucional para la aplicación de las leyes del trabajo, estableció 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. La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, establece en su artículo 612, que el Presidente de la República será quien designe al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en su artículo 605 establece que los representantes de los trabajadores y de los patronos serán designados por ramas de la industria de conformidad con las convocatorias que expida oportunamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta Junta funciona en Pleno y en Juntas Especiales. Estas, las Especiales, las establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijando su domicilio y competencia territorial, conforme a lo dispuesto por el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las Entidades Federativas y en la Ciudad de México.

El funcionamiento de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje es idéntico, cabe aclarar que las juntas Locales y Federales de Conciliación se establecen en donde no existen juntas de Arbitraje y en Municipios que por el acumulo de los negocios se hace necesario su funcionamiento. Cabe hacer mención de que el criterio de fecha 1 de Enero de 1924, derivado de la ejecutoria "La Corona", atribuyó a las juntas la competencia necesaria para resolver no solamente los conflictos colectivos de trabajo, sino también los individuales, sin que ello implicase el juzgamiento, prohibido por el artículo 13 constitucional.²⁵

Por último veremos brevemente el procedimiento actual de las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje; el procedimiento en la primera de ellas es de la siguiente forma.

Tres ventajas se encuentran en el proceso conciliatorio: la primera, evitar un juicio formal que requiere una serie de fases, que van desde la preparación y presentación de una demanda y ha un conjunto de audiencias, hasta llegar a la resolución definitiva que pronuncie la autoridad judicial de mayor jerarquía en última instancia entre nosotros los tribunales colegiados de circuito o la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La segunda, evitar la demora de un juicio, pues por más agilidad que se dé a un procedimiento, éste tiene que llevarse a través de un curso lógico, determinado y preciso, del cual no puede apartarse la autoridad judicial por así preverlo las leyes correspondientes.

²⁵ Cfr. Nestor DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo I, 4ª Edición, Porrúa, S. A., México 1981, p 249-252

La tercera, obtener en lo posible la comprensión de las partes con la determinación adoptada por la propia autoridad judicial, ya que si no ven cumplidas sus pretensiones es por los motivos y razonamientos que deben formar parte de la resolución o laudo.

La conciliación es parte, dentro del conjunto de actividades laborales, del camino para intentar una fórmula sencilla de arreglo bilateral, además de que el procedimiento de conciliación debe ser lo más sencillo posible. Ha de evitar ante todo formalidades innecesarias y dejar a la autoridad el papel de guía o asesor en la superación de las diferencias laborales. Otra cosa importante es de que dos son las finalidades del procedimiento conciliatorio en toda legislación del trabajo: una, promover un acuerdo entre trabajadores y patronos para impedir que las diferencias que tengan respecto a la aplicación de las condiciones de trabajo, que hubieren convenido en los contratos, se conviertan en conflictos de mayor trascendencia; otra, obligarlas a presentarse a la mesa de discusiones, así como sugerirles bases de entendimiento obrero - patronal. Esto último se cumple mediante el seguimiento de reglas que por su índole constituyen la base de su proceso y se resumen en los siguientes términos;²⁶

"Recibida una demanda ésta se notificará al demandado; para tal efecto, el demandante señalará el domicilio, en el que recibirá las notificaciones, así como el domicilio del demandado.

Las subsiguientes notificaciones se harán en los boletines oficiales si éstos circulan en la población o en los estrados de las oficinas correspondientes, colocados en lugares visibles.

²⁶ Cfr. Santiago BARAJAS MONTES DE OCA, Derecho del Trabajo, "Pautomática del Derecho Mexicano", Mc Graw Hill, México 1997, p 60-62

Recibirán las pruebas que ofrezcan las partes y que tengan relación con la controversia, en particular las relacionadas con acciones y excepciones que se pretendan deducir ante las juntas de conciliación y arbitraje. El término para recibirlas es de diez días hábiles.

Los expedientes formados con la demanda, contestación y pruebas, cuando no se trate de actos de su exclusiva competencia, los remitirán a la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente.

Si practicarán, en cambio, aquellas diligencias que les sean encomendadas por medio de exhorto cuando lo soliciten otras juntas.

Denunciarán ante el Ministerio Público a los patronos que no paguen a sus trabajadores los salarios mínimos aprobados.

Podrán aprobar un convenio que sea sometido por las partes interesadas si el mismo se deduce de las actuaciones practicadas artículos 600, 866 y 867, Ley Federal del Trabajo, o si estiman que es un principio de equidad el que impera en su función conciliatoria al constituir esta intervención legal un medio eficaz de actuación jurídica artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.²⁷

Ahora veremos brevemente el procedimiento ante cualquiera de las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Corresponde a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas así lo establece el artículo 604, Ley Federal del Trabajo. Dos cuestiones se desprenden de esta disposición

²⁷ Idem, p 62

legal: una, la relativa a la competencia de cada junta según su carácter Federal o Local; otra, respecto a la naturaleza jurídica de los conflictos de los cuales deban conocer.

En otras palabras, es la facultad que por disposición de la ley le corresponde a una Junta de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de un litigio de carácter laboral que interponga un trabajador, un sindicato o un patrón, según la índole de la reclamación presentada por cualquiera de ellos, frente a otra junta u otro tribunal.

Así tenemos que los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Y se pueden clasificar en tres categorías: primera, conflictos individuales; segunda, conflictos colectivos de naturaleza económica, y tercera, conflictos colectivos de naturaleza jurídica. La Organización Internacional del Trabajo, señala que la competencia del juez y la naturaleza del conflicto se encuentran en la instancia iniciada por una o por varias personas, derivada de un derecho supuestamente adquirido por una u otras, dependiendo esta circunstancia de la libertad contractual de las partes y de la facultad de que se haya investido a la autoridad.

Conflicto individual es el que inicia un trabajador por sí o por conducto de un representante en contra de un empleador, aduciendo en el mismo la violación de un derecho, el cumplimiento de una obligación, el pago de una prestación o de una indemnización de cualquier índole. Conflicto jurídico de carácter económico es aquel que tiene como finalidad crear o modificar condiciones de trabajo, de manera definitiva o temporal, con objeto de establecer salarios, prestaciones u otro compromiso de carácter remunerativo. Conflicto colectivo de naturaleza jurídica es el relacionado con cuestiones de interpretación o cumplimiento de las convenciones colectivas, respecto de los dos elementos asignados a dichas convenciones el normativo y el obligatorio, tanto

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

para asegurar la efectividad de la contratación establecida como las reglas que fijen las obligaciones a que se hayan comprometido trabajadores y patronos.

Presentada la demanda ante una junta competente o ante una junta incompetente, el trámite inicial que procede será precisamente revisar la competencia del tribunal que recibe el escrito respectivo. Si es competente se dictará auto de radicación, con lo cual queda aceptada por la junta su competencia jurisdiccional. Por el contrario, si la junta se declara incompetente para conocer del conflicto de trabajo al cual alude la reclamación, deberá enviar las actuaciones iniciales al tribunal que considere competente para tramitar dicho conflicto. Esta determinación deberá notificarla personalmente al demandante para que éste concurra ante la junta a la que se enviara el expediente formado con forme a los artículos. 870, 871 y 872, de la Ley Federal del Trabajo.

La junta que se estime competente deberá, en el mismo auto de radicación al que se ha hecho referencia, señalar día y hora para que tenga lugar la celebración de una audiencia previa dividida en tres etapas: una de conciliación, otra de demanda y excepciones y una tercera en la que se ofrecerán y admitirán las pruebas presentadas por las partes. De ahí su nombre de audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y aceptación de pruebas con forme a lo establecido por el artículo 873, Ley Federal del Trabajo. El acuerdo correspondiente deberá notificarse personalmente a las partes, actora y demandada con apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con toda posible conciliación y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a dicha audiencia. Debido a que se fija un horario para que tengan lugar estas etapas iniciales del procedimiento, de no concurrir las partes a la de conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y se pasará a la celebración de la audiencia de demanda y excepciones. Cabe aclarar que si la junta observa la existencia de una

contradicción o error en la demanda presentada por un trabajador, lo advertirá al admitir la reclamación, una, otro o ambos, a fin de que sean corregidas las deficiencias con toda oportunidad.

Por último una vez celebrada la audiencia de conciliación demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, la junta señalará fechas para el desahogo de cada una de las pruebas que fueron ofrecidas por cada parte siempre y cuando la junta las haya admitido ya que deberán de ser ofrecidas con el objetivo de que el trabajador acredite sus acciones y pretensiones y el demandado oponga sus excepciones y defensas , si la junta no hubiere admitido alguna prueba ésta será por no tener relación con la litis, o por no estar ofrecidas con forme a derecho o porque resultaren innecesarias para su desahogo, la junta dictará un acuerdo en el cual las partes del proceso se tengan que presentar para el desahogo de cada una de sus probanzas siendo apercibidos para el caso de no estar el día y hora que señale la junta de conciliación y arbitraje, así todo se reducirá a un punto de la litis a un punto de derecho y una vez desahogadas la pruebas y previa certificación del secretario de acuerdos de que no quedan pruebas pendientes por desahogarse las partes podrán formular sus alegatos y de inmediato se pasará el expediente para proyecto de resolución, el cual una vez elaborado se someterá a los integrantes de la junta para su aprobación y de inmediato se le dará el carácter de laudo el cual deberá de tener un extracto de la demanda, un análisis de la secuela del procedimiento y la aplicación de la ley a efectos de que de a conocer a las partes el resultado del juicio. Cabe hacer mención de que este es un extracto ya que en el capítulo siguiente se verá a fondo el procedimiento ante las juntas

de conciliación y arbitraje así como objetivo y finalidad de cada etapa dentro del procedimiento.²⁸

1.3.- Fundamento Constitucional.

La doctrina y de manera predominante el desarrollo teórico que hace Hans Kelsen, coinciden en que la Constitución de un país es un conjunto de normas supremas que fijan, desde el ángulo de la filosofía política aceptada en una sociedad, la estructura de un Estado, dejando patentes sus diversos elementos constitutivos, como son en su parte dogmática las garantías o derechos básicos del hombre; y en su desarrollo, los puntos determinantes de su organización, de su mecanismo de gobierno y de sus elementos, todo ello para la eficaz función de las relaciones gobierno - gobernado y para la existencia soberana del Estado como institución internacional.

En lo que concierne a Hans Kelsen, debemos reconocer que si algún mérito hay en su doctrina, con fuertes tintes positivistas o fuentes escritas, dentro de la idea pura del derecho, es precisamente la creación de la figura jerárquico - jurídica que define a la Constitución de un Estado como la norma primaria, de la cual no solamente es posible que se deriven los otros niveles normativos en una génesis reglamentaria, sino que ésta derivación del derecho positivo o escrito, que arranca de la noción fundamental, ha de contener situaciones cada vez más concretas y cada vez más lejanas, aunque nunca contradictorias de la estructura constitutiva básica y fundamental de la creación de la norma constitucional.

²⁸ Idem, Cfr, p 62-64

La idea de un Estado de derecho se funda en la equilibrada interrelación de la norma primaria y la ley de derecho positivo, que logra ser vigente por corresponder en la realidad a la normatividad de las relaciones humanas, que nacen de la convivencia diaria de los hombres. De ahí que las normas constitucionales deban poseer una naturaleza tal que iluminen la norma de jerarquía inferior y le otorguen su apoyo jurídico, pero al mismo tiempo, por su propia naturaleza, no pueden ocuparse de los conflictos fácticos, cuya solución debe quedar plasmada en las leyes reglamentarias o secundarias.

Por otra parte, el carácter y la naturaleza constitucional de una ley no depende ni se obtiene por su inclusión en el cuerpo y marco propios de la norma Suprema de un Estado, sino que requiere indefectiblemente que posea aquella esencia de estar en verdad constituyendo las estructuras jurídicas fundamentales de una nación, elemento que está muy por arriba, jurídicamente hablando, de la materia y de los casos concretos que pretenden regular las normas de derecho ordinario.

Ahora bien, una Constitución; en primer término tenemos que la palabra constitución posee diversos significados. Cualquier objeto tiene una constitución. Y desde este punto de vista, cualquier Estado posee una Constitución, que es el conjunto de las relaciones que se verifican en esa comunidad, los actos que realizan entre el gobierno y pueblo y el logro de un cierto orden que permite que se efectúen una serie de hechos que se reiteran. Así, la realidad tiene una Constitución, que es la forma como se conduce esa comunidad. Esta realidad se puede contemplar desde diversos ángulos y movimientos como el económico, el político, el sociológico, el jurídico, el histórico, etcétera que son los que hacen nacer o modificarse una constitución.²⁹

²⁹ Cfr. Juan SOTO CERBON, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Trillas, S.A., México 1992 p 67-71

Para los efectos de nuestra teoría general de derecho del trabajo, las anteriores referencias y la doctrina nos conducen a un análisis del artículo 123 constitucional, con el objeto de determinar si los apartados o algunos de sus incisos desbordan en el ámbito de norma constitucional propios del Derecho Mexicano del Trabajo; En primer término tenemos que lo que concierne al Derecho Mexicano del Trabajo en su forma más básica y fundamental se encuentra plasmado en el artículo 123 constitucional en el cual se hayan normas fundamentales cuya base integra la rama antes mencionada, haciendo notar que en dicho artículo se encuentra dividido en dos partes o secciones; en el primer apartado que es el apartado A) y en el cual se menciona que se regirá entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios y de una manera general, todo contrato de trabajo, es decir, es aplicable a todo aquél que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste, además de que se establecen derechos mínimos así como prohibiciones, en lo referente a la regularización de las relaciones de trabajo delimita la competencia exclusiva de autoridades federales en determinados asuntos relacionados concernientes a las ramas industriales, empresas, disposiciones de trabajo que afecten a dos o más entidades federativas, también en lo referente a capacitación y adiestramiento así como a seguridad e higiene en los centros de trabajo; por lo que respecta al apartado B) que rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, excepto aquéllos que por su naturaleza se rigen por leyes especiales como es el caso de las Fuerzas Armadas.

Existen también otros artículos constitucionales que regulan las relaciones laborales entre un trabajador y un patrón como por ejemplo el artículo 3o constitucional el cual en uno de sus párrafos dice que las relaciones laborales, tanto del personal

académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A) del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere; También otro artículo constitucional es el 5o el cual menciona que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, también prohíbe la prestación de trabajos personales sin justa retribución, salvo trabajo impuesto como pena por una autoridad judicial, así como muchas otras prohibiciones relacionadas a la prestación de un trabajo personal y subordinado.

