

20721
2159



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

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

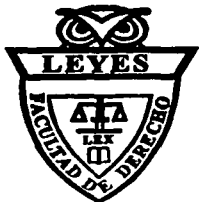
**LA CONDENA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE CUANDO EL TRABAJADOR IGNORA
EL NOMBRE, RAZON SOCIAL O DENOMINACION
DEL PATRON Y SUS CONSECUENCIAS.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
CARMEN YUNUEN CUAYAHUITL SANCHEZ**

ASESORA: DRA. CATALINA ZAVALA OLIVARES





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO

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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
PRESENTE.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a darme en formato electrónico a internet el contenido de mi trabajo profesional.

NOMBRE: Carmen Yunuen
Quayahuitl Sánchez
FECHA: 26 de Noviembre 2003
FIRMA: [Firma]

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **CUAYAHUITL SÁNCHEZ CARMEN YUNUEN**, con número de cuenta 93185606, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"LA CONDENA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO EL TRABAJADOR IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN Y SUS CONSECUENCIAS."**, bajo la dirección de la **Dra. CATALINA ZAVALA OLIVARES**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ**, en el oficio con fecha 13 de octubre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 20 de octubre del 2003.

SECRETARÍA
DE LA

LIC. GUILLERMO HORROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría;
y sobre todas tus posesiones adquiere
inteligencia.**

Engrandécela, y ella te engrandecerá.

**Ella te honrará cuando tu la hayas
abrazado."**

Prov. 4.7

**A mis padres Carmen y Jorge
que con amor y esfuerzo me
enseñaron que en la vida solo
triumfa el que pone sus fuerzas
en Dios.**

**Agradezco a mis suegros José
Luis y Gabriela quienes me
han acogido como una hija
más y me han brindado de la
misma manera su apoyo.**

**Al amor de mi vida y eterno
compañero José Luis**

**A mis más grandes promesas,
Raquel, Gamaliel, Israel, Areli y
Sarahí**

**Agradezco a la Universidad,
pues su generosidad al
compartir su sabiduría, impide
que nos olvidemos de ella.**

**A la Facultad de Derecho, con
nada podré compensar la gran
oportunidad que me ofrece en
la vida.**

**Mi reconocimiento y lealtad a la
Dra. Catalina Zavala Olivares,
por su paciencia y dedicación,
ejemplo de la Docencia en la
Universidad.**

INDICE

LA CONDENA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO EL TRABAJADOR IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN Y SUS CONSECUENCIAS

Introducción.	I - III
-----------------------	---------

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICO JURÍDICOS

1.1 Bases procesales del Derecho del Trabajo en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	2
1.1.1 Como Derecho Social.	3
1.1.2 Disposiciones procesales relevantes derivadas del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	4
1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.	5
1.2.1 La ley en su parte procesal.	8
1.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.	9
1.3.1 Nuevos principios procesales del Derecho del Trabajo en la Ley de 1970.	17
1.4 Nuevos principios procesales del proceso laboral establecidos en la Ley Federal del Trabajo de 1980.	18
1.4.1 Ruptura con el principio de paridad procesal establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1970.	19

CAPITULO II
CONCEPTOS GENERALES

2.1	Trabajador.	23
2.2	Trabajo.	25
2.3	Patrón.	26
2.4	Empresa.	28

CAPITULO III
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.1	Juntas de Conciliación y Arbitraje.	38
3.1.1	Creación en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	39
3.1.2	Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	42
3.1.3	Estructura.	45
3.1.4	Clasificación.	46
3.1.5	Integración y Funciones.	50
3.1.6	Competencia.	57
3.2	Principios procesales del Derecho del Trabajo.	66
3.3	Suplencia de la deficiencia de la demanda en materia del trabajo.	72
3.4	Etapas procesales oportunas de la suplencia de la deficiencia de la demanda en materia del trabajo.	75
3.5	Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogo de pruebas.	85
3.6	Cierre de instrucción.	91
3.7	Proyecto de resolución o laudo.	92

CAPITULO IV

LA CONDENA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO EL TRABAJADOR DESCONOCE EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN A QUIEN PRESTÓ SUS SERVICIOS, Y SUS CONSECUENCIAS

4.1 Resoluciones que pueden emitir las Juntas de Conciliación y Arbitraje su forma y su contenido	
4.1.1 Acuerdos.	94
4.1.2 Autos incidentales o resoluciones interlocutorias.	97
4.1.3 Laudos.	98
4.2 Efectos de los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	101
4.4 La condena por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sus consecuencias cuando el trabajador desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón.	102
Conclusiones.	124
Bibliografía.	126

INTRODUCCIÓN

No es posible decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual no puede prosperar.

Por otro lado, no es obstáculo a lo anterior el que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo pueda establecerse condena contra persona indeterminada.

Asimismo, el que conforme a los artículos 712 y 740 del ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo señalamiento del domicilio en que se labora o laboró y de la actividad del patrón, cuando el trabajador desconozca el nombre, razón social o denominación de aquél, caso en que procede el emplazamiento en ese domicilio, únicamente hace patente la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de

acción y ordenándose el emplazamiento con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca a juicio.

Sin embargo, cuando ello no ocurre así, a fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor del trabajador y evitar que éste quede indefenso en el caso de que el patrón no comparezca a juicio, por no poderse decretar condena en contra de persona indeterminada, la Junta laboral debe, si advierte en la etapa de instrucción que no compareció la parte demandada y que no existen elementos para determinar su identidad, haciendo uso de la facultad para mejor proveer prevista en los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, ordenar la investigación que permita conocer a la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo para decretar, en su caso, la condena en su contra, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene del domicilio en que labora o laboró el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos está en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etcétera), a fin de que le proporcionen el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo.