En forma concreta es de suma importancia la existencia de una norma constitucional que tenga planteamientos básicos e indispensables para la regulación de las relaciones entre una persona cualquiera que esta sea y que realiza un trabajo personal y subordinado a otra que lo reciba ya que la falta de observancia puede contraer una serie de arbitrariedades para cualquiera de las partes que intervenga en dicha relación.

Es de suma importancia y por lo que se refiere a La Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria y emanada del apartado A) Constitucional contiene no sólo preceptos materiales que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, si no también formales, constitutivos del derecho procesal del trabajo, como lo veremos más adelante ya que en esta ley se es creada para delimitar específicamente las obligaciones

y derechos tanto de trabajadores como de patrones inclusive las autoridades que deberán de intervenir en caso de algún conflicto o simplemente para salvaguardar los derechos de las personas que intervengan en el Derecho Mexicano del Trabajo.

“Ahora bien por último es de importancia mencionar que de acuerdo al criterio del Dr. Alberto Trueba Urbina en cuanto al análisis de las normas del artículo 123 establecen los siguientes principios:”

1. “El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio; es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder político, constitutivos de la doble personalidad del Estado moderno, como persona de derecho público y como persona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.”
2. “El Derecho del Trabajo, sustantivo y procesal, se integra por leyes proteccionistas y reivindicatoras de los trabajadores y de la clase obrera; consiguientemente, es derecho de lucha de clases.”
3. “Los trabajadores y los empresarios o patronos son desiguales en la vida, ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.”
4. “Los órganos del poder social, Comisiones del Salario Mínimo y Reparto de Utilidades, Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligados a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.”
5. “La intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las

atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución política.”

6. “El Derecho del Trabajo es aplicable, en el campo de la producción económica y fuera de él, a todo aquél que presta un servicio a otro en condiciones de igualdad, sin subordinar al obrero frente al patrono.”
7. “El Estado burgués, en ejercicio de sus atribuciones sociales, crea, en unión de las clases sociales, trabajo y capital, en las Comisiones de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentajes de utilidades para los trabajadores.”
8. “Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales.”
9. “El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.”
10. “Los derechos sociales de asociación profesional obrera y huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción.”³⁰

³⁰ Cfr. Dionicio J. KAYE, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, 2ª Edición, Themis, México 1995, p 28,29

Por último es importante mencionar algunos otros artículos como por ejemplo el 73 Constitucional fracción X, en el cual se establece que para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentario del artículo 123. También tenemos el artículo 115, constitucional el cual dice que Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio Libre conforme a las bases siguientes: Fracción VIII, Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. Los municipios observarán estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere.

1.4 - Estudio de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

Antes de empezar el análisis de esta fracción es recomendable mencionar brevemente tanto el artículo anterior como el artículo posterior para tener una marco referencial un poco más amplio para nuestro análisis; el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la admisión de pruebas, a su desahogo señalando fecha o fechas para el mismo, girar oficios cuando sea necesario para recabar informes de autoridades o personas ajenas, también apercibimientos de ley y que de preferencia se desahoguen primero las pruebas del actor y después las del demandado; el artículo 885 de la Ley

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Federal del Trabajo, se refiere a que ya una vez desahogadas todas las pruebas, formulados los alegatos y previa certificación del secretario de que ya no hay pruebas por desahogar, tendrá la obligación de cerrar la instrucción y formulara por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo y el cual deberá de cumplir con ciertos requisitos; por su parte el artículo 884 en sus primeras tres fracciones se refiere al desahogo de las pruebas, que deberán de ser de preferencia primero las del actor y después las del demandado, si hay alguna prueba que no se encuentra preparada se señalará fecha para su desahogo y si las pruebas que faltaren son copias o documentos que se solicitaron a una autoridad diversa y esta es omisa y no cumple con esa obligación la junta a petición de parte le comunicará al superior jerárquico para que este aplique las sanciones correspondientes.

Por último textualmente la Fracción IV, del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos"; esta fracción es la que nos importa en cuanto al presente estudio de tesis ya que la crítica a el legislador al momento de elaborar y emitir la Ley Federal del Trabajo, crea artículos los cuales pueden ser ejercitados de forma facultativa o potestativa, es decir, deja al simple albedrío de las partes en conflicto el que realicen o dejen de hacer una parte de la etapa del procedimiento a la cual yo creo que es de utilidad y de gran importancia.

Creo que es de suma importancia porque los alegatos sí ayudarían a que la persona que se encarga del proyecto de resolución, emita un laudo lo más apegado al derecho.

Ahora si bien es cierto que la omisión de los alegatos no es violatorio de garantías, también es cierto que en muchas ocasiones por el grosor del expediente o por

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

algunas otras circunstancias que se suscitaron dentro de la secuela del procedimiento en cuanto a la litis, el proyectista no estudie a conciencia el expediente y omita algún tipo de circunstancia que se puede mencionar en los alegatos, la cual sea determinante para la correcta aplicación del derecho y en consecuencia produzca la emisión de un laudo erróneo, lo que si traería como consecuencia una violación a las garantías a quien le afecte la resolución, sin mencionar además de la responsabilidad que tendría la junta como autoridad al aprobar un laudo el cual contrajera una resolución equivocada.

Por lo cual yo creo que en primer término los alegatos no deberían de tener ese rubro de potestativo es decir de la palabra « podrán », si no más bien que se hiciera obligatorio, además de que establezcan ciertas formalidades o criterios para la formulación de los mismos, en el sentido de que únicamente se alegará lo que cada una de las partes acredite así como la repercusión de lo que probó, a manera de conclusiones, también un término especial para que en el caso de que el expediente sea de un grosor excesivo o sean más de 100 hojas las partes tengan la obligación de que presentarán sus alegatos por escrito y por último que para el caso de que no sean presentados los alegatos por las partes se les aperciba de que la falta de presentación de éstos será a su más entero perjuicio en el conflicto de que se trate.

1.5.- Conceptos básicos de Derecho del Trabajo.

1.5.1. – Actor.- “Del latín actor el que ejercita acción procesal mediante la interposición de una demanda ante un órgano jurisdiccional y la libertad de que goza el actor para emprender el ejercicio de su acción en el momento que estime oportuno”. En mi concepto personal la palabra Actor desde el punto de vista jurídico es toda aquella persona que ejercita una acción o derecho dentro de un proceso.

1.5.2. – Alegatos.- “Del latín *allegatio*, alegación en justicia. Es la exposición oral o escrita de los argumentos de las partes sobre el fundamento de sus respectivas pretensiones una vez agotada la etapa probatoria y con anterioridad al dictado de la sentencia de fondo en las diversas instancias del proceso”. Para mí los alegatos son las manifestaciones orales o escritas que las partes realizan con el objetivo de ilustrarle al juzgador, para que emita una sentencia que beneficie a la parte que realiza los alegatos.

1.5.3. – Arbitraje.- “Existen varios conceptos de arbitraje, en derecho del trabajo el arbitraje laboral, es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general, puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo.”. Desde mi punto de vista personal es una forma de solucionar un problema específico entre dos partes con la ayuda de un tercero.

1.5.4. – Conciliación.- “Conciliación, [*Conciliation*], Latín *conciliatio*, derivado de *conciliare*, literalmente “congregar”, de donde “conciliar”; es el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.”. Para mí la Conciliación es una forma de dar una solución a un problema y que se presenta cuando las partes en conflicto, quieren llegar a un arreglo sin que se vean perjudicados en un problema específico.

1.5.5. – Competencia Federal.- “Facultad otorgada por la Constitución a los órganos de la federación para intervenir y conocer los asuntos de trabajo y son todos aquellos trabajos que se encuentran en comprendidos en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, así como para 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 dos entidades federativas,

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". Desde mi punto de vista personal es una facultad impuesta por el Estado y que se le otorga a un órgano específico para que este conozca de determinados asuntos o conflictos que nadie mas puede conocer.

1.5.6. – Competencia Local.- "Facultad otorgada por la Ley Federal del Trabajo a los órganos de las entidades federativas para intervenir, conocer y resolver los asuntos de trabajo que no se encuentren plasmados en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional." Para mí es una facultad impuesta por el Estado y que se le otorga a un órgano específico para que este conozca de determinados asuntos o conflictos que no puedan entrar en un ámbito federal.

1.5.7. – Empresa.- "En Materia de trabajo es la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios". Para mí es una forma de generar ganancias y fuentes de empleo mediante la producción y la distribución de bienes o servicios.

1.5.8. – Junta de Conciliación.- "Tribunal laboral que tiene facultades para resolver controversias en la vía conciliatoria o amigable composición." Para mí son autoridades que intervienen como mediadores en problemas laborales.

1.5.9. – Junta de Conciliación y Arbitraje.- "Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo y pueden ser Juntas de conciliación y arbitraje tanto locales o federales." Para mí son autoridades que intervienen como mediadores y juzgadores en problemas laborales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.5.10. – Jurisdicción laboral.- “Facultad del Estado para decidir el derecho en materia del trabajo por medio de las juntas de Conciliación y Arbitraje”. Para mí es una facultad impuesta por el estado a un órgano para que conozca únicamente de conflictos laborales.

1.5.11. – Laudo.- “Resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.”. Para mí es la resolución final que da una autoridad de trabajo a un conflicto en concreto.

1.5.12. – Patrón.- “Del latín patronus, Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores y es el término empleado en una relación de trabajo”. Es aquella persona física o moral que recibe un trabajo personal y subordinado.

1.5.13. – Perito.- “Del latín expertus, participio pasado del verbo experiri, es la persona elegida en razón de sus conocimientos técnicos por el juez o las partes, o también por un tercero designado por la ley y que tiene por misión, luego de prestar juramento, proceder a exámenes, comprobaciones y apreciaciones de hecho cuyo resultado consigna en una memoria o informe.”. Para mí es la persona especializada en algunos conocimientos científicos, artísticos o técnicos y que con la aplicación de sus conocimientos puede dar un resultado a una duda.

1.5.14. – Proceso.- “Es la jurídica directiz ya que es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional además de que el proceso es abstracto existiendo una finalidad compositiva del litigio”. Para mí el proceso es el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina dando una solución a un problema.

1.5.15. – Procedimiento.- “En materia de trabajo son las normas procesales para la aplicación del derecho sustantivo social o del trabajo por las magistraturas y tribunales laborales superiores en los litigios a ellos sometidos”. Desde mi punto de vista es el

orden y la sucesión continua de determinados pasos a seguir y que forman en conjunto un proceso.

1.5.16. – Relación de Trabajo.- “Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación personal y subordinada a otra persona, mediante el pago de un salario”. Para mí es la relación que se da entre una persona que realiza un trabajo personal y subordinado y otra que lo recibe dando a cambio un pago por la labor realizada.

1.5.17. – Salario.- “Latín salarium literalmente “sueldo para comprar”. Y es la remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie, que paga el patrón al trabajador que hace un trabajo personal y subordinado. Para mí es la cantidad líquida o en especie que se recibe por realizar un trabajo personal y subordinado

1.5.18. – Terceros extraños a juicio.- “La Suprema Corte de Justicia de la Nación a preferido usar la locución persona extraña a juicio cuando esta persona demuestre que se hayan afectado sus derechos o intereses por determinaciones judiciales distintas en los procedimientos en que ellos sean ajenos.” Desde mi punto de vista son las personas que sin ser parte en un conflicto, la resolución o el llamamiento que se le formule a ellos los perjudique o beneficie.

1.5.19. – Terceros interesados a juicio.- “Se dá el carácter de tercero interesado a la persona que sin ser parte en un juicio interviene en él para deducir un derecho propio, para coadyuvar con alguna de las partes si es llamada a ello, o cuando tenga conocimiento de que cualquiera sea la resolución que se dicte por la autoridad judicial competente pueda causarle algún perjuicio irreparable”. Para mí son las personas que sin ser parte de un juicio intervienen en el para solicitar o deducir un derecho.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.5.20. – Testigo.- “Latín testimonium, testimonio. Es la persona cuya presencia, y de intento o por azar, se cumple un hecho que cae bajo sus sentidos, que puede comprobar y del cual puede guardar memoria.”. Para mí es la persona estando presente, escucha y ve determinados hechos o acontecimientos y que dice lo que le consta.

1.5.21. – Trabajador.- “Es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, precisando el concepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.³¹ Para mí es la persona física que realiza un trabajo personal y subordinado a otra persona física o moral

³¹ THESAURUS JURIDICO MILENIUM, “Compendio Jurídico y Diccionario 2001”. Copyright 2001, No Serie 2608

CAPITULO SEGUNDO.

Los Organos, Los Sujetos y el Procedimiento Ordinario Laboral.

2.1.- Las Juntas Locales y Federales de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje.

2.1.1 - Su naturaleza jurídica.

En cuanto a la naturaleza jurídica de las Juntas existen varias corrientes y pensamientos de diversos autores todos ellos muy válidos y cuestionables las cuales en un contexto general se trataran de resumir de la siguiente forma:

El Pensamiento de Narciso Bassols nos establece la problemática sobre qué asuntos debería de conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no tanto negar o no que las Juntas fueran o no tribunales, su pensamiento era de que habían sido creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo, y que era necesario la creación de verdaderos tribunales de trabajo para que conocieran los conflictos individuales sin perjuicio de la intervención de las Juntas en los colectivos, más sin embargo también su pensamiento se inclinaba a que por la composición y situación de las Juntas habría que calificarlos de tribunales administrativos.³²

Por su parte el Lic. Trueba Urbina, difiere de este pensamiento y establece que no son Tribunales Administrativos, ya que la jurisdicción administrativa que es la que tendrían los tribunales administrativos, y sería la jurisdicción sobre la administración y esto constituye una garantía a favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos administrativos que les perjudiquen. Por otra parte este autor nos establece que los tribunales de trabajo no sólo se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional por el contrario constituyen un nuevo tipo de Organos Estatales con funciones legislativas,

³² Cfr. Nestor DE BUEN LOZANO, Derecho procesal del trabajo, 10ª Edición. Porrúa, S.A. de C.V. México, D. F. 2001, p 139 - 142

ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias, además establece que los tribunales no son tribunales ni de conciencia ni de equidad sino de derecho, porque aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo y por último rechaza que sean tribunales especiales y que son los que se encuentran prohibidos por el artículo 13 Constitucional, la confusión a nacido por no diferenciarse el tribunal especial constitucionalmente hablando del tribunal de competencia especial, que es por completo legal y a cuya categoría corresponden en rigor todos los tribunales existentes.³³

Ahora bien el Lic. Mario de la Cueva establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una institución especial, por su actividad material ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales, están ligadas al poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente, además establece que no son tribunales de derecho si no de equidad en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana, son tribunales de equidad porque buscan la justicia del caso concreto más que la interpretación abstracta de la Ley.³⁴

En el pensamiento de el Lic. Hector Fix-Zamudio establece que las Juntas no actúan en ningún caso como órganos legislativos sino de carácter jurisdiccional aún en la hipótesis de la solución de los conflictos económicos, además de que las Juntas son tribunales de derecho y no de conciencia o equidad, por lo que el concluye manifestando que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el sistema actual son verdaderos Tribunales de Derecho con las mismas características de los Tribunales Judiciales, con ciertas

³³ *Ibidem*, Cfr, p 142- 143

³⁴ *Idem*, Cfr, p 143

diferencias y modalidades de su organización y que dictan verdaderas sentencias aunque se les denomine laudos.³⁵

En lo que se refiere al pensamiento del Lic. Jorge Carpizo establece que las Juntas no son tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 Constitucional, sino más bien Tribunales de Jurisdicción especializada que es diferente, no es factible ubicarlas dentro del poder Legislativo, porque las sentencias que resuelven los problemas colectivos tienen el carácter de sentencia constitutiva colectiva, y a pesar a su vinculación cercana a la administración pública no se encuentran jerárquicamente subordinados a los funcionarios administrativos, y manifiesta que no es admisible que las Juntas sean independientes del Poder Judicial ya que son tribunales similares a los otros en cuanto a que gozan de independencia y autonomía, no son tribunales de última instancia en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los obliga, así como a los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial por todo ello las Juntas están encuadradas dentro del Poder Judicial.

Además las Juntas no son tribunales de equidad sino de derecho aunque el juzgador aplica la equidad que es una cosa diferente, no son tribunales de conciencia, éstos no razonan su veredicto que es inimpugnable porque su resolución es un laudo y no un veredicto que si es impugnable amen que el laudo debe ser razonado, por último los Representantes de los trabajadores y de los patrones tienen una naturaleza sui generis, en cuanto por su parte son jueces cuya labor consiste principalmente en conocer y resolver los conflictos laborales pero por otra parte no debe desconocerse su función

³⁵ *Ibidem*, Cfr, p 143 - 145

de representantes ya que son electos por las partes y pueden ser revocados de su cargo por estas.³⁶

Por su parte Nestor de Buen Lozano establece que de acuerdo a diversas disposiciones constitucionales y legales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje desempeñan las siguientes funciones primero en razón de la materia, es decir: Jurisdiccional, estas se manifiestan en la resolución de los conflictos jurídicos y en la composición de los conflictos económicos; Administrativas, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados desempeñan funciones administrativas al transmitir los registros de los sindicatos y todas al recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo; Tutelares, porque corresponde a las Juntas la tutela de los trabajadores o actores al subsanar sus demandas, al eximir a los trabajadores de cargas probatorias y al requerir a los patrones demandados de la exhibición de documentos que de acuerdo a las leyes tiene la obligación legal de conservar la empresa.

Por otra parte lo previsto por el artículo 49 Constitucional, obliga a considerar si las Juntas forman parte o no del Supremo Poder de la Federación, que para su ejercicio se divide en Ejecutivo Legislativo y Judicial.

En primer lugar tenemos al Poder Ejecutivo, hay una dependencia concreta del Ejecutivo en el orden administrativo en cuanto a que el Presidente de la República nombra al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Secretario del Trabajo y Previsión Social al representante del gobierno en las Juntas Federales de Conciliación.

³⁶ *Ibidem*, Cfr, p 145 - 146

El Gobernador de cada estado y el Jefe del Departamento del Distrito Federal nombraran a su vez a los Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Conciliación y Arbitraje, por otra parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a los gobernadores de los Estados y al jefe del Departamento del Distrito Federal le corresponde asignar la jurisdicción territorial de las Juntas, disponer su integración y funcionamiento, y la determinación del personal jurídico que deba hacerse cargo de ellas, cabe mencionar que la relación presupuestaria es también independiente.

Después tenemos al Poder Legislativo, desde el punto de vista formal las Juntas no pertenecen al poder legislativo que se deposita exclusivamente en el Congreso general que se divide en dos cámaras, y desde el punto de vista material las Juntas no dictan Leyes, que son normas generales abstractas y obligatorias no modificables por parte de los particulares.

Poder Judicial, su ejercicio de la Federación se deposita en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tribunales de circuito, colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación y en Juzgados de Distrito.

Por último de lo que establece este autor tenemos al Poder Judicial, su ejercicio en la Federación se deposita y está delimitado con exactitud en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tribunales de circuito, colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación, en juzgados de Distrito y en Consejo de Judicatura Federal, por lo que en ningún momento hablan de Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje.

Con lo anterior podemos decir que ninguna de las autoridades mencionadas está facultada para invadir la autonomía jurisdiccional, administrativa y tutelar de las Juntas, por lo que en ese sentido no existe dependencia alguna.

TESIS CC
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien por lo que respecta a si son o no Tribunales de Derecho, Conciencia o de Equidad, podemos señalar primeramente que con forme a la Ley Federal del Trabajo vigente y en referencia a su artículo 841, obliga a las Juntas a dictar los Laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen para emitir sus resoluciones, es decir las Juntas no solo deben apreciar los hechos sino también aplicar el derecho, por lo que sin lugar a duda les da ese carácter de ser tribunales de derecho.³⁷

Por último podemos establecer que los órganos a los que la constitución confió la responsabilidad de resolver los conflictos de trabajo son tribunales de derecho que realizan funciones jurisdiccionales ya que están facultados para aplicar la ley a los casos particulares y concretos que se someten a su consideración.

Las Juntas son tribunales de trabajo competentes para conocer y resolver tanto los conflictos individuales de trabajo como los conflictos colectivos que se someten a su consideración. En razón a su competencia las Juntas son tribunales con jurisdicción especializada en el conocimiento de los conflictos laborales pero no son tribunales especiales ya que estos se crean para que conozcan de determinados negocios, de ciertos delitos en un tiempo determinado teniendo un carácter transitorio.

Las Juntas son tribunales de derecho que se distinguen de los tribunales ordinarios civiles por utilizar una dosis mayor del procedimiento interpretativo de la equidad, pero no por ellos son tribunales de equidad, ya que los tribunales de equidad no aplican un derecho previamente ya establecido por el legislador, sino formulan el

³⁷ *Ibidem*, Cfr, p 149 - 151

derecho únicamente para aplicarlo de manera temporal, excepcional y transitorio al caso concreto de un fenómeno temporal.

Las Juntas son tribunales que resuelven en conciencia, pero no son tribunales de conciencia, ya que las Juntas tienen que razonar su fallo el cual por otra parte se puede impugnar y su naturaleza es de una sentencia a diferencia que los tribunales de conciencia que emite veredictos y que no se pueden impugnar, además de que la expresión que se establece en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia y dicha expresión debe ser entendida en el sentido de que no existen reglas precisas para valorar las pruebas o sea no se encuentran tasadas.³⁸

2.1.2 - Sus funciones.

Dentro de las Funciones de las Juntas también existen facultades y obligaciones que deben acatar por lo que primeramente veremos las funciones de las Juntas de Federales de Conciliación y que son:

- Actuar como instancia potestativa para los trabajadores y los patrones.
- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere al artículo 600, fracción IV y que es actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Ahora bien dentro de las facultades y obligaciones de las Juntas de Federales de Conciliación tenemos que deben:

³⁸ Cfr. Javier PATIÑO CAMARENA, Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Oxford University, Tlalnepanla Edó. de México, 1999, p 148 - 149

- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones representante de los trabajadores que juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.
- Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que este asignada Si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Recibir las demandas que les sean presentadas, a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o locales de Conciliación y las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.
- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.
- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

Por lo que respecta a las funciones de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tenemos que estas son:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones derivados de la relación de trabajo y que no correspondan a las Juntas Federales de Conciliación.

Y también tenemos que por lo que respecta a sus facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación y arbitraje son:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas por ellas.
- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en donde se encuentren instalados.
- Practicar la investigación y dictar las resoluciones en relación a el pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.
- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.
- Recibir en deposito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Por lo que se refiere a las funciones de las Juntas Locales de Conciliación son:

- Actuar como instancia potestativa para los trabajadores y los patrones.
- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere al artículo 600, fracción IV y que es actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Y sus facultades y obligaciones de las Juntas Locales de Conciliación tenemos que son :

- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones representante de los trabajadores que juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.
- Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término .a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Recibir las demandas que les sean presentadas, a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
- Complimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o locales de Conciliación y las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje
- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

Ahora bien las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales son las siguientes:

- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
- Resolver los conflictos de trabajo que no correspondan a la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Y por facultades y obligaciones de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son:

- Conocer y resolver todos los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones que no recaiga en la competencia Federal.³⁹

2.2- Sujetos que intervienen en el procedimiento laboral.

2.2.1 - Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje como Autoridad.

Estas autoridades son algunas tanto a nivel Local como Federal las encargadas de impartir la justicia en el ámbito laboral ya que su principal función es dar una solución a los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones. Además de que como intervienen como una autoridad en consecuencia y gracias a las normas previamente establecidas en la Ley Federal del Trabajo pues estas autoridades se encargan de que todos los procedimientos que se realicen ante ellas sea de manera uniforme y con apego a lo ordenado por las normas laborales.

La fracción XX, del artículo 123 Constitucional del año 1917, creo las autoridades que hasta la fecha vienen resolviendo los conflictos obrero patronales, al establecer que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetara a la

³⁹ Cfr Ley Federal del Trabajo, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge, 82ª Edición, Porrúa, S.A. DE C.V., México, D.F. 2001, p 317 - 332

decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por un igual número de representantes de los obreros, de los patrones y del gobierno.

La fracción XXXI, del propio Artículo 123 Constitucional, nos indica que para la aplicación de las leyes del trabajo, estableció dos jurisdicciones, la Federal y la Estatal, dando así la pauta para el establecimiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el Presidente de la República será quien designe al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, también tenemos que el artículo 605 de la misma ley establece que los representantes de los Trabajadores y de los Patrones serán designados por ramas de la industria de conformidad con las convocatorias que expida oportunamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Por lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades Federativas y los Gobernadores de los Estados o el Jefe de Gobierno del D.F. podrán designar a los Presidentes de las Juntas Locales, y también lanzarán convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones.⁴⁰

Para el funcionamiento de las Juntas en general existe lo que se denomina el pleno de las Juntas y que se integra con el Presidente de la Junta y la Totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ahora bien que el trámite de los juicios lo podrá llevar el Auxiliar de la Junta y no necesariamente el Presidente, por lo que se entiende que para el trámite de los conflictos individuales y colectivos bastará la presencia de los Presidentes o de los Auxiliares quienes llevarán adelante la audiencia

⁴⁰ Cfr. Francisco CORDOVA ROMERO, Derecho Procesal del Trabajo, Practica Forense Laboral. Cárdenas Editores y Distribuidores México, D.F. 1991, p 23 - 24

hasta su total terminación. Por otro lado además del Pleno de las Juntas, existen otros funcionarios que pertenecen y colaboran conjuntamente en las Juntas con la finalidad de que el trámite de juicios sea expedito y eficaz para la solución de los conflictos, y entre estas personas tenemos a los Auxiliares encargados del trámite procesal, Secretarios de Acuerdos, Dictaminadores o Auxiliares también, Actuarios encargados de las diligencias de notificación, inspección, examen de documentos, pruebas a cotejo y diligencias de embargos o reinstalaciones de los trabajadores en las fuentes de trabajo, Mecanógrafos, Archivistas etc.⁴¹

2.2.2 - El Actor.

Del latín actor y que es el que ejercita una o varias acciones procesales mediante la interposición de una demanda individual o colectiva ante un órgano jurisdiccional y la libertad de que goza el actor para emprender el ejercicio de su acción en el momento que estime oportuno, comúnmente a los trabajadores que son los que ejercitan las acciones se les denomina actores dentro del los juicios laborales.

Estudiando más a fondo este tema podemos señalar que el término Actor es en general para todos los trabajadores no importando el lugar en donde labora, si sean de base o de planta, eventuales o de confianza o tengan algún trabajo especial, tampoco importa la edad siempre y cuando no este prohibida por la ley, también sin importar su sexo y religión, labor o profesión a que se dediquen y siempre y cuando esta tampoco se encuentre prohibido por la ley o que a tente al derecho, la moral y las buenas costumbres.

⁴¹ Cfr. Santiago BARAJAS MONTES DE OCA, Derecho del Trabajo I, Mc Garw Hill México, D.F. 1997, p 59

Lo que si es importante señalar es que primeramente la persona física para que pueda ser un trabajador debe prestar a otra persona física o moral un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario o retribución.

De lo anterior se desprende que primeramente una persona física que se encuentre prestando a otra un servicio personal y subordinado a cambio de un salario es un trabajador, y por lo cual recibirá el nombre de actor si posteriormente ejercita una o varias acciones ante un órgano laboral y en contra de la persona a la que le presta el servicio.

Por último cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo establece un sin número de beneficios y protecciones que se plasman en los derechos y obligaciones para los actores y que podrán hacer valer mediante una demanda cuando sus intereses se vean afectados o sus derechos violados.

2.2.3 - El Demandado.

El demandado es la persona física o moral que ejercita y trata de hacer valer sus excepciones y defensas dentro de un juicio en respuesta de las acciones o pretensiones realizadas por el actor.

Común mente se le denomina demandado al patrón dentro de un juicio, el término patrón viene del latín patronus, y que es la persona física o moral que utiliza y recibe los servicios personales y subordinados de uno o varios trabajadores a cambio de dar una retribución en una relación de trabajo ya sea individual o colectiva.

De lo anterior podemos diferenciar al menos dos tipos de patrones, entre los cuales están las personas físicas como patrones y las personas morales o denominadas empresa también como patrones. La única diferencia entre estos tipos de patrones es que

las personas físicas son tangibles y las personas morales son abstractas pero también son representadas por personas físicas, en cualquiera de los casos responden en la misma forma ya que ambas personas tiene patrimonios propios y atributos de personalidad. Entre estos tipos de patrones existen los mismos derechos y obligaciones para los trabajadores y se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo.