Ahora bien, el presente trabajo tiene la intención de abundar más en el tema, por ello consideramos conveniente hacer referencia a los antecedentes histórico jurídicos del proceso en materia laboral, lo cual implica que partamos de las bases procesales contenidas en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, entendiéndolo como derecho procesal social y de la misma manera conocer algunos textos que en materia de proceso derivaron de este apartado constitucional, así analizaremos en el aspecto procesal las diferentes reformas

de 1931, 1970, 1980 a la Ley Federal del Trabajo principalmente en su aspecto teórico procesal.

En el capítulo de conceptos generales, no podemos dejar fuera los que primordialmente nos interesa, como son el trabajador y el patrón entendidos como aquellas personas susceptibles de atribuirles derechos y obligaciones; a la empresa como aquella fuente de trabajo donde el patrón desempeña su actividad y al trabajador como aquél que presta sus servicios, al trabajo en su marco conceptual, y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde su creación, naturaleza, estructura, clasificación, integración, funciones y competencia.

El proceso en materia de trabajo, nos va a permitir desarrollar el tema con mayor facilidad, al hacer referencia a su naturaleza jurídica, sus características y principios procesales, donde se abundará en la suplencia de la deficiencia de la demanda en materia del trabajo, en virtud de que es este apartado el punto medular del tema a tratar, así como las etapas procesales oportunas de la suplencia de la deficiencia de la demanda en materia del trabajo, como son la admisión de la demanda, la conciliación y la demanda y excepciones.

Por último, para entender la imposibilidad de una condena por las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando el trabajador ignora la identidad del patrón es necesario exponer y distinguir las diferentes resoluciones que puede emitir dicha autoridad del Trabajo, así como los efectos jurídicos a que da lugar fundamentándonos en la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en Jurisprudencia referente al tema.

PAGINACION DISCONTINUA

LA CONDENA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO EL TRABAJADOR IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN Y SUS CONSECUENCIAS

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICO JURÍDICOS

El carácter histórico que tiene el derecho del trabajo, siempre ha sido materia de polémica y discusión, más, cuando se percibe que sus logros no siempre se obtuvieron en forma voluntaria y pacífica, sino como resultado de agitadas manifestaciones de los trabajadores, algunas fuertemente reprimidas, mediante las cuales se pretendía obtener mejoras a sus condiciones laborales, lo que reflejaba, en ocasiones, un conflicto de lucha de clases.

La propia revolución mexicana, como movimiento social, propició el florecimiento de principios como el de justicia social y sentó las bases de un derecho laboral, que quedó plasmado con rango constitucional en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917; ello motivó la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918, primera en su tipo en el país, y generó posteriormente la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 que, conforme a dicho principio, es el marco que regula la protección de los derechos de los trabajadores, así como los procedimientos para solucionar las diferencias que surjan entre el patrón y el trabajador.

Aunado a esto, el ejercicio del derecho laboral, los logros de la clase trabajadora y la interpretación que los órganos jurisdiccionales federales realizaron, moldearon su contenido primario y generaron la necesidad de crear una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual entró en vigor el 1o. de mayo de 1970. Dicho cuerpo normativo presentó importantes reformas adjetivas,

publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, bajo la premisa de que los procedimientos laborales han de estar exentos de formalismos innecesarios, han de contar con un periodo previo de conciliación y su tramitación debe ser más ágil.

1.1 Bases procesales del Derecho Social en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es un conjunto de normas que expresan los derechos mínimos de la clase obrera, y como tales susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria a través de la contratación individual o colectiva. Esta es la razón por la que el Constituyente tuvo el propósito de señalar las bases para una reglamentación dentro de la idea de armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

La base y esencia de las normas fundamentales del artículo 123 antes referido, lo constituyen la protección y la reivindicación de los trabajadores, como resultado de la integración del derecho social en el derecho del trabajo, lo que se refleja en el propio concepto que del derecho social nos han proporcionado los doctrinarios de la materia.

*"El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles."*¹

La justicia social del artículo 123 no es sólo la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores, por encima del justo medio (como

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1971, p. 83.

diría Aristóteles), sino también a todos los prestadores de servicios, para que obtengan la dignidad que como personas merecen, mejorándolas en sus condiciones económicas para que alcancen su redención mediante la socialización de los bienes de la producción, otorgándole a la clase obrera el derecho a defenderse ante aquellos que se encuentran ante unas mejores condiciones de vida.

1.1.1 Como Derecho Social

En función de realizar en el proceso la justicia social no sólo tutelando y dignificando a los trabajadores, sino reivindicando sus derechos lastimados por el régimen de explotación del hombre por el hombre, el Derecho Social en las bases procesales del artículo 123 de nuestra Carta Magna se convirtió en Derecho Procesal Social, por lo que con esto quedó identificada dicha disciplina en el Derecho Procesal del Trabajo, así pues, quedó fijada dicha disciplina en el Derecho Procesal del trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo, en su formación Constitucional desechó la idea de arbitraje en los conflictos del trabajo mediante "*escrito de compromiso*" como vestigio tradicional o burgués, para crear la jurisdicción social del trabajo con un nuevo significado reivindicatorio de la justicia para los débiles o explotados.

El Derecho Procesal del Trabajo resulta ser una norma dinámica que hace efectiva la justicia social en el proceso, para ser un instrumento de lucha de los obreros, jornaleros, empleados públicos, privados o comerciales, domésticos, artesanos y en general de todo aquel que presta su servicio a otro.²

² Ibid, p. 84.

1.1.2 Disposiciones procesales relevantes derivadas del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los textos exclusivamente procesales encontrados en el originario artículo 123 son los siguientes:

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

Son textos procesales porque constituyen la base de la reglamentación para resolver las diferencias entre el capital y el trabajo, en términos generales, establecen que dichas diferencias se sujetaran a la decisión de una Junta de

Conciliación y Arbitraje, la que estará integrada por igual número de representantes de obreros y de patronos y uno del Gobierno, de ahí que surja la creación de las juntas.