2.2.4 - Los Terceros.

2.2.4.1- Peritos

El Perito, del latín expertus, es la persona elegida en razón de sus conocimientos técnicos, científicos o artísticos, y que deberá de presentarse dentro del procedimiento laboral siempre y cuando se le designe, ya sea a solicitud de las partes o por conducto de la autoridad, ahora bien la función del perito es rendir un dictamen por medio de una prueba pericial que en su caso las partes tendrán la obligación de formular.

La prueba pericial para que esta sea admitida deberá de cumplir con determinados requisitos el primero y más importante es que la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte y que tenga relación con la litis planteada, además de que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual deberá versar su dictamen, ahora bien la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versarse, teniendo las partes la obligación de exhibir el cuestionario respectivo.

Es importante señalar que por lo que respecta al trabajador, cuando este mande llamar al perito por no tener la posibilidad de cubrir los honorarios, cuando no hiciere nombramiento de perito o el perito designado no se presentare a la audiencia dentro del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

procedimiento, la Junta le designara perito en la materia con el fin de que el actor acredite sus pretensiones dentro de la litis, a diferencia del demandado, este si deberá de designar perito en la materia y dar el nombre y su domicilio del perito, comprometiéndose a presentarlo el día y hora que la Junta se lo señalare.

Para efectos de lo relativo al perito, este se presentará el día y hora señalada para el desahogo de la prueba que ofrecieron las partes, los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley y rendirán su dictamen, o en su defecto y por causa justificada el o los peritos solicitaran nuevo día y hora para rendir el dictamen correspondiente.

En el caso de que exista discrepancia por parte de los peritos al rendir su dictamen la Junta designara perito tercero en discordia sobre la materia que versará la prueba pericial, por lo que este último perito deberá de protestar el cargo a excepción de que exista alguna excusarse para su nombramiento por lo que deberá de hacerlo dentro de las 48 horas siguientes a las que se le notifique su nombramiento a lo que la Junta calificará de pleno la excusa y declarada procedente designara otro perito en la materia.

Por último esta persona que interviene dentro del procedimiento es de suma importancia ya que su presencia al igual que las manifestaciones que rinda por conducto de su estudio y que se verá reflejado en su dictamen, ayudará a la autoridad para encontrar la verdad jurídica y en consecuencia la emisión de un laudo apegado a derecho.

2.2.4.2 - Testigos

El Testigo, del latín testimonium, es la persona que se encuentra en presencia de una circunstancia de modo, tiempo y lugar, y que percibe por medio de sus sentidos un hecho el cual tendrá que declarar ante una autoridad cuando sea citada para hacerlo.

Es de suma importancia la presentación de testigos dentro del procedimiento laboral ya que con la declaración que ellos rindan sobre los hechos que percibieron, la autoridad podrá emitir un laudo con forme a derecho.

Dentro del procedimiento laboral existen varios requisitos para esta persona y para las partes en conflicto que los presentan, ahora bien sobresalen dentro de los requisitos en primer término que las partes deberán de presentar un máximo de tres testigos por cada hecho que manifiesten, también tendrán que indicar los nombres y domicilios de los testigos en la etapa de ofrecimiento de pruebas, si se comprometen a presentarlo las partes o si solicitan a la Junta que lo cite y señalarán las causas o motivos justificados que impidan su presentación directamente, en segundo término y para efectos del desahogo la parte que ofreció al testigo deberá presentarlo directamente el día y hora que señale la Junta, el testigo deberá identificarse a solicitud de las partes y si no puede en la audiencia la autoridad le dará en término de tres días para hacerlo, los testigos presentados se examinarán por separados, después de que el testigo proteste de conducirse con verdad y apercibido de las penas en que incurrir los testigos falsos se hará constar en el acta sus generales y a continuación las partes formularan las preguntas verbal y directamente, primero lo hará el oferente del testigo el cual le preguntará, y a continuación, el contrario podrá también formular preguntas, las preguntas y respuestas se harán constar en autos, y los testigos están obligados a dar contestación a las

preguntas que les formule así como a dar la razón de su dicho y por último firmará al margen su declaración hecha en autos.

Cabe hacer mención de que la declaración de los testigos para que pueda ser tomada en cuenta deberá de coincidir en modo, tiempo y lugar en que se dieron los hechos que relatan las partes en sus escritos de demanda o de contestación a la demanda, ya que si no son contestes los testigos por alguna razón la autoridad no valorará el dicho manifestándolo en el laudo que emitirá al final del procedimiento.

Por último la declaración de los testigos puede influir en gran forma para que las partes en conflicto acrediten su dicho en relación a la litis planteada dentro del juicio, ya sea para que el actor obtenga un laudo condenatorio o el demandado obtenga un laudo absolutorio.

2.2.4.3 - Terceros interesados a juicio.

Se da el carácter de tercero interesado a la persona que sin ser parte en un juicio interviene en el para deducir un derecho propio, para coadyuvar con alguna de las partes si es llamada a ello, o cuando tenga conocimiento de que cualquiera que sea la resolución que se dicte por la autoridad competente pueda causarle algún perjuicio irreparable.

El doctor Alcalá Zamora lo llama simplemente tercerista y define su intervención como: la persona que participa en el proceso en forma espontánea o cuando es llamada al mismo ó en los casos en que es provocada su intervención.

El tercero interesado es, en resumen, un ser litigante que se encuentra obligado en todo tiempo, a prestar auxilio a los tribunales en la averiguación de la verdad por esta razón no solamente las partes sino los propios tribunales tienen el deber y la facultad de

compeler a terceros, mediante los apremios más eficaces, para que cumplan con esta obligación; y en caso de oposición atenderán las razones en que la funden, para resolver sin ulterior recurso; salvo claro está, la exigencia de responsabilidad en que incurran si cometiesen alguna falta grave o fuese dolosa su intervención.

Las reglas para justificar esta intervención podemos sintetizarlas en la siguiente forma: El tercero interesado puede presentarse voluntariamente a juicio para hacer la defensa de sus bienes o derechos, ya sea que dicha afectación haya sido decretada como una medida cautelar durante el proceso, o bien que se haya llevado a cabo con motivo de la ejecución procesal a través de la vía de apremio, antes del pronunciamiento de la sentencia definitiva.

Cuando el tercero aduzca un derecho propio frente al actor o demasiado con un juicio, o frente a ambos, en cuyo caso exige concurrir al pleito en cualquier estado del procedimiento, y demostrar mejores derechos que los alegados por las partes.

Cuando se oponga a la ejecución de una sentencia por la afectación que le resulte en perjuicio de sus bienes o derechos al no haber sido llamado a juicio como legalmente hubiere procedido, o por desconocerse su interés.

El tercero interesado puede ser incorporado al proceso si lo llama alguna de las partes o el tribunal estima necesaria su presencia en el proceso, en aquellos casos en que se considere que sus derechos u obligaciones pudieran influir en el resultado de la controversia. Este principio debe entenderse en el sentido de que la autoridad da de cosa juzgada de una sentencia en que se establezcan tales o cuales hechos y relaciones jurídicas, se aplica también a los terceros interesados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La incorporación al proceso del tercero interesado puede presentarse también cuando puedan ser graves las consecuencias de la resolución del tribunal, o desventajosas para otros intereses.

El tercero puede en forma independiente presentar demanda en contra de una de las partes en juicio o contra las dos, según sea la afectación de sus intereses. En estos casos rigen las reglas de la acumulación, y si actúa en esta forma es porque considera que el derecho litigioso le corresponde y no al actor o al demandado.

En la Ley Federal del Trabajo vigente establece que 'Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo; o ser llamadas a juicio por la Junta, así lo establece el artículo 690 de dicha ley. La disposición es más escueta, pero en el fondo contiene idéntico principio, así como la facultad del tercero interesado para solicitar se le dé intervención en un proceso en el cual tenga interés, ya sea porque puedan causársele daños o perjuicios irreparables o porque sea en rigor quien debe responder de las acciones que intente un trabajador y no el presunto demandado.

Hagamos finalmente referencia a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el tercero interesado. Ha dicho nuestro alto tribunal que la "resolución pronunciada por una Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que acuerda no haber lugar a llamar como terceros interesados a las personas designadas por las partes, es una violación de procedimiento que no es atacable en un juicio de amparo directo por no quedar comprendida en el artículo 159 de la Ley de Amparo; sino es impugnabile en un juicio de amparo indirecto, en términos del artículo 114 fracción IV de la propia ley, por tratarse de un acto de imposible reparación, toda vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede revocar su de terminación al pronunciar su laudo".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En relación con la suspensión la jurisprudencia ha agregado que la suspensión es improcedente contra los laudos de las Juntas de Conciliación que resuelvan conflictos entre el patrono y el trabajador, se refiere a aquellos casos en que la ejecución del laudo se dirige directamente contra el demandado; pero no a los casos en que se embarguen bienes de un tercero extraño al conflicto, a quien trata de obligarse a cumplir un laudo que no fue dictado en su contra, procediendo en estos casos conocer la suspensión mediante fianza (apéndice de 1965, quinta parte, cuarta sala, y amparo directo núm. 1377/75 promovido por Arnulfo Carballo Hernández, en inf. de 1975).

Podríamos agregar una tesis más en la que se concede a un tercero interesado acudir al juicio de amparo en el estado en que éste se encuentre, si comprueba que era necesaria su intervención y no fue llamado como legalmente procedía. La única salvedad es que no puede exigir que el procedimiento se incide de nuevo para ejercitar todos sus derechos, por no estarse en el caso de autorizar la nulidad del procedimiento, pero se le faculta a actuar en lo que al curso del juicio respectivo proceda (Apéndice de 1965, tesis 222, sexta parte)

2.2.4.4 - Terceros extraños a juicio.

La ley vigente solo señala que: Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo; o ser llamadas a juicio por la Junta, con forme a el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo la ley no es clara en este sentido en cuanto a los Terceros Extraños a juicio, ya que solo establece este figura en un solo artículo 742 y una sola fracción y que es la VII y que se refiere a que las notificaciones que se haran de forma personal.

Cabe hacer mención de que en general la tercería es un recurso extraordinario planteado por una persona contra un laudo o sentencia dictado en un juicio al cual no ha sido citada la persona ni en el que ha estado representada, y que causa un perjuicio a sus intereses.

Por su parte y en cuestión a los terceros extraños a juicio y de manera constitucional primeramente tenemos que la fracción III del artículo 107 constitucional establece: Todas las controversias de que habla el artículo 103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, en este sentido y por lo que respecta a el artículo 103 nos menciona que: Los tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:

I.- Por leyes o actos de la autoridad que viole las garantías individuales.

Y de acuerdo con el artículo 107 constitucional Fracción III, nos dice.- Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el amparo sólo procederá en los casos siguientes:

- a).- Contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, respecto de las cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos, o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo;
- b).- Contra actos en juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan, y
- c).- Contra actos que afecten a personas extrañas al juicio.

También tenemos en relación a los terceros extraños la fracción VII del artículo 107 de la Constitución y que establece que: El amparo contra actos en juicio, fuera de juicio o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio, contra leyes o contra actos de autoridad administrativa, se interpondrá ante el juez de Distrito bajo cuya jurisdicción se encuentre el lugar en que el acto reclamado se ejecute o trate de ejecutarse, y su tramitación se limitará al informe de la autoridad, a una audiencia para la que se citará en el mismo auto en el que se mande pedir el informe y se recibirán las pruebas que las partes interesadas ofrezcan y oirán los alegatos, pronunciándose en la misma audiencia la sentencia.

Por lo que se refiere a los terceros extraños a juicio la Suprema Corte de Justicia de la Nación a preferido usar la locución persona extraña a juicio cuando esta persona demuestre que se hayan afectado sus derechos o intereses por determinaciones judiciales distintas en los procedimientos en que ellos sean ajenos habiéndoles concedido inclusive el beneficio de no encontrarse obligados a agotar recursos ordinarios o medios legales de defensa, antes de ocurrir al amparo de la justicia federal.

Por último tenemos que la fracción XIII del artículo 73 de la Ley de Amparo nos dice que: El juicio de amparo es improcedente: Contra las resoluciones judiciales o de tribunales administrativos o del trabajo respecto de las cuales conceda la ley algún recurso o medio de defensa, dentro del procedimiento, por virtud del cual puedan ser modificadas, revocadas o nulificadas, aun cuando la parte agraviada no lo hubiese hecho

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

valer oportunamente, salvo lo que la fracción VII del artículo 107 Constitucional dispone para los terceros extraños.⁴²

2.3.- Objetivo y finalidad de cada etapa en el procedimiento laboral.

En general el procedimiento ordinario laboral se inicia con la presentación de la demanda, ante la oficialía de partes de la unidad receptora de la Junta competente, ahora bien la demanda deberá presentarse por escrito, así copias necesarias de traslado para todos y cada uno de los demandados del juicio, y en las cuales se expresará los motivos de las peticiones, el pleno de la Junta recibirá la demanda y dictará un acuerdo en el cual fijara día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, así mismo señalará que deberá de notificarse a las partes del día y hora de la celebración de la audiencia y apercibiendo tanto al demandado como al actor en términos de ley para el caso de incomparecencia, una vez notificadas las partes estas se tendrán que presentar el día y hora señalados por la Junta y que se denomina audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, con forme a lo que establece el Artículo 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien la audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran y que estén debidamente notificadas, si alguna de las partes no esta notificada la Junta suspenderá la audiencia y señalara nuevo día y hora para su celebración y ordenando que se notifique a la parte no fue emplazada, por lo que respecta a las que estén notificadas y se encuentren ausentes podrán intervenir cuando se presenten siempre y cuando la Junta no haya acordado de las peticiones formuladas en la

⁴² THESAURUS JURIDICO MILENIUM, "Compendio Jurídico y Diccionario 2001". Copyright 2001, No Serie 2608

etapa correspondiente,⁴³ así entonces tenemos que la primera etapa es la conciliación y la cual se describirá a continuación.

2.3.1 - Conciliación.

Ahora bien tenemos que la etapa de conciliación la establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 876, además determina que se desarrolla de la siguiente forma.

Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados; la Junta intervendrá para la celebración de las pláticas conciliatorias entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, se denunciará un convenio y una vez aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; también establece la Ley que las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes comparecientes en ese mismo momento de la nueva fecha con los apercibimientos de ley; si las partes no llegaren a un acuerdo o arreglo que finalice el juicio, entonces se le tendrá por inconformes con todo arreglo y se tendrán que turnar los autos pasando a la siguiente etapa que es de demanda y excepciones. Cabe hacer mención de que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá también por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Ahora bien después la Ley Federal del Trabajo en su artículo 877, nos indica que la Junta de Conciliación y

⁴³ Cfr. Francisco CORDOVA ROMERO, Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral, Cárdenas Editores y Distribuidores, D.F. 1991, p 57

Arbitraje que reciba un expediente de la Junta de Conciliación, tendrá la obligación de citar a las partes a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.⁴⁴

En este sentido tenemos que la primera etapa tiene por objetivo conocer del conflicto y citar a las partes ante la Junta como Autoridad para que ella arbitre el conflicto mediante la conciliación con la finalidad de que se pueda dar una solución mediata a un conflicto entre un trabajador y un patrón por medio de un arreglo conciliatorio.

Un comentario personal es de que aún que la Ley nos indica que las partes comparecerán a la junta sin abogados, asesores o apoderados, lo cual en la actualidad no se da ya que es de suma importancia la presencia de una persona especializada en materia de derecho laboral, principalmente para que oriente y asesore a cada una de las partes del conflicto en cuanto a los derechos y obligaciones que poseen cada uno ya que si no se llega a un arreglo en ese momento entonces tanto el trabajador como el patrón estarán obligados a continuar con un procedimiento el cual ninguno de los dos sabrán como desarrollar todas y cada una de las etapas que a continuación se describirán.

2.3.2 - Demanda y excepciones.

El Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo establece que esta etapa se desarrollará conforme a las normas siguientes en términos generales.

⁴⁴ Cfr. Ley Federal del Trabajo, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge, 82ª Edición, Porrúa, S.A. DE C.V., México, D.F. 2001, p 409 - 410

La ley nos dice que el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda; por lo cual el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola y en su caso aunque no lo dice la ley se podrá aclarar, ampliar o enderezar, precisando los puntos petitorios de su escrito.

Si el promovente, siempre que se trate del trabajador no cumpliera los requisitos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las acciones o prestaciones de la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese mismo momento; una vez expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, y si fuere por este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación de demanda; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado la contestación de demanda; en la contestación el demandado expondrá sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, también la ley nos dice que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, así como de que no podrá admitirse prueba en contrario.

La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho; por otro lado la ley también nos dice que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda; más adelante la ley nos indica que las partes podrán por una sola vez replicar y contra replicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo

solicitar; ahora bien si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; una vez que a concluido el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas.

Por último la ley nos indica que si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho y en consecuencia se declarará cerrada la instrucción.⁴⁵

Cabe hacer mención de que por otra parte el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la etapa , de demanda y excepciones nos indica que la audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Y nos dice que si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, y por si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, únicamente demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.⁴⁶

De todo lo anterior y que respecta a esta etapa tenemos que el objetivo de está es que la autoridad escuche las pretensiones del actor y en su caso también las excepciones y defensas del patrón siempre y cuando estas se formulen y la finalidad es de que dependiendo de la exposición de las partes al final todo se reduzca a un punto de

⁴⁵ Ibidem, Cfr, p 410 - 411

⁴⁶ Idem, Cfr, p 411

derecho y se pueda fijar la litis dentro del procedimiento y para tratar de acreditar los dichos de las partes la Junta tendrá la obligación de turnar los autos a la siguiente etapa que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

2.3.3 - Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Esta etapa se desarrollará conforme a las normas contenidas en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo y en la cual en general nos establece una serie de eventos dentro del procedimiento.

Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de la parte actora y éste a su vez podrá objetar las del demandado; las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contra parte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

En el caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Después la ley nos indica que las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones de los artículos referidos a las reglas generales de las pruebas contenidas en el Título Catorce, del Capítulo XII y de la sección primera a la octava, que es en relación a las pruebas que pueden ofrecer las partes en el conflicto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

También nos indica que concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá Inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

En este sentido y con relación a la admisión de pruebas tenemos que la Junta admite las pruebas consistente en la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

También nos menciona la ley que las pruebas deberán de referirse a los hechos controvertidos por las partes y no los que hayan sido confesados por ellos mismos, y de que la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes expresando el motivo de ello, para efectos de la admisión de las pruebas y su desahogo estas deberán de estar acompañadas con todos los elementos necesarios para su desahogo.

Concluida esta etapa la Junta sólo aceptara pruebas supervenientes o de tachas de testigos. Ahora bien tenemos que la Junta en el propio auto que admite las pruebas ofrecidas por las partes, señalará también el día y hora que deberán de ser desahogadas.⁴⁷

Con esto tenemos que el objetivo de esta etapa es que las partes puedan mediante las pruebas que la ley previamente ah establecido y que las partes que intervienen en el conflicto puedan ofrecer y que estimen convenientes presentar ante la autoridad, cuya finalidad es obtener que la autoridad determine una resolución a su favor.

⁴⁷ *Ibíd*, Cfr, p 411 - 412

2.3.4 - Desahogo de pruebas.

La ley nos indica que esta audiencia deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del acuerdo de admisión de pruebas, y se llevará a cabo conforme a las siguientes normas que consigna; el artículo 884 de la Ley Laboral.

Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas ofrecidas por las partes y que se encuentren debidamente preparadas para su desahogo, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha; y si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere la ley.

En el caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; y si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al Superior Jerárquico para que se le aplique las sanciones correspondientes; y por último una vez desahogadas las pruebas. las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el Secretario hará una certificación de que ya no existen pruebas pendientes de desahogo posterior y el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción; por lo cual se deberá

turnará el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes tal y como lo establece el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo.⁴⁸

En esta etapa tenemos que el objetivo principal y que es mediante las pruebas que desahogaron las partes, se pueda acreditar por una parte las pretensiones del actor y por la otra las excepciones del demandado con la finalidad de que la autoridad una vez que valore las pruebas, emita un laudo que pueda ser condenatorio o absolutorio ya que este dependerá de lo que cada parte acreditó con sus probanzas.

2.3.5 - Formulación de Alegatos.

Esta etapa es muy sencilla y pobre en cuanto a el procedimiento ya que la propia ley en su artículo 884, fracción IV solo menciona que desahogadas las pruebas, que las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.⁴⁹

De lo anterior notamos a simple vista que a diferencia de los demás eventos que se suscitan dentro de este procedimiento laboral no hay ninguna manifestación al respecto sobre si se formulan o no, si existe algún tipo de perjuicio o qué beneficios se tienen si se formulan o simplemente si se renuncia a su formulación, tampoco manifiestan como deben de hacerse o si existe alguna formalidad para su descripción. Como comentario personal y sin el peligro de crear más lagunas dentro de la Ley Federal del Trabajo, si se puede realizar una reforma correcta a esta fracción, ya que si no se tuviera importancia esta etapa simplemente desde un principio en el cual se originó y se establecieron las bases del procedimiento laboral, simplemente no se hubiera creado la etapa como tal de alegatos, ahora bien si tomamos en cuenta la importancia de los

⁴⁸ *Ibidem*, Cfr, p 413 - 414

⁴⁹ *Idem*, Cfr, p 413

alegatos, nos podemos dar cuenta que dentro de todo el procedimiento y en virtud de que el mismo es eminentemente oral no se hace otra cosa que alegar a favor del trabajador o del patrón durante todo el procedimiento.

Ahora bien si tomamos también en consideración que la omisión de los alegatos por parte de la autoridad no es violatorio de garantías individuales, también defendemos la postura de que el hecho de formularlos y de que si sean tomados en cuenta es únicamente que las partes puedan hacerle ver a la autoridad de una forma más concreta el resultado del juicio apoyando en que los alegatos se formularán en términos de lo que se logro acreditar por cada una de las partes y no en los errores en que hubieran incurrido, además de que en ocasiones principalmente por el grosor del expediente en el que se actúa suele ser muy voluminoso lo que traería como consecuencia una resolución fuera de lo que se pudiera acreditar en el juicio y si a eso le agregamos la carga de labores que tiene la Junta como autoridad pues si resulta muy difícil que la autoridad en muchas ocasiones estudie a conciencia un expediente para que emita un laudo apegado a derecho independientemente de que sea absolutorio o condenatorio para las partes.

Así tenemos que el objetivo es muy concreto y sería hacerle ver a la autoridad lo que uno como parte del juicio logro acreditar y la finalidad también sería muy concreta y que es que con lo que cada parte logró acreditar se emitiera una resolución apegada a derecho, sin tratar de inducir a la Junta dolosamente a que únicamente determine el resultado de un juicio por medio de los alegatos.

2.3.6 - Laudo.

Así también tenemos que por último una de las partes más importantes dentro del procedimiento y a lo que se le denominaría como resultado final del juicio es el Laudo.

Para empezar a abordar este tema primeramente el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo establece que deberá existir un proyecto de resolución el cual contendrá; un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contra réplica, y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma; también el señalamiento de los hechos controvertidos; así como una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y los puntos resolutivos.

Cabe hacer mención de que la Ley Federal del Trabajo, establece que el proyecto del laudo será formulado por el auxiliar, y de que se entregara una copia a cada uno de los miembros o representantes de la Junta, aclarando de que en esta fase del procedimiento puede darse el caso que los representantes que integran la Junta, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del dictamen soliciten el desahogo de pruebas para mejor proveer; y su recepción deberá ser dentro de un término de ocho días tal y como lo establece el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo.

Concluido lo anterior el Presidente de la Junta fijará hora y fecha dentro de los diez días, siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo. El artículo 888 de la ley señala que la sesión en donde se ponga a discusión y votación el proyecto del laudo, se desarrollará conforme a las siguientes normas: Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones alegadas por las partes; el Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado final. Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones ni

modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieren modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de Inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta como lo establece el artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo.

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y una vez recabadas, turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes como lo establece el artículo 890 de la Ley Federal del Trabajo.³⁰

Ahora bien tenemos que conforme a lo dispuesto por el artículo 840 de la Ley, el Laudo deberá contener varios requisitos como son : lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad; la Jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento; y los puntos resolutivos.

Por disposición expresa de la ley los Tribunales del Trabajo al momento de pronunciar el laudo deben cumplir con las normas siguientes: los laudos se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoye con forme al artículo 841 de la Ley

³⁰ Ibid, Cfr, p 413 - 414

Federal del Trabajo. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes, en la contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente de acuerdo al artículo 842, cuando se trate de prestaciones económicas, en el laudo se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuáles deberá cumplirse con la resolución.⁵¹

Por último tenemos que el objetivo del laudo en primer término es el estudio a conciencia de todas las etapas del procedimiento así como la valoración de las pruebas en base a lo que cada parte del conflicto mencionó y aportó, en segundo término es que mediante lo que se pudo acreditar en la secuela del procedimiento la autoridad determine a quien le asiste la razón del derecho, con la finalidad de una aplicación correcta de las leyes y en consecuencia la dictaminación congruente y apegada a derecho de una resolución justa para cada parte.

2.4 - La valoración de los alegatos como prueba instrumental de actuaciones para la emisión del Laudo.

Ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a valorar todas y cada una de las pruebas desahogadas en el procedimiento, para alcanzar la verdad jurídica, es de vital importancia que los alegatos como parte del cuerpo del expediente sean también analizados y valorados para la emisión del laudo, además ya que si bien es cierto de que la no valoración de los alegatos no es violatorio de garantías individuales para las partes que intervienen en el conflicto por ser presumiblemente simples apreciaciones subjetivas, también lo es que cuando se ofrece la prueba de instrumental

⁵¹ Idem, Cfr, p.399

pública de actuaciones consistente en todo lo actuado dentro del expediente, en principio esta prueba se desahoga en la misma audiencia por su propia y especial naturaleza sin necesidad de ningún medio de perfeccionamiento a diferencia de otras pruebas y es ahí cuando la autoridad como órgano juzgador tiene la obligación de que como los alegatos son parte instrumental del cuerpo del expediente estos deben de ser valorados y tomados en cuenta para la resolución que ponga fin al conflicto laboral.

2.5 - Consecuencia de la renuncia de la formulación de alegatos.

La consecuencia de la renuncia de los alegatos en la actualidad a decir verdad no afecta ni beneficia a las partes en conflicto de manera general en casi todos los juicios, ya que casi siempre estos alegatos formulados por las partes no son tomados en cuenta ni valorados por la autoridad para la emisión del laudo.

Sin embargo en algunas ocasiones si puede llegar a resultar un perjuicio para las partes en conflicto el no formular alegatos, ya que por el grosor del expediente en el que se actúa, por un estudio inadecuado que se realice del conflicto en la secuela del procedimiento o por una aplicación equivocada del derecho al momento de determinar y resolver sobre la litis planteada, las personas encargadas del proyecto y emisión del laudo, lejos de emitir una resolución apegada a derecho, dan a conocer un laudo equivocado o arbitrario y que resultaría ser violatorio de garantías ya que la resolución dictada puede perjudicar a cualquiera de las partes en conflicto y de manera principalmente en el patrimonio ya que todo el resultado del juicio se reduce a una cuantificación económica condenando o absolviendo a las partes en conflicto.

Por otra parte si las partes en conflicto formulan sus alegatos y estos se enfocan en hacerle ver a la autoridad lo que se logró acreditar dentro del procedimiento en base a

la litis planteada, entonces la autoridad puede hacer un mejor estudio del expediente y en consecuencia emitir una resolución lo más apegada a derecho, sin que se lleguen a omitir determinados actos o actuaciones que afecten la verdad jurídica y que en muchas ocasiones por el grosor del expediente no se estudia adecuadamente lo que origina laudos erróneos, equívocos o arbitrarios y que en consecuencia las partes al verse afectadas tengan que recurrir a un medio de impugnación con una autoridad superior por la violación de la no aplicación correcta del derecho sobre el caso concreto.

CAPITULO TERCERO.

Análisis Comparativo de la Fracción IV del Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo con la propuesta de reforma.

3.1 - Propuesta de reforma de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

Mi propuesta de reforma de la multicitada fracción es muy sencilla en cuanto a su texto por lo que a continuación empezaré a describirla paso por paso.

En primer termino tenemos que las partes deberán de formular sus alegatos de forma obligatoria en la misma audiencia y estos deberán de referirse únicamente a lo que cada una de las partes logro acreditar dentro del procedimiento, describiendo brevemente los puntos que deberán de analizarse y tomarse en cuenta a manera de conclusión para la resolución del conflicto.

Solo de manera excepcional para el caso de que por lo avanzado de la hora o por el grosor del expediente no se puedan formular los alegatos en la misma audiencia la Junta a petición de ambas partes suspenderá la audiencia y por economía procesal para efectos de evitar señalar una nueva fecha de audiencia para la formulación de los alegatos la junta tendrá la obligación de que en el acuerdo que dicte establecerá un término perentorio de 3 días hábiles contados a partir del día siguiente de la celebración de la audiencia para que ambas partes formulen sus alegatos por escrito referirse únicamente a lo que cada una de las partes logro acreditar dentro del procedimiento, describiendo brevemente los puntos que deberán de analizarse y tomarse en cuenta a manera de conclusión para la resolución del conflicto y presentarlos ante la oficialía de partes común de la junta en la cual este radicado el expediente, apercibido de que para el

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

caso de que no los presente los alegatos se le tendrá por perdido su derecho para formularlos a su más entero perjuicio por la omisión de su formulación.

Una vez presentados o no presentados los alegatos por escrito la junta en el acuerdo que dicte ordenara se agreguen al expediente y se tengan por formulado o por perdidos su derecho para la presentación de dichos alegatos y turnando los autos a dictamen sin necesidad de notificar personalmente o por boletín laboral a las partes

Ahora bien para el caso de que alguna o en su caso ambas partes no hubiesen comparecido a la última audiencia en la cual se deberán de formular los alegatos, la junta de oficio declarará cerrada la instrucción, por perdido el derecho para formular los alegatos a su mas entero perjuicio y turnar los autos para dictamen.

Por último presento el texto el cual es la propuesta de reforma de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- Desahogadas las pruebas las partes deberán de formar sus alegatos de manera obligatoria en la misma audiencia refiriendo únicamente a lo que lograron acreditar, describiendo brevemente los puntos a analizarse y formularlos a manera de conclusión. Sólo de manera excepcional por lo avanzado de la hora o por el grosor del expediente la Junta a petición de ambas partes suspenderá la audiencia y se les concederá término de 3 días hábiles para que las partes formulen sus alegatos por escrito, apercibido de que para el caso de que no los presente se le tendrá por perdido su derecho y a su mas entero perjuicio y se continuará con el procedimiento.

3.2 - Análisis comparativo de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo con la propuesta de reforma.

El análisis puede empezarse desde el contenido del texto plasmado en la fracción IV del artículo 884 que a la letra dice así: "IV.- Desahogadas las pruebas las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos". De ahí tenemos que este texto lo primero que se desprende es que es ambiguo, impreciso, oscuro y potestativo, por lo que explicaremos por separado cada una de las señalizaciones que se hacen ver a simple vista .

En primer término tenemos que el texto de la fracción es Ambiguo, porque puede entenderse de varios modos, formas o tener distintas interpretaciones por lo que es en todo su contenido impreciso, incierto, dudoso y con laguna por lo que hace a su contenido, por ejemplo el texto no nos indica que hacer si alguna o ambas o en su caso terceros que fungen también como partes en el conflicto no formulan los alegatos en la misma audiencia, ahora bien el texto tampoco nos habla de que las partes puedan renunciar a su derecho si así lo quisieran para formularlos sus alegaciones, tampoco establece una forma para elaborarlos y presentarlos y mucho menos un termino si es que las partes lo solicitan por lo que se reitera que existe lagunas en cuanto a su contenido.

Es Impreciso, ya que no define sobre como se versarán los alegatos en cuanto a su contenido, sobre qué deberán de contener y a qué se deberán de referir de ahí que el texto es sumamente dudoso.

Es Oscuro, porque existe una falta de claridad en cuanto a su contenido como fracción de un artículo ya que no define a que se referirán los alegatos ni tampoco su elaboración y su presentación lo que provoca confusión para las partes en conflicto de lo que se desprende incertidumbre.

Y por último Potestativo, entendiendo esta palabra en el derecho como la facultad que una persona tiene para realizar determinado acto que no resulta ser obligatorio, de lo que se desprende que en ningún momento y por ninguna causa esta fracción presente obligatoriedad a las partes para la formulación, por lo que deja al libre albedrío de las partes el realizarlo o abstenerse de formular los alegatos.

A diferencia de la fracción actual la propuesta de reforma es muy clara porque se tratan de cubrir todas esas imprecisiones, falta de obligatoriedad, lagunas, ambigüedades y dudas que a simple vista se ven en el texto por lo que desglosaremos tomando y cubriendo los puntos más importantes de la propuesta de reforma que a continuación describo.

- En primer lugar es que desahogadas las pruebas las partes deberán de formar sus alegatos de manera obligatoria en la misma audiencia.
- En segundo lugar de que los alegatos deberán de referirse únicamente a lo que lograron acreditar las partes.
- En tercer lugar describir brevemente los puntos a analizarse y formularlos a manera de conclusión.
- En cuarto lugar solo de manera excepcional por lo avanzado de la hora o por el grosor del expediente la Junta a petición de ambas partes suspenderá la audiencia y se les concederá término de 3 días hábiles para que las partes formulen sus alegatos por escrito.
- En quinto lugar y por último la existencia de un apercebimiento de que para el caso de que no los presente se le tendrá por perdido su derecho y a su mas entero perjuicio y se continuará con el procedimiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De lo que se desprende que quedan cubiertos todos los errores que con anterior se mencionaron al iniciar este análisis comparativo de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo en confrontación con la propuesta de reforma a la que hago mención.

3.3 - La obligatoriedad de la formulación o presentación de alegatos en el procedimiento ordinario.

La principal justificación de la obligatoriedad de la formulación o presentación de los alegatos es de que como en todo procedimiento se agoten todas y cada una de las etapas para la conclusión de un juicio y en consecuencia se cumpla con esta etapa de alegatos dentro del procedimiento laboral ya que en la actualidad y por muchas razones no se realiza y yo creo que si no fuera importante esta etapa desde un principio y hasta las últimas reformas de 1980 de la Ley Federal del Trabajo esta fracción se hubiera derogado, y al menos en mi leal entender desde un inicio de la creación del derecho, del proceso, del procedimiento, del juicio y de las normas jurídicas positivas se a venido estableciendo que antes de la finalización de un conflicto cualquiera que sea no importando la materia que al menos en este caso si interesa y es la materia laboral el juzgador o juzgadores tienen en primer termino la obligación de escuchar y darles el pleno valor probatorio correspondiente a las alegaciones que realicen las partes en conflicto, y más aun por otra parte es un derecho y una obligación que tienen las partes en conflicto para hacerle ver a aquella persona que resolverá sobre un conflicto lo que logró acreditar dentro de toda una secuela con el objetivo de ayudar al juzgador para que emita una resolución lo mas apegada a derecho.

3.4 - Finalidad de la obligatoriedad de la formulación de alegatos en el procedimiento laboral.

Como ya se ha mencionado antes y ahora se sintetiza es de que en primer término las partes en conflicto realicen y ejerciten un derecho y una obligación que tienen y que se encuentra dentro de el procedimiento laboral, y más aun plasmado en una ley tan importante como es la Ley Federal del Trabajo, en segundo término es que formulen sus alegaciones de manera obligatoria refiriéndose a los puntos que deberán ser tomados en cuenta y valorado por la autoridad dentro del procedimiento en cuestión para que el juzgador o la persona que resolverá y dará una solución al caso concreto no solo se base en las pruebas desahogadas sino en todo lo actuado dentro del proceso, ya que es una obligación de la autoridad revisar y analizar desde la presentación de la demanda inicial hasta la etapa de los alegatos que es antes de que pase a proyecto de resolución, por lo que en consecuencia como los alegatos son parte de todo lo actuado la autoridad esta obligada a darles el pleno valor probatorio para la resolución del conflicto.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- A manera de primer conclusión sintetizaré las tres primeras épocas con las cuales nace y se va perfeccionando el derecho en general. Así tenemos que en la primera época como ya se ha mencionado antes, se caracteriza por la esclavitud, también existió una producción artesanal y por lo que respecta a la economía era de tipo familiar. La existencia de acontecimientos históricos en Roma en lo que respecta a la población, se fusionó por medio de conflictos sociales, por la igualdad de la condición jurídica, política y religiosa entre romanos y extranjeros, así como entre esclavos y hombres libres por obtener una igualdad de oportunidades, por lo que se reglamentó jurídicamente la relación de trabajo, con la creación de dos tipos de contratos el de arrendamiento de obra y el de obra. En la segunda época y que es la edad media se puede decir que se caracterizó por tres rasgos; el primero por la subsistencia de la economía artesanal, el segundo por el nacimiento de las ciudades y el tercero por la transformación de la economía familiar a la economía de la ciudad, por lo que en este tiempo surgió el sistema feudal, en el que los señores con mayor fortuna y poder se aislaron lo que permitió que la población más desproveyda se agrupara en torno de ellos. Así pues tenemos que se trataba de una economía de subsistencia. Un acontecimiento histórico es que existió el concepto de salario justo y aunque no era objetivo fijarlo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, se trataba de proteger a los propietarios de la fuente de trabajo para evitar la libre concurrencia y el acaparamiento de la mano de obra. Las corporaciones pueden considerarse un antecedente histórico de las uniones patronales. Por último y en la época moderna varios fueron los fenómenos que se dieron cambiando la vida en general sin embargo los movimientos más importantes que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cambiaron el transcurso de la historia fue la sustitución de la economía artesanal por la de tipo industrial por lo que nacen las grandes empresas y la formación de la clase capitalista y algunos hechos y fenómenos que dieron el origen al derecho del trabajo en lo más básico y con sus características actuales como por ejemplo la relación de trabajo personal y subordinado, así como la fundación de la Organización Internacional del Trabajo.

SEGUNDA.- Por lo que respecta a México en el ámbito internacional la Constitución del 5 de Febrero de 1917 promulgada en la ciudad de Querétaro fue la primera en el mundo la cual incorporó garantías sociales en materia de trabajo, así como los aspectos individual, colectivo y la previsión social; también se redactaron bases legislativas sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, originadas por el artículo 123. A nivel internacional en Alemania en 1919 se promulgó la Constitución de Weimar, en la que se consagró el principio de igualdad jurídica de trabajo y capital y se fijaron las condiciones de trabajo entre sindicatos y patronos, la promulgación de varios principios, el primero fue la libertad de asociación: trabajadores y patronos podían formar sus organizaciones sin la intervención o vigilancia del Estado y el segundo se relaciona con la obligatoriedad de las relaciones colectivas y fue potestativo. El Tratado de Versalles planteó que el trabajo no debe considerarse una mercancía o artículo de comercio. También tenemos la Carta de las Naciones Unidas, que promovía el trabajo permanentemente para todos. También tenemos la Carta de la Organización de Estados Americanos y que es el documento con el que culmina el proceso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Y con estos acontecimientos históricos podemos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

señalar que la lucha de clases desde sus inicios más primitivos y hasta esta época son los directrices que van transformando la vida de la humanidad de manera global.

TERCERA.- Los antecedentes históricos del Derecho Mexicano del Trabajo se iniciaron en la Colonia, comenzando con las Leyes de Indias encontrando disposiciones importantes como asegurar a los indios la percepción de un salario, jornada de trabajo, la existencia de un descanso semanal, la fijación de una edad mínima para laborar y por último los preceptos que protegían a los trabajadores se consideraban irrenunciables; En la época de la Colonia, una vez que se llevó a cabo la conquista, los conquistadores se repartieron los pueblos obligándolos y ejercitando la explotación humana. Las ordenanzas y encomiendas se encauzaron a las actividades del trabajo, con lo que se logró especializar el dominio de algunos oficios que practicaban los trabajadores. En el México independiente y movimiento revolucionario de 1810 obedeció a principios eminente políticos de carácter económico, puesto que las normas dictadas por la Corona para proteger a los indios nunca se cumplieron. Es importante hacer mención de que en la época independiente estuvo regulada por los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. En el Porfiriato y durante esta época, el profundo movimiento social trajo como consecuencia dos acontecimientos importantes: la huelga de Río Blanco y la de Cananea, de 1906, en la que los trabajadores realizan algunos movimientos sociales de inconformidad y protesta. Ahora bien otros acontecimientos históricos de importancia fueron la creación de tres Constituciones Políticas en México, elaboradas para salvaguardar en general los derechos de los mexicanos y estas son La Constitución de 1824, La Constitución de 1857 y La Constitución de 1917, todas ellas de vital importancia ya que a lo largo del

tiempo se van cambiando y modificando en beneficio de los mexicanos y que da como conclusión entre muchas otras cosas un artículo que es de los más importantes y que se refiere a los trabajadores y que es el artículo 123 Constitucional. Existieron también otras Leyes, Estatutos y Códigos expedidos por diversos personajes históricos que de alguna manera sirvieron también para ayudar a la creación y perfeccionamiento del artículo 123 como son la Ley del Trabajo del Imperio de Noviembre de 1865, el Código Civil de 1870, la Ley 30 de Abril de 1904, se formuló un proyecto del Código Federal del Trabajo.

CUARTA.- Cabe hacer mención de que a lo largo de la historia en México se formaron algunas autoridades o departamentos de entre los cuales sobresale el Departamento de Trabajo, que tenía facultades para intervenir en los conflictos laborales a manera de amigable componedor. En esta época se creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. En la capital de la República hubo un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, en abril de 1915, para regular los contratos individuales colectivos de trabajo. Por otro lado a raíz de la Promulgación de la Constitución General de la República del año de 1917, se promulgaron distintas Leyes de trabajo en los estados de la República que lejos de crear una uniformidad en esta legislación se creaba la contradicción de normas jurídicas, pero en el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República por lo que el 6 de Septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional al artículo 73, fracción X, y al 123 su párrafo introductorio; desde esa fecha corresponde al Congreso Federal expedir leyes de trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados, dividiéndose la aplicación de la ley entre las autoridades federales y las locales. Por último el Derecho

Mexicano del Trabajo evolucionó con extraordinaria rapidez y el 18 de agosto de 1931 se estableció la primera Ley Federal del Trabajo, en los años inmediatamente posteriores a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, y posteriormente después de un sin número de reformas, entre las que resaltaron las del año de 1962 con la creación de la institución de la Participación de Utilidades de los Trabajadores en las Empresas, a finales de la década de los sesentas se promueven serias reformas a la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, dando nacimiento a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 10 de mayo de 1970 y que ha sido reformada en diversas ocasiones con objeto de plantear la solución al problema de la vivienda, en el año de 1972, la igualdad de derecho entre el hombre y la mujer y la protección de los salarios mínimos que trae como consecuencia el nacimiento del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores y la fijación y revisión anual en el año de 1974, otras referentes al aguinaldo en 1975, así como la ampliación de la jurisdicción federal y en 1976, entre otras, la creación de Juntas Federales Regionales de Conciliación y Arbitraje y por último en el año de 1980 hubo importante reformas en el aspecto procesal del Derecho Mexicano del Trabajo.