1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Congreso en su exposición de motivos, creo las Juntas de Conciliación y Arbitraje a las que no quiso darles funciones de tribunales de trabajo, es decir, verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patronos y obreros, sino que pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo, desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos y destinadas a prevenir los conflictos o proponer soluciones para ellos, siempre que tuvieran carácter económico, como se advierte en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución.

La necesidad de resolver por procedimientos más rápidos y con normas mas justas los conflictos entre obreros y patronos, obligó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a establecer que las juntas de conciliación y arbitraje no sólo propondrían soluciones a esos conflictos económicos, sino que también tendrían jurisdicción como verdaderos tribunales para resolver tales conflictos, sobre aplicación de la ley, sobre interpretación y cumplimiento de los contratos.

El maestro Trueba Urbina en la obra antes citada, realiza un estudio referente a la ley Federal del Trabajo de 1931 y explica que su teoría procesal se puede encontrar claramente tomando en cuenta lo que los Constituyentes expresaron en la exposición de motivos que dio origen a dicho cuerpo de leyes, la que reservó a la Junta de Conciliación y Arbitraje jurisdicción sólo para resolver conflictos económicos entre el capital y el trabajo y podía al mismo tiempo organizar tribunales especiales con jurisdicción específica, para resolver

conflictos de carácter individual que surgieran sobre interpretación y aplicación de los contratos o las leyes protectoras del trabajo.

También explica, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación de ese tiempo confirió a un solo organismo la misión de resolver las diferencias de carácter económico que pudieran surgir colectivamente entre el capital y el trabajo y, las de carácter individual que se presentaran sobre el significado y alcance de una ley.

El Constituyente analizó, que si no era técnicamente defectuoso conceder a un mismo tribunal jurisdicción para resolver toda clase de conflictos industriales, habría que distinguir las dos formas que éstos pudieran revestir, puesto que sería necesario tratarlos y resolverlos por procedimientos y normas diferentes. *“Confundido el órgano, no debe confundirse la función”.*

De la misma manera se trataban los conflictos individuales y colectivos del trabajo, que planteaban cuestiones puramente legales y que eran de la misma índole que las controversias que resolvían la administración de justicia ordinaria, cuando declaraban oficial el sentido del derecho objetivo y no requerían principios nuevos, ni procedimientos especiales para su resolución.

El Constituyente pretendió que el procedimiento de los tribunales comunes pudiera adaptarse mediante la simplificación necesaria para resolver estas diferencias, por lo que era importante que la rapidez en el procedimiento, la aplicación en el criterio técnico y la equidad de las resoluciones fueran los principios inspiradores de la creación de los tribunales del trabajo.

A continuación, la exposición de motivos explica que en esas controversias, las partes se podían rehusar a someterse a la jurisdicción del tribunal, ya que una función del Estado era declarar el alcance del Derecho

objetivo y de imponer su observancia por medios coactivos; si una persona había contraído una obligación, estaba obligada a cumplirla y sería contrario a toda noción jurídica que se le autorizara a negarse o a discutir el derecho ante los tribunales o a desobedecer una sentencia condenatoria.

Se explica, que tratándose de conflictos individuales y colectivos que versaran sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes deberían someterse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y estas estarían facultadas para usar la fuerza pública para hacer efectivos sus laudos en caso de resistencia. Si la obligación era la de reinstalar a un trabajador en su puesto y el patrón se resistiese, la obligación se transformaría en la de pagar daños y perjuicios.

Con esta Ley se pretendía establecer que en los conflictos del capital y del trabajo, ya no se trataba de obligar a una persona a que se sometiera a una disposición legal o a que acatará una regla contractual, sino de que proporcionara nuevas condiciones de trabajo, alterando salarios y jornadas de trabajo; porque por mucho tiempo, quedó encomendada en esta clase de conflictos a las clases mismas la defensa de sus derechos, por lo que estas apelaron a la huelga "*arma obrera*" o al paro "*arma patronal*".

El arbitraje, primero facultativo y luego obligatorio, ganó territorio en estas controversias que alteraban la paz social, aunque se presentó un problema jurídico; los conflictos colectivos de naturaleza económica no podían resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, el arbitro o tribunal arbitral tenía que resolverlos teniendo en cuenta condiciones de carácter social y económico. El estado ya no se limitaba a cumplir su función de administrar justicia, sino que intervenía para distribuir por vía de autoridad lo que a cada uno de los partícipes en la producción correspondía.

En resumen, explica que la Constitución no había querido recurrir al arbitraje obligatorio, dejando en libertad a las partes afectadas para resolver el conflicto, así como para no acatar el laudo una vez pronunciado, pero para que ese arbitraje no fuera facultativo, se establecía que si el patrón era el que se negaba a someter su diferencia al arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serían cancelados y se obligaría a indemnizar al trabajador con tres meses de salario y si el trabajador era el que se negaba, simplemente se daban por terminados los contratos.

En este sentido, el maestro Trueba Uribá reflexiona diciendo que este sistema no regía a los conflictos individuales, porque resultaba antijurídico, sólo regía aquellos conflictos que versaban sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo³.

Por último, cuando el conflicto era de naturaleza mixta, es decir que su origen fuera la violación de una ley o de un contrato en el pasado y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir de las partes, podían no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, pero incurrían en la sanción constitucional sólo por lo que se refería al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, quedando sujetos a la jurisdicción del tribunal para que éste estableciera la responsabilidad derivada del incumplimiento de la obligación preexistente.