QUINTA.- A manera de conclusión del capítulo de la Historia del procedimiento laboral ordinario en México, podemos señalar que se tuvieron que crear varias autoridades las cuales se encargan de dirimir las controversias entre trabajadores y patrones, estas autoridades tienen funciones específicas y por nombre Juntas Locales de Conciliación y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; también existen las Juntas Federales de Conciliación y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, entre otras autoridades, en el sentido histórico podemos señalar que el principal antecedente es el

decreto que estableció el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje el día 17 de Mayo de 1915 y la función de ese organismo era sustancialmente conciliatoria y si no se llegaba a un acuerdo, el Consejo quedaba facultado para dictar una resolución. En la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán, aprovechando la buena experiencia del Comité de Conciliación y del Comité de Arbitraje, se crearon las juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con el objetivo de buscar el ajuste automático de las diferencias entre patrones y trabajadores. La presencia en el Constituyente de Querétaro, generó la creación de lo que en el texto proyectado del artículo 123 constitucional se denominarían Consejos de Conciliación y Arbitraje y que en el texto definitivo se convirtieron en Juntas de Conciliación y Arbitraje como finalmente se les denominó en el apartado "A" en la fracción XX, del artículo 123 constitucional, con ello la fracción XX, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución de 1917, creó y prevé entonces las autoridades que hasta la fecha vienen resolviendo los conflictos obrero patronales, al establecer las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje. Por otra parte la fracción XXXI, del apartado "A" del propio artículo 123 Constitucional para la aplicación de las leyes del trabajo, estableció 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, a demás de que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de los Entidades Federativas.

SIXTA.- Por último en el procedimiento actual de las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje es de la siguiente manera; el procedimiento en la primera de ellas tiene tres ventajas la primera, evitar un juicio formal, la segunda, evitar la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

demora de un juicio, y la tercera, obtener en lo posible la comprensión de las partes con la determinación adoptada por la propia autoridad ya que si no ven cumplidas sus pretensiones es por los motivos y razonamientos que deben formar parte de la resolución o laudo, por último es importante mencionar que la conciliación es parte importante dentro del conjunto de actividades laborales, del camino para intentar una fórmula sencilla de arreglo bilateral, por lo que el procedimiento de conciliación debe ser lo más sencillo posible. Por lo que respecta a el procedimiento ante cualquiera de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se puede decir que corresponde a las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas por lo que le corresponde a una junta de conciliación y arbitraje el conocimiento de un litigio de carácter laboral que interponga un trabajador, un sindicato o un patrón, según la índole de la reclamación presentada por cualquiera de ellos. Así pues tenemos que un conflicto individual es el que inicia un trabajador por sí o por conducto de un representante en contra de un patrón, aduciendo la violación de un derecho, cumplimiento de una obligación, pago de una prestación o de una indemnización; Conflicto jurídico de carácter económico es aquel que tiene como finalidad crear o modificar condiciones de trabajo, de manera definitiva o temporal; y Conflicto colectivo de naturaleza jurídica es el relacionado con cuestiones de interpretación o cumplimiento de las convenciones colectivas, respecto de los dos elementos asignados a dichas convenciones, tanto para asegurar la efectividad de la contratación establecida como las reglas que fijen las obligaciones a que se hayan comprometido trabajadores y patronos. Por último y para finalizar esta conclusión podemos señalar que la Ley Federal del

Trabajo en su parte procesal establece los lineamientos en cuanto al proceso y el procedimiento que se debe de realizar ante cualquiera de las juntas sean de conciliación o de conciliación y arbitraje así como de las locales o federales, y es de vital importancia cumplir con todas y cada una de las etapas que se encuentran plasmadas en la ley en cuanto a su parte procesal ya que con ellos se puede garantizar la aplicación de derecho y obligaciones cuando estos se encuentren violentados, salvaguardando la integridad jurídica de las personas en general.

SEPTIMA.- La Constitución de un país es un conjunto de normas supremas que fijan, desde el ángulo de la filosofía política aceptada en una sociedad, la estructura de un Estado, dejando patentes sus diversos elementos constitutivos, como son en su parte dogmática las garantías o derechos básicos del hombre; y en su desarrollo, los puntos determinantes de su organización, de su mecanismo de gobierno y de sus elementos, para la eficaz función de las relaciones gobierno - gobernado y para la existencia soberana del Estado como institución internacional. Así tenemos entonces que la creación del orden jerárquico - jurídico empieza con la Constitución de un Estado como la norma primaria, de la cual no solamente es posible que se deriven otros niveles normativos, como normas reglamentarias o secundarias, sino que esta derivación del derecho positivo o escrito, ha de contener situaciones cada vez más concretas y cada vez más lejanas y nunca contradictorias de la estructura constitutiva básica y fundamental de la creación de la norma constitucional, sin embargo debido a diversos movimientos como el económico, el político, el sociológico, el jurídico, el histórico, etcétera puede nacer o modificarse una Constitución.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OCTAVA.- Por lo que respecta al Fundamento Constitucional y por lo que concierne al Derecho Mexicano del Trabajo en su forma más básica y fundamental se encuentra plasmado en el artículo 123 constitucional en el cual se hayan normas fundamentales y básicas de los trabajadores de forma general, cabe hacer notar que en dicho artículo se encuentra dividido en dos partes o secciones; en el primer apartado que es el apartado A) y en el cual se menciona que se regirá a todo contrato de trabajo, aplicable a todo aquél que preste un servicio a otro, en el campo de la producción económica y fuera de éste, además de que se establecen derechos mínimos y prohibiciones, en lo referente a la regularización de las relaciones de trabajo delimita la competencia exclusivamente de autoridades federales en determinados asuntos relacionados y concernientes a las ramas industriales, disposiciones de trabajo que afecten a dos o más entidades federativas, también en lo referente a capacitación y adiestramiento así como a seguridad e higiene en los centros de trabajo; ahora bien existe un segundo apartado y que es el B) y que rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea entre los Poderes de la Unión así como el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, excepto aquéllos que por su naturaleza se rigen por leyes especiales como es el caso de las Fuerzas Armadas.

NOVENA.- Cabe hacer mención de que existen otros artículos constitucionales que regulan las relaciones laborales entre un trabajador y un patrón como por ejemplo tenemos el artículo 3o constitucional el cual en uno de sus párrafos menciona que las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A) del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características

propias de un trabajo especial; Otro artículo constitucional es el 5o el cual menciona que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. Así tenemos que en forma concreta es de suma importancia la existencia de una norma constitucional que tenga planteamientos básicos para la regulación de las relaciones entre una persona que realiza un trabajo personal y subordinado a otra que lo reciba ya que la falta de observancia y puede contraer una serie de arbitrariedades para cualquiera de las partes que intervenga en dicha relación.

DECIMA.- Como norma secundaria del artículo 123 tenemos a La Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria del apartado A) Constitucional y que contiene no sólo preceptos materiales que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, si no también formales, constitutivos del derecho procesal del trabajo en la fracción XX del apartado antes mencionado, cabe hacer mención de que el propio artículo en el apartado A) antes mencionado establece y determina dos tipos de competencia y que son la Local y la Federal. También es importante mencionar algunos otros artículos como por ejemplo el 73 Constitucional fracción X, establece las Facultades del Congreso para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentario del artículo 123. También tenemos el artículo 115, constitucional el cual establece que Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio Libre conforme a las bases siguientes: Fracción VIII, Las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las

legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. Los municipios observarán estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere.

DECIMA PRIMERA.- La Fracción IV, del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, establece que Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos; así tenemos que en el presente estudio de tesis en base a esta fracción y en forma de conclusión señalaré que es de suma importancia para efectos del procedimiento que se reforme dicha fracción ya que en su contexto literal la misma es muy ambigua, inexacta, oscura y con lagunas ya que el legislador al momento de elaborarla deja al simple albedrío de las partes en conflicto el que realicen o dejen de ejercitar sus alegatos los cuales creo que es de utilidad y de gran importancia porque los alegatos si ayudarían a que la persona que se encarga del proyecto de resolución, emita un laudo lo más apegado al derecho. Si bien es cierto que la omisión de los alegatos por parte de la autoridad no es violatorio de garantías, también es cierto que la autoridad al momento de dictar una resolución tiene que valorar todo lo actuado dentro del proceso y que se encuentra plasmado en el expediente y que en consecuencia de que los alegatos son parte instrumental del mismo expediente a éstos se les debe de tomar en cuenta principalmente para ilustrarle al juzgador la probable resolución y darle el valor probatorio al momento de que se dicte resolución al conflicto. Por otro lado los alegatos no deberían de tener ese rubro de facultativo es decir de la palabra "podrán", si no más bien que se hiciera obligatorio, además de que establezcan ciertas formalidades o criterios para la formulación de los mismos, en el sentido de que únicamente se alegará

lo que cada una de las partes acreditó así como la repercusión de lo que probó, a manera de conclusiones en toda la secuela del procedimiento

DECIMA SEGUNDA.- En cuanto a la naturaleza jurídica de las Juntas aunque existen varias corrientes y teorías de diversos autores de los cuales podemos rescatar de todos ellos lo siguiente; Las Juntas en primer término dependen del Poder Ejecutivo en el orden administrativo en cuanto a que el Presidente de la República nombra al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Secretario del Trabajo y Previsión Social al representante del Gobierno en las Juntas Federales de Conciliación, el Gobernador de cada estado y el Jefe del Departamento del Distrito Federal nombrarán a su vez a los Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Conciliación y Arbitraje, por otra parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a los gobernadores de los Estados y al jefe del Departamento del Distrito Federal le corresponde asignar la jurisdicción territorial de las Juntas, disponer su integración y funcionamiento, y la determinación del personal jurídico que deba hacerse cargo de ellas. Por lo que se refiere a si son o no son Tribunales Administrativas, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje desempeñan funciones administrativas al transmitir los registros de los sindicatos y todas al recibir en deposito los contratos colectivos de trabajo, esto no implica que sean netamente las Juntas Tribunales Administrativos ya que la jurisdicción administrativa que es la que constituye una garantía a favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos administrativos que les perjudiquen. Se puede decir que las Juntas son tribunales Tutelares, porque corresponde a las Juntas la tutela de los trabajadores al subsanar sus demandas, al eximir a los trabajadores de cargas probatorias y al requerir a los patrones demandados de la exhibición de documentos que de acuerdo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

a las leyes tiene la obligación legal de conservar la empresa. En razón a su competencia las Juntas son tribunales con jurisdicción especializada en el conocimiento de los conflictos laborales tanto individuales como colectivos y de naturaleza económica. Podemos señalar que las Juntas no son tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 Constitucional y a diferencia de las Juntas, los Tribunales especiales son los que se crean para que conozcan de determinados negocios, de ciertos delitos en un tiempo determinado teniendo un carácter transitorio, mientras que las Juntas son permanentes y tiene la facultad de conocer todo lo referente a materia de trabajo.

DECIMA TERCERA.- Ahora bien por lo que respecta a si son o no Tribunales de Derecho, Conciencia o de Equidad, podemos señalar lo siguiente. La Ley Federal del Trabajo obliga a las Juntas a dictar los Laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen para emitir sus resoluciones, es decir las Juntas no solo deben apreciar los hechos sino también aplicar el derecho, por lo que sin lugar a duda les da ese carácter de ser tribunales de derecho. Las Juntas son tribunales de Derecho que se distinguen de los demás tribunales ordinarios por utilizar una dosis mayor del procedimiento interpretativo de la equidad, pero no por ellos son tribunales de equidad, ya que los tribunales de equidad no aplican un derecho previamente ya establecido por el legislador sino formulan el derecho únicamente para aplicarlo de manera temporal, excepcional y transitorio al caso concreto de un fenómeno temporal. Las Juntas son tribunales que resuelven en conciencia, pero no son tribunales de conciencia, ya que las Juntas tienen que razonar su fallo el cual por otra parte se puede impugnar y su naturaleza es de una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sentencia a diferencia que los tribunales de conciencia que emite veredictos y que no se pueden impugnar, además de que la expresión que la Ley Federal del Trabajo nos indica que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada y apreciando los hechos en conciencia y dicha expresión debe ser entendida en el sentido de que no existen reglas precisas para valorar las pruebas.

DECIMA CUARTA.- Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje como Autoridad tanto a nivel Local como Federal son las encargadas de impartir la justicia en el ámbito laboral ya que su principal función es dar una solución a los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones. Además de que estas autoridades se encargan de que todos los procedimientos que se realicen ante ellas sea de manera uniforme y con apego a lo ordenado por las normas laborales. Como ya se dijo anteriormente en La fracción XX, del artículo 123 Constitucional del año 1917, creo las autoridades que hasta la fecha vienen resolviendo los conflictos obrero patronales, y que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La fracción XXXI, del propio Artículo 123 Constitucional, nos indica que para la aplicación de las leyes del trabajo, estableció dos jurisdicciones, la Federal y la Estatal, dando así la pauta para el establecimiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Conciliación y Arbitraje.