1.2.2 La ley en su parte procesal

Para conocer la teoría procesal de la ley, es necesario saber el contenido de los artículos relativos al proceso laboral; sin embargo, en virtud de que es abundar demasiado en el tema sólo haré referencia muy someramente a ellos;

³ Ibid, p. 97.

ya que su análisis se efectuará a lo largo del presente trabajo; así la ley procesal en su parte conducente, específicamente en el Título Noveno, que se refiere al procedimiento ante las Juntas; en su capítulo I expresa las disposiciones generales contenidas en los artículos 440 al 485; el capítulo II de las recusaciones, artículos 486 al 499; el capítulo III de la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales, artículos del 500 al 510; el Capítulo IV de los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de conciliación y arbitraje, artículos 511 al 565; el capítulo VI de las tercerías, comprendido en los artículos del 566 al 569; el capítulo VII de los conflictos de orden económico, artículos del 570 al 583; el capítulo VIII de la ejecución de los laudos, artículos 584 al 648; el Título Décimo, de las responsabilidades, comprendido en los artículos 649 al 672; y, el título Undécimo, de las sanciones, en los artículos del 673 al 685.

1.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La teoría procesal de la nueva Ley del Trabajo se advierte en su propia exposición de motivos, la cual en lo que aquí interesa, hace referencia a la justicia, jurisdicción y procedimiento.

En la parte relativa a la Jurisdicción del Trabajo, el Derecho Mexicano del Trabajo puede enorgullecerse por haber creado una administración de justicia con perfiles propios para resolver los conflictos del trabajo, con amplio sentido democrático caracterizándose por estar encomendada a organismos que representen los intereses y puntos de vista de los factores de producción, trabajo, capital y sobre todo el interés general de la Nación.

En cuanto a la Organización de las Juntas, hace referencia a que en la constitución se encomendó la justicia del trabajo a una institución única; sin embargo, esta centralización presentó problemas en el sentido de que los

trabajadores en conflicto tenían que trasladarse a las ciudades donde se encontraban las juntas, además de que la cantidad de los asuntos que debían conocer era tan grande, que no existía la posibilidad aunque se deseaba de impartir justicia pronta y expedita, finalmente los asuntos de menor cuantía requerirían una tramitación más rápida de aquellos en los que se ventilan intereses de ciertas magnitudes. Por ello la ley adoptó el principio de que los conflictos de trabajo debían someterse a instancia única, siendo posible establecer varias juntas en cada una de las entidades federativas cuando se trate de una en jurisdicción local o en distintos puntos de la República si se tratara de juntas federales.

Con base en ello, el proyecto adoptó los principios siguientes:

"Las Juntas de Conciliación que han estado funcionando al amparo de la legislación vigente, deben ejercer una función meramente conciliatoria pero se elevan a la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trataba de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

La Junta de Conciliación y Arbitraje residiría en la capital de la República, pero la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando lo requirieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben funcionar en las capitales de cada una de las Entidades Federadas, pero los gobernadores de los Estados y territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requirieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando su residencia y su competencia territorial."⁴

⁴ Exposición de motivos de la Ley Federal de Trabajo de 1970.

Las Juntas de Conciliación, deben funcionar permanentemente en los lugares en que se estime conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una junta permanente, se formará una accidental en cada caso, para resolver los conflictos que se vayan presentando.

Las funciones de las Juntas de Conciliación llegaron a ser las siguientes:

Procurar un arreglo conciliatorio

Recibir pruebas de los trabajadores y patronos

Cumplimentar exhortos y practicar las diligencias que les encomienda otras Juntas

Conocer y resolver conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excediera del importe de tres meses de salario.

Las juntas constituían una instancia potestativa, es decir, que los trabajadores y patronos podían acudir directamente a ellas, con lo que se dio oportunidad a ambas partes para evitar un trámite que en ocasiones resultaba innecesario.

En lo que toca a la organización y funcionamiento de estas juntas, los legisladores explican que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios; de acuerdo con el primero se dividen en individuales (como pago de salario, despido y riesgos de trabajo) y en colectivos (intereses de los grupos de trabajadores, como aquellos conflictos que afectan intereses generales de las comunidades obreras). La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica, los primeros son los relativos a interpretación y aplicación de normas jurídicas vigentes en relación a los casos concretos y los segundos los que tienden a la creación y modificación

de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y patronos.

A lo que el maestro Trueba Urbina señala que existía la posibilidad de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocieran de los conflictos jurídicos individuales o colectivos y también estuvieran dedicadas al conocimiento y resolución de los conflictos económicos.⁵

Al mismo tiempo explica que la unidad indisoluble del Derecho del Trabajo hace imposible esta división, máxime que atentaría contra la interpretación que la Suprema Corte de Justicia de la Nación había hecho de nuestra Constitución, cuando ordenaba que los conflictos entre capital y trabajo (entre los que no hace distinción), se sometieran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje. Esta unidad sin embargo no excluía la posibilidad de que dentro del organismo único, se establecieran subórganos y se consignaran procedimientos para la solución de los diferentes conflictos.

Tomando en cuenta estas ideas, el proyecto organizó las Juntas de la siguiente manera:

1.- Funcionando en Pleno.- Conociendo de conflictos que afecten a todas las ramas de la actividad económica representadas en la junta. Se integraría por el presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y patronos, y en:

2.- Juntas especiales.- Que conocerían de los conflictos que afectarían únicamente a una o varias ramas de la actividad económica. Se integrarían con el presidente de la junta cuando se trate de conflictos económicos o cuando el

⁵ ob.cit. TRUEBA URBINA, Alberto. p. 159.

conflicto afecte a varias ramas de la actividad industrial representadas en la Junta y con los presidentes de las Juntas especiales cuando se tratara de conflictos de naturaleza jurídica que afecten una sola rama de las actividades representadas en la junta.

Además de los presidentes y representantes de los trabajadores y patronos, actuarían también los secretarios generales, los que tendrían a su cargo la marcha administrativa de la misma, y que serán también los secretarios del pleno; los auxiliares, los secretarios y los actuarios de las Juntas especiales.

Con ello encontramos dos propósitos fundamentales del proyecto: en primer lugar se adoptaron las medidas adecuadas para evitar que la formación tripartida de las Juntas perturbara su funcionamiento, a cuyo fin, salvo los casos de resoluciones especiales, para el funcionamiento de las Juntas será suficiente la presencia del representante del Gobierno. Y en segundo lugar, la existencia de las Juntas Especiales puede dar origen a que se sustenten criterios distintos en la interpretación de las normas de trabajo; a fin de evitar este inconveniente, el proyecto establece el procedimiento que debe seguirse ante el Pleno para uniformar los criterios y establecer una jurisprudencia uniforme.

El proyecto, contenía también algunas normas relacionadas con los requisitos que debería satisfacer *"el personal jurídico de las juntas"* así como *"los representantes de los trabajadores y los patronos en los organismos de Trabajo"*. Establece que las personas a las que corresponderá dirigir la tramitación de los conflictos del trabajo, son los actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios generales y presidente de las Juntas Especiales, personal regido por el apartado B) del artículo 124 Constitucional, toda vez que

las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte formalmente del Poder Ejecutivo, por otra parte contiene normas referentes a la forma en la que se va a llevar a cabo la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones en los organismos de trabajo.

Así mismo, expresa que la finalidad fundamental del derecho del trabajo y la realización de la justicia social, se manifiestan en *"el derecho procesal del trabajo, siendo éste la norma que tiende a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o patrón"*.⁶

De ahí la imposibilidad de dividir la Ley Federal del Trabajo en dos partes: una ley sustantiva y una adjetiva, ya que se rompería la unidad del Derecho del Trabajo, al separar el derecho procesal del sustantivo, se apartaría de esa finalidad fundamental.

El proyecto estableció normas procesales generales en los artículos 685 y siguientes, estos artículos seguían los mismos lineamientos de la ley vigente y al mismo tiempo introducían observaciones derivadas de la actividad procesal de las Juntas tanto federales como locales.

El nuevo artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, reafirmaba el principio de que en los procesos de trabajo no se exige formalidad alguna para las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

Como consecuencia de éste principio el artículo siguiente, establece que los trabajadores podrían proponer sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa en que presentan sus servicios, aunque no

⁶ Ibid, p. 161

expresaran su nombre, denominación o razón social.

Los artículos 687 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo de 1970, contienen normas referentes a como realizar las notificaciones, el 695, reglamenta el incidente de nulidad, los artículos 698 y siguientes de las diligencias que deben practicarse en lugar distinto del en que resida la junta, el 709 trata de la manera en la que se acreditó la personalidad, el 713 resuelve las dificultades que suscita la votación de las resoluciones en los Tribunales Colegiados, el 725 normaliza lo relativo a incidentes, y los artículos 726 y 727 se ocupan del desistimiento tácito de la acción.

En los artículos 730 a 737 de la ley en comento, se contienen las disposiciones relativas a la competencia de las juntas y se reglamenta la manera como debían resolverse las disputas competenciales; consta también de un capítulo especial en el que se tratan las recusaciones y excusas, otro para los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, y otro para el procedimiento ordinario.

Este proyecto pretendió que ante las juntas de Conciliación y Arbitraje el procedimiento debía tener como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones de trabajo y capital; las características que se desprendieron de este procedimiento son de:

Tener naturaleza mixta, es decir el procedimiento se llevaba en forma oral y escrita.

Que ante las juntas trata de evitar en lo posible formalismos procesales.

Que tiene una doble función, la de conciliación y la de arbitraje.

Que los representantes de Gobierno, trabajo y capital disfrutaban de poder amplio para investigar la verdad de los hechos sin que puedan, no obstante,

substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad, así este proyecto amplió las disposiciones de la ley sobre lo que se llama diligencias o probanzas para mejor proveer.

El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, de demanda y excepciones, en la inteligencia de que se acepta la práctica uniforme de las juntas de aceptar la réplica y duplica del actor y del demandado.

El artículo 954 de la ley antes aludida, explica las consecuencias de la inasistencia de las partes a la audiencia, si no concurría el actor, se le tendría por incomparecencia con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, si el demandado fuere el que no concurre, se daba por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Los procedimientos especiales, se inician ante la presencia de una necesidad de resolución urgente, bien por su menor cuantía, que significa una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas.

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución.

El proyecto en que se justifica esta ley, tampoco olvida hacer mención a los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Es hasta esta ley de 1970, cuando en el artículo 806 se confirma una norma básica en la que radica el cambio fundamental del sistema, consistente en prevenir que las Juntas tengan las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzguen concernientes; en los conflictos no se trata de decidir sobre derecho preexistente, sino de crear la norma que debe aplicarse en el futuro a las relaciones de trabajo.

El sistema de la ley vigente hasta esos días, en realidad desplazaba la responsabilidad de las juntas a los peritos: en cambio, en el proyecto, los peritos eran auxiliares, pero no los responsables del buen conocimiento del negocio ni de la resolución que se dictara.

Contenía también disposiciones relacionadas con las providencias cautelares, con las tercias, con los procedimientos de ejecución, embargo y remates, lo que marcó una vez más como finalidad del procedimiento de ejecución, lograr el cumplimiento pronto y eficaz de los laudos, así como aplicar el principio general del proceso, haciendo expedita la ejecución de los mismos.

1.3.2 Nuevos principios procesales del Derecho del Trabajo en la Ley de 1970.

En el dictamen de la Cámara de Diputados, aprobado por ésta y por el Senado, se establecía para el proceso laboral el tradicional principio procesal burgués de paridad procesal.

Se modificó sustancialmente la fracción II del artículo 731 con el objeto de mantener el principio de la igualdad de las partes en el proceso. Esta modificación, que no perjudicaba a los trabajadores respeta el principio de paridad procesal.

La fracción II de ese precepto, como ésta en el artículo de la Iniciativa, facilitaba particularmente a los trabajadores la presentación de sus demandas, otorgándoles la posibilidad de escoger entre las diversas juntas que pudieran tener jurisdicción sobre la relación de trabajo. Pero como en el precepto no se daban las mismas facilidades a los patrones la modificación tendía a eliminar las diferenciaciones de "trabajador" y "patrón" cuando son actores e igualaba la situación, simplemente desde el punto de vista del ejercicio de la acción; eliminaba esa desigualdad procesal y enmarca el precepto dentro de los principios constitucionales respectivos.

1.4 Nuevos principios procesales del proceso laboral establecidos en la Ley de 1980.

Los principios del proceso laboral establecidos en las reformas de 1980 se encuentran regulados principalmente en el artículo 685 de la ley de la materia.

Dichos principios serán analizados con profundidad en un capítulo especial para ello, cabiendo sólo mencionarlos a manera de referencia, siendo estos: el de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, el dispositivo, inquisitivo, economía procesal, concentración y de sencillez; sin embargo es importante hacer referencia de que con anterioridad a esas reformas la Licenciada Yolanda Ávila Ramírez, presidenta de Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en una ponencia presentada a la IV Reunión Nacional de Presidentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Veracruz, Julio 1979) señaló entre otros los siguientes principios que debían considerarse:

Legalidad.- El que obligaba a las juntas a fundar y motivar sus resoluciones conforme a los artículos 14 y 16 Constitucional (84 actual de la Ley Laboral).

Consumación Procesal.- Los derechos y cargas procesales se extinguían una vez que han sido ejercitados (con sus excepciones).

Adquisición procesal.- Las pruebas rendidas por una de las partes aprovechan a todas las demás, que equiparan a la instrumental de actuaciones.

Congruencia en los Laudos.- Deben ser claros, precisos y congruentes no solo consigo mismos sino con la litis (artículo 842) Ley Vigente.

Con las reformas de este año a la Ley Federal del Trabajo de 1970 se modificaron los títulos catorce (Derecho Procesal del Trabajo), quince (procedimientos de ejecución) y dieciséis (responsabilidades y sanciones). Se adicionó además el artículo 47 (aviso de despido); y se derogaron los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471; se adicionó el título sexto con un capítulo XVII (trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley).

1.4.1 Ruptura con el principio de paridad procesal establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1970

El principio de Paridad Procesal de la ley de 1980, llamado por el maestro Climent Beltrán "*Tutelar de equilibrio procesal como una innovación del segundo párrafo del artículo 685*" presenta dos controvertidas e importantes hipótesis de intervención de las juntas, al recibir la demanda del trabajador:

Subsanar la demanda incompleta donde la junta actúa de oficio y aclaración de la demanda obscura o irregular, lo que corresponde al propio trabajador.⁷

Objeta la dudosa ubicación como principio procesal pues no constituye reglas genéricas, aunque son notoriamente relevantes entre las nuevas figuras jurídicas de protección al trabajador. En este sentido considera que representa dos significativos aspectos del principio de equilibrio procesal, inspirado en la finalidad del derecho laboral como un derecho nivelador de desigualdades en procurar no la igualdad formal sino la igualdad real entre las partes; de manera que, al decir de la exposición de motivos de la reforma de 1980, el proceso conduzca al esclarecimiento de la verdad y que, independientemente de los recursos de los contendientes, la justicia se otorga a quienes tengan derecho a ella.

A juicio del maestro Francisco Córdova Romero, en la obra de Derecho Procesal del Trabajo este principio consiste en que en el proceso a ambas partes se les debe dar un trato igual, es decir el actor y demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y defensa.⁸

Sin embargo, en la opinión de diferentes tratadistas esta idea esta dividida cuando se hace referencia a este principio en el derecho procesal laboral mexicano.

⁷ Ley Federal del Trabajo, Comentada por Juan Climent Beltrán, Vigésima Primera Edición. Editorial Esfinge. México 2001. p. 447.

⁸ CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 2000. p. 15.

Los que lo defienden lo consideran como necesario e indispensable para una buena administración de justicia.

Sus opositores opinan que no debe tratarse igual a los desiguales porque los patrones y los trabajadores no tienen los mismos recursos culturales y económicos y sostienen que la verdadera paridad procesal está en tratar desigual a los desiguales.

Lo cierto es que hasta antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, no encontramos ningún precepto escrito como el 685, segundo párrafo, antes descrito que rompe con el principio de paridad procesal.

Es evidente que en el seno del constituyente imperó este principio al momento de redactar el artículo 123 constitucional, que es la base y fundamento del derecho laboral mexicano.

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta.

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

La teoría que he estado manejando a través de este capítulo influye directamente en el proceso laboral; no solo porque la norma sustantiva actúa de modo importante en los conflictos que surgen, sino porque podría obtenerse progresivamente la socialización de las empresas o bienes de la producción en la vía jurisdiccional, así todas las disposiciones legales del derecho del trabajo han tratado de poner en práctica la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores, en la jurisdicción de los conflictos de trabajo y en la jurisdicción de

amparo y para justificar la actividad creadora de los tribunales de ambas jurisdicciones enlazados con el pensamiento social del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Es importante a mi parecer que en los conflictos entre trabajadores y burócratas y sus patrones, quede bien claro que las teorías sociales se unen a través de los mismos principios y normas procesales, aplicables en todos los preceptos laborales provenientes de la lucha de clases gestadas en la producción económica, en la prestación de todo servicio, en las relaciones sociales con el Estado; en la función de las propias normas y en la actividad procesal de las Juntas de Conciliación y Tribunales, a fin de hacer efectivo el derecho laboral que más favorezca a los trabajadores o para la reivindicación de sus derechos.

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES

2.1 Trabajador

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala que:

"Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado"

Este artículo mejora notablemente el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que decía:

"Trabajador es toda persona que presta a otro un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

Ya que de este precepto se desprendía que para que pudiera considerarse a una persona como trabajador ligado por una relación laboral a otra persona es indispensable que el servicio que se presta sea bajo dirección y dependencia de quien lo recibe y que ese servicio reciba como contraprestación una atribución fijada al efecto.⁹

Salta a la vista que la definición establecida por la Ley Laboral de 1931 era deficiente; porque no nos daba un concepto exacto de lo que era un trabajador ya que de acuerdo con esa definición para poder saber qué era trabajador tendríamos que saber previamente que es contrato de trabajo.

⁹ TRABAJADORES. Quienes lo son: Vol. 13 Quinta parte. p. 45 Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala de la anterior interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Surge también el problema de saber si pueden ser trabajadores las personas físicas y las personas morales. Si el servicio es material o intelectual es indiscutible que de acuerdo con esa legislación solamente pueden ser trabajadores las personas físicas, nunca las personas morales.

Sin embargo el artículo 8 de la ley vigente emplea la expresión "*persona física*" de lo que se desprende que no puede considerarse trabajador a una persona jurídica moral según la terminología de esta ley, lo que implica como lo observa Mario de la Cueva, la prohibición del trabajo de equipo que viene a constituir un sub patrón que explota a los trabajadores.¹⁰

También es importante la supervisión del término "*en virtud de un contrato de trabajo*" siendo suficiente para la calificación de trabajador, la prestación de un trabajo personal subordinado, ya que de este modo opera con legitimación la teoría de la relación de trabajo, que se manifiesta "*cualquiera que sea el acto que le de origen*" conforme al artículo 20 de la propia ley, es decir, independientemente de que haya o no un contrato formal de trabajo.

Lo que concluimos es que el trabajador debe ser una persona física, aunque en algunas legislaciones extranjeras se admiten a una persona colectiva o a un grupo de trabajadores como sujeto obrero del contrato —el contrato de equipo— nuestra legislación suprimió este tipo de contrato, que inicialmente figuraba en el proyecto de la Ley Federal del Trabajo 1931, al considerar que permitía la explotación de los trabajadores por los jefes de grupo y desnaturalizaba la personalidad de los sindicatos. La legislatura en ese sentido cometió un grave error, porque confundió lo que es un contrato de equipo con el contrato colectivo, porque este es el que celebra un sindicato con una persona moral en cambio el de equipo no lo celebra una persona moral, lo

¹⁰ CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa., México 1979. p.153.

celebra un número determinado de trabajadores sin que ese número de trabajadores venga a formar una personalidad jurídica distinta de cada uno de los trabajadores que integran ese grupo.

Por otro lado, el servicio debe presentarse a favor de otra persona, esta nota de alteridad implica que el trabajo prestado a sí mismo excluye el carácter de trabajador.

Otra característica es que el servicio tiene que ser retribuido, pues en el momento en que es gratuito se suprime el carácter de trabajador, por ello queda fuera de este concepto el trabajo familiar prestado como ayuda o colaboración sin percibir salario.

2.2 Trabajo

El artículo 8 segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, establece que para lo efectos laborales se entiende por trabajo:

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

La distinción entre servicio material e intelectual, carece de importancia jurídica modernamente, pues ambas actividades se encuentran igualmente tuteladas por la legislación laboral; pero se tiene interés, en orden a la clasificación de la categoría de los servicios y de las prestaciones correspondientes. Además el artículo 88 de la ley Laboral fija un plazo más corto para el pago del salario a favor de quienes desempeñen un trabajo material, el cual no podía exceder de una semana, en tanto que autoriza en un término de 15 días para los demás trabajadores.

En general, un trabajo manual es definido por Luigi de Litala en su obra el Contrato de Trabajo, como:

*"Aquel en el que el trabajo puramente muscular (físico, material) predomina, e intelectual aquel en que predomina el gasto de energías espirituales (psíquicas)."*¹¹

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo ha establecido que para que exista una relación obrero patronal, deben probarse conjuntamente las siguientes circunstancias:

- a).- La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros;
- b).- La obligación del patrón de pagar a aquel una retribución y
- c).- La obligación de una relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.

La relación de trabajo se caracteriza por la subordinación del trabajador al patrón en lo que concierne al trabajo contratado, o sea el poder jurídico del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de éste de obedecer al patrón.

2.3 Patrón

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

¹¹ LITALA, Luigi de. El Contrato de Trabajo. Tratado de Santiago Sentis Melendo. Buenos Aires, Argentina 1946. p. 14.

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

El Maestro Juan Climent Beltrán al interpretar este artículo en su obra de Ley Federal del Trabajo, Comentada y Jurisprudencia, hace un comentario referente al patrón y señala que la expresión *"que utilice los servicios"* debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que *"se beneficie del servicio"*; por lo que, de acuerdo con esa interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, define al patrón como el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado, lo que distingue la calidad del patrón, en los casos de contratación mediante intermediarios, cuando un empresario realiza una obra o presta un servicio utilizando sus propios elementos y trabajadores.

También señala que el término "patrón" establece una mayor precisión jurídica que otros términos utilizados como equivalentes, tales como "empleadores" usados por la Organización Internacional del Trabajo, o el de "empresarios", pues no todos los empleadores son verdaderos patronos, ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios ya se trate de persona física como en el servicio domestico, o el profesionista respecto a su personal auxiliar, o de persona moral como asociaciones sin fin lucrativo, sindicatos, organismos de beneficencia y culturales, que también tienen el carácter de patrón respecto de trabajadores asalariados a su servicio. Y aún en el caso de las propias empresas resulta más adecuado el vocablo de "patrón", pues no obstante la aparente identidad entre patrón y empresa el sujeto del contrato es la empresa pero el titular del mismo es el patrón, quien vincula a la empresa a las

responsabilidades laborales, encontrándose el ejemplo más típico en la sustitución del patrón, donde cambia éste y subiste la misma empresa.¹²

Doctrinarios como Cesarino Junior, sostienen que hoy se considera como empleador no a la persona física propietaria de la empresa, sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que constituyen y que, por lo tanto, con su personal constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa y como Baltazar Cavazos Flores y Francisco Breña Garduño, que estiman que del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que se personaliza a la unida económica para fines del derecho laboral y no las personas usuales en los términos del Código Civil y leyes mercantiles.¹³

2.4 Empresa

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante o contribuya a la realización de los fines de la empresa".

La estructura de la empresa no estaba configurada en la Ley Federal de Trabajo de 1931. Sin embargo, la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, en el artículo 123, apartado a, en su fracción XII se refiere a la empresa sin definirla y la toma como una noción dada en la legislación común,

¹² ob. cit. CLIMENT BELTRÁN, Juan. Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencia, p. 58.

¹³ Autores citados por Néstor de Buen Lozano en su obra denominada Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, Décima Edición, México 1997. 499.

sin que esta tampoco proporcione un concepto único sino aplicado a alguno de sus aspectos.

Así, por ejemplo la Ley de Quiebras en su artículo 20 fracción I alude a *"la empresa como unidad económica y de destino jurídico de los bienes que la integran"*.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 define ya este concepto e introduce el de *"establecimiento"* expresando al respecto la exposición de motivos lo siguiente:

"La empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerara como la unidad superior".

El maestro Jorge Barrera Graf dice que la empresa es: *"la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado; organización, realizada por el titular, o sea, el empresario sobre el personal de la negociación y sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidos a ésta, o sea sobre la hacienda comercial o fondo de comercio".*¹⁴

Así mismo señala que la empresa se compone de los siguientes elementos:

¹⁴ BARRERA GRAF, Jorge, Tratado de Derecho Mercantil, Editorial Porrúa, México 1947. p.174.

a).- El empresario a quien corresponde la organización de los factores que la integran.

b).- El personal que por estar subordinado al titular existe en la empresa "*la organización de un trabajo ajeno*". Como dice Rocco.

c).- La hacienda o fondo de comercio, esto es, el patrimonio que se integra con los bienes materiales.

También advierte que el riesgo y el lucro son notas propias de la empresa comercial y que tanto el concepto de la empresa, como de su empresario, no pueden definirse jurídicamente porque el derecho mercantil excluye de su esfera de aplicación a ciertas empresas como las agrarias y las que se organizan para ofrecer los servicios personales de un profesionalista.

En tal virtud pueden ser patrones:

- 1.- Las personas físicas
- 2.- Las personas morales o colectivas sin fines lucrativos y
- 3.- Las personas morales dedicadas a actividades de lucro, o sea las empresas de carácter mercantil.

Juan Climent Beltrán¹⁵ dice que la proyección de la empresa en el Derecho Laboral presenta dos aspectos fundamentales.

La empresa como sujeto de contratación, lo que conduce a determinar si tiene o no el carácter de patrón, en lo que evoca en una relación obrero-patronal, y las responsabilidades laborales inherentes.

En caso afirmativo se equiparan los términos empresa-patrón que confluyen en que la noción sea de patrón como titular de la empresa en las

¹⁵ ob. cit. CLIMENT BELTRÁN, Juan. *Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencia*. p 67.

relaciones laborales.

La empresa como patrimonio.- Y por lo tanto sujeto a la afectación sea derivada de las responsabilidades laborales; lo que presupone que el titular de la empresa tiene el carácter de patrón; y en caso afirmativo determinar el fondo patrimonial afectado por las laborales. En este caso la empresa no se equipara con el patrón, sino que son entidades distintas puesto que mientras el patrón tiene autonomía para organizar los factores de producción y el sujeto activo en la estructura de la empresa; la empresa-patrimonio constituye el sujeto pasivo encontrándose subordinada. En cuanto al empresario por su facultad de disposición de mando sobre el conjunto de la empresa; y en cuanto a los trabajadores respecto a sus derechos sobre la empresa como fuente de trabajo.

Existe confusión entre los términos empresa, patrón y empresario los cuales no pueden emplearse indistintamente.

Cuando hablamos de una empresa unipersonal, la empresa, el patrón y el empresario se identifican en una misma persona física, pero en el caso de personas morales se puede caer en error al no distinguirlos.

Así, la Ley Federal del Trabajo los involucra a veces en un mismo precepto como equivalentes y otras como distintos y aún contrapuestos.

Por ejemplo:

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, define el contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y un patrón que establece las condiciones de trabajo en la empresa o establecimiento.

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Este precepto señala al patrón como el titular de la empresa que suscribe el contrato colectivo vinculado con la misma.

A su vez, el artículo 41 dispone: *“La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento...”*

Distingue entre patrón titular de la empresa, entendida ésta como patrimonio de afectación para el cumplimiento de las relaciones laborales.

En cambio, el artículo 921, párrafo segundo, señala de la codificación en consulta, establece que la notificación de emplazamiento de huelga producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

En este numeral aparecen como entidades distintas, el patrón titular de la empresa y la empresa como patrimonio que queda en depósito de aquél.

La empresa, actúa en el derecho laboral a través de una persona física o moral, esta persona constituye el titular de la misma; siendo el patrón quien adopta tal figura y su titularidad