DECIMA QUINTA.- Un sujeto que interviene dentro del procedimiento laboral es el Actor que es el que ejercita una o varias acciones procesales mediante la interposición de una demanda individual o colectiva ante un órgano jurisdiccional, profundizando en este tema podemos señalar que en materia laboral la persona que recibe el nombre de trabajador y que ejercita una acción se le puede denominar en el

juicio actor y es importante señalar que trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario o retribución. Cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo establece un sin número de beneficios y protecciones que se plasman en los derechos y obligaciones para los trabajadores y que podrán hacer valer mediante una demanda cuando sus intereses se vean afectados o sus derechos violados. Por último el demandado es la persona física o moral que ejercita y trata de hacer valer sus excepciones y defensas dentro de un juicio en respuesta de las acciones o pretensiones realizadas por el actor. Comúnmente se le denomina demandado al patrón dentro de un juicio y que es la persona física o moral que recibe los servicios personales y subordinados de uno o varios trabajadores a cambio de dar una retribución en una relación de trabajo ya sea individual o colectiva. De lo anterior podemos diferenciar al menos dos tipos de patrones, entre los cuales están las personas físicas y las personas morales y entre estos tipos de patrones existen los mismos derechos y obligaciones para los trabajadores y se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEXTA.- Existen varios tipos de terceros que intervienen dentro del procedimiento de los cuales podemos señalar a el perito y que es la persona elegida en razón de sus conocimientos técnicos, científicos o artísticos, y que deberá de presentarse dentro del procedimiento laboral siempre y cuando se le designe, ya sea a solicitud de las partes o por conducto de la autoridad. Otro sujeto es el testigo y es la persona que se encuentra en presencia de una circunstancia de modo, tiempo y lugar, y que percibe por medio de sus sentidos un hecho el cual tendrá que declarar ante una autoridad cuando sea citada para hacerlo. Es de suma importancia la presentación de testigos dentro del

procedimiento laboral ya que con la declaración que ellos rindan sobre los hechos que percibieron, la autoridad podrá emitir un laudo con forme a derecho. Tenemos a otros sujetos que intervienen dentro del procedimiento y que son los Terceros interesados a juicio, se da el carácter de tercero interesado a la persona que sin ser parte en un juicio interviene en el para deducir un derecho propio, para coadyuvar con alguna de las partes si es llamada a ello, o cuando tenga conocimiento de que cualquiera que sea la resolución que se dicte por la autoridad competente pueda causarle algún perjuicio irreparable. El tercero interesado es en resumen, un ser litigante que se encuentra obligado en todo tiempo, a prestar auxilio a los tribunales en la averiguación de la verdad por esta razón no solamente las partes sino los propios tribunales tienen el deber y la facultad de compeler a terceros, mediante los apremios más eficaces, para que cumplan con esta obligación. Por último tenemos a los Terceros extraños a juicio y que son las personas extraña a un juicio que demuestren que se hayan afectado sus derechos o intereses por determinaciones judiciales distintas en los procedimientos en que ellos sean ajenos habiéndoles concedido inclusive el beneficio de no encontrarse obligados a agotar recursos o medios legales de defensa, antes de ocurrir al amparo de la justicia federal. Por lo que se refiere a los terceros extraños a juicio la Suprema Corte de Justicia de la Nación a preferido usar la locución Persona Extraña a Juicio.

DECIMA SEPTIMA.- Dentro del objetivo y finalidad de las etapas en el procedimiento laboral tenemos que de manera general el procedimiento ordinario laboral se inicia con la presentación de la demanda, deberá presentarse por escrito y copias necesarias de traslado para todos los demandados, el pleno de la Junta recibirá la demanda y fijará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación,

demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas y que se deberá de notificarse a las partes del día y hora de la celebración de la audiencia apercibiendo tanto al demandado como al actor en términos de ley para el caso de incomparecencia, ahora bien la audiencia de conciliación tal y como su nombre lo dice tiene por objetivo conocer del conflicto y citar a las partes ante la Junta como Autoridad para que ella arbitre el conflicto mediante la conciliación con la finalidad de que se pueda dar una solución mediata a un conflicto entre un trabajador y un patrón por medio de un arreglo conciliatorio.

DECIMA OCTAVA.- Por su parte en la etapa de demanda y excepciones tenemos que el objetivo de esta es que la autoridad escuche las pretensiones del actor y en su caso también las excepciones y defensas del demandado siempre y cuando estas se formulen respectivamente por cada una de las partes y la finalidad es de que dependiendo de la exposición de las partes al final todo se reduzca a un punto de derecho y se pueda fijar la litis y a que parte le corresponde la carga probatoria del juicio dentro del procedimiento y para tratar de acreditar los dichos de las partes la Junta tendrá la obligación de turnar los autos a la siguiente etapa que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas. En esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tenemos que el objetivo principal y que es mediante las pruebas que aporten y que desahogaron las partes, se pueda acreditar por una parte las pretensiones del actor y por la otra las excepciones y defensas del demandado con la finalidad de que la autoridad una vez que valore las pruebas, emita un laudo que pueda ser condenatorio o absolutorio ya que este dependerá de lo que cada parte acredite con sus probanzas. Por su parte la etapa de Formulación de Alegatos es muy sencilla y pobre en cuanto a el procedimiento ya que la

propia ley en su artículo 884, fracción IV solo menciona desahogadas las pruebas, que las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos. De lo anterior queda a simple vista que a diferencia de las demás etapas que se suscitan dentro de este procedimiento laboral no hay ninguna manifestación al respecto sobre si se formulan o no, si existe algún tipo de perjuicio o que beneficios se tienen si se formulan o simplemente si se renuncia a su formulación, por lo que se refiere a esta etapa su objetivo y finalidad es de que ambas partes en el conflicto manifiesten a lo que su derecho e interés convenga haciéndole ver a la autoridad lo que lograron acreditar dentro del procedimiento mediante sus alegaciones. Para finalizar tenemos el Laudo y que es una de las partes más importantes dentro del procedimiento laboral y a lo que se le denominaría como resultado final del juicio. En este sentido tenemos el objetivo del laudo en primer término es el estudio a conciencia de todas las etapas del procedimiento así como la valoración de las pruebas en base a lo que cada parte del conflicto menciona y aporto, en segundo término es que mediante lo que se pudo acreditar en la secuela del procedimiento la autoridad determine a quien le asiste la razón del derecho, con la finalidad de una aplicación correcta de las leyes y en consecuencia la dictaminación congruente y apegada a derecho de una resolución justa para cada parte.

DECIMA NOVENA.- Ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas en todo momento a valorar las pruebas desahogadas en el procedimiento, para alcanzar la verdad jurídica, es de vital importancia que los alegatos como parte instrumental del cuerpo del expediente sean también tomados en cuenta, analizados y valorados para la emisión del laudo, ya que cuando se ofrece la prueba instrumental pública de actuaciones consistente en todo lo actuado dentro del expediente, la autoridad

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tiene la obligación de que como los alegatos son parte instrumental del cuerpo del expediente estos deben de ser valorados y tomados en cuenta para la resolución que ponga fin al conflicto laboral. La consecuencia de la renuncia de los alegatos en la actualidad a decir verdad en muchas ocasiones no afecta ni beneficia a las partes en conflicto de manera general en casi todos los juicios, ya que casi siempre estos alegatos formulados por las partes no son tomados en cuenta ni valorados por la autoridad para la emisión del laudo. Sin embargo en algunas ocasiones si puede llegar a resultar un perjuicio para las partes en conflicto el no formular alegatos, ya que por el grosor del expediente en el que se actúa, por un estudio inadecuado que se realice del conflicto en la secuela del procedimiento o por una aplicación equívoca del derecho al momento de determinar y resolver sobre la litis planteada, o por la carga de trabajo de la propia junta la autoridad puede dar a conocer un laudo equívoco o arbitrario y que si resultaria ser violatorio de garantías ya que la resolución dictada puede perjudicar a cualquiera de las partes en conflicto y de manera principal en el patrimonio ya que todo el resultado del juicio se reduce a una cuantificación económica condenando o absolviendo a las partes en conflicto.

VIGESIMA.- La Propuesta de reforma de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo es muy sencilla en cuanto a su texto en primer término tenemos que las partes deberán de formar sus alegatos de forma obligatoria en la misma audiencia y estos deberán de referirse únicamente a lo que cada una de las partes logró acreditar dentro del procedimiento, describiendo brevemente los puntos que deberán de analizarse y tomarse en cuenta a manera de conclusión para la resolución del conflicto, todo esto con la intención de ilustrar al juzgador para la resolución del juicio, y de

manera excepcional para el caso de que por lo avanzado de la hora o por el grosor del expediente no se puedan formular los alegatos en la misma audiencia a petición de ambas partes suspenderá la audiencia y por economía procesal se establecerá un término de 3 días hábiles contados a partir del día siguiente de la celebración de la audiencia para que ambas partes formulen sus alegatos por escrito, apercibido de que para el caso de que no los presente los alegatos se le tendrá por perdido su derecho para formularlos a su más entero perjuicio por la omisión de su formulación, una vez presentados o no presentados la junta de oficio declarará cerrada la instrucción y turnara los autos para dictamen.

VIGESIMA PRIMERA.- Del análisis comparativo de la actual fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo en confrontación con la propuesta de reforma en primer término tenemos que este texto actual es ambiguo porque puede entenderse de varios modos, formas o tener distintas interpretaciones, es impreciso por que no define sobre como se versaran los alegatos en cuanto a su contenido, sobre que deberán de contener y a que se deberán de referir, es oscuro, porque existe una falta de claridad en cuanto a su contenido como fracción de un artículo ya que no define que son los alegatos ni tampoco su elaboración y su presentación lo que provoca confusión para las partes en conflicto y por último Potestativo, entendienddo esta palabra en el derecho como la facultad que una persona tiene para realizar determinado acto que no resulta ser obligatorio, de lo que se desprende que en ningún momento y por ninguna causa esta fracción presente obligatoriedad a las partes para la formulación, por lo que deja al libre albedrio de las partes el realizarlo o abstenerse de formular los alegatos. A diferencia de la fracción actual la propuesta de reforma es muy clara porque se tratan de cubrir todas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

esas imprecisiones, falta de obligatoriedad, lagunas, ambigüedades y dudas que a simple vista se ven en el texto por lo que tenemos que en primer lugar exista una obligatoriedad para formular los alegatos en la misma audiencia, en segundo lugar de que los alegatos deberán de referirse únicamente a lo que lograron acreditar las partes, en tercer lugar describir brevemente los puntos a analizarse y formularlos a manera de conclusión, en cuarto lugar solo de manera excepcional la Junta a petición de ambas partes suspenderá la audiencia y se les concederá término de 3 días hábiles para que las partes formulen sus alegatos por escrito, en quinto lugar y por último la existencia de un apercibimiento de que para el caso de que no los presente se le tendrá por perdido su derecho y a su más entero perjuicio y se continuará con el procedimiento.

VIGESIMA SEGUNDA.- La justificación de la obligatoriedad de la formulación o presentación de los alegatos es de que se agoten todas y cada una de las etapas del procedimiento en el juicio, cumpliéndose con un derecho con el objetivo de hacerle ver e ilustrar a aquella persona que resolverá sobre un conflicto lo que se logró acreditar dentro de toda una secuela del procedimiento para que emita la resolución lo más apegada a derecho sobre la litis planteada. Y por último la finalidad de la obligatoriedad de la formulación de alegatos en el procedimiento laboral es de que como ya se ha mencionado las partes en conflicto realicen y ejerciten un derecho que tienen y que se encuentra dentro de el procedimiento laboral, y más aun plasmado en una ley tan importante como es la Ley Federal del Trabajo, en segundo lugar que efectivamente se que formulen sus alegaciones de manera obligatoria y que éstos sean tomados en cuenta y valorados por la autoridad dentro del procedimiento en cuestión para que el juzgador pueda dar una solución en base a todo lo actuado dentro del proceso, ya que a decir

verdad es una obligación de la autoridad revisar y analizar desde la presentación de la demanda inicial hasta la etapa de los alegatos que es antes de que pase a proyecto de resolución, por lo que en consecuencia como los alegatos son parte de todo lo actuado la autoridad esta obligada a darles el pleno valor probatorio para la resolución del conflicto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

1. ALENA GARRIDO Roman, Derecho Individual del Trabajo, Oxford, S. A., Tlalnepantla Edo. de México 1999. 1 - 23 p p
2. BARAJAS MONTES DE OCA Santiago, Derecho del Trabajo, Mc Graw Hill, México D.F. 1997. 57 - 71 p p
3. CAVAZOS FLORES Baltasar, Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio, Trillas, México D.F. 2000. 28 p p
4. CAVAZOS FLORES Baltasar, Las 500 Preguntas Usuales Sobre Temas Laborales. Orientación Teórica y Practica, Trillas S. A., México D. F. 1994. 184 p
5. CORDOVA ROMERO Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Practica Forense Laboral, Cárdenas Editores Y Distribuidores, México D.F. 1991. 23 - 34, 74 - 87 p p
6. DAVALOS José, Derecho del Trabajo Tomo I, Porrúa, México D. F. 1985. 446 p
7. DAVALOS José, Un Nuevo Artículo 123, 3ª Edición Porrúa, México 1998, 250p
8. DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo Tomo I, 4ª Edición Porrúa, México D.F. 1981. 250 p
9. DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo Tomo II, 10ª Edición, Porrúa, México D.F. 1994. 921 p
10. DE BUEN L. Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, 10ª Edición Porrúa, , S.A. DE C.V., México D.F. 2001. 135 - 155 p p
11. DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Tomo I, 8ª Edición Porrúa México D.F. 1982. 910 p

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN.

12. DIAZ DE LEON Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral Tomo II, Porrúa México D.F. 1990. 970 - 977 p p
13. DR. DELGADO MOYA Ruben, Guía De Conciliación y Procedimientos Laborales, Ediciones Jurídicas Red, México D.F. A 1994. 215 p
14. J. KAYE Dionicio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Themes México D.F. 1995. I - 29 p p
15. PATIÑO CAMARENA Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Oxford University, Tlalnepantla Edo. De México, 1999. 148 - 156 pp
16. PETIT Eugene, Tratado Elemental de Derecho Romano, de la Novena Edición Francesa, Epoca, S. A., México 1977. 404 p p
17. SOTO CERBON Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas S. A., México D. F. 1992. 64 - 72 p p
18. MACCISE SAADE Luis, Guía Practica del Derecho Procesal Laboral, Casica, Puebla, Puebla, México 1994. 350 p

LEGISLACIONES

1. Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, 118ª Edición México D.F. 1997, Porrúa.
2. Ley Federal del Trabajo, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge, 82ª Edición México 2001, Porrúa, S.A.
3. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, 55ª Edición México D.F. 1998, Berbera Editores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4. Ley de Amparo, Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Jorge, 72ª Edición, México 1998, Porrúa.
5. Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, 29ª Edición, México D.F. 1997, Berbera Editores.

OTRAS FUENTES

1. BAILON VALDOVINOS Rosalio, Formulario y Diccionario en Derecho Laboral, Jus Semper., México D.F. 1993, 111 p
2. BAILON VALDOVINOS Rosalio, Derecho Laboral, Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas, El Mundo Jurídico, México D.F. 1991. 135 p
3. BAILON VALDOVINOS Rosalio, Formulario del Trabajo Burocrático. Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, Sista, México 1992. 121 p
4. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
5. THESAURUS JURIDICO MILENIUM, "Compendio Jurídico y Diccionario 2001", Copyright 2001, No Serie 2608

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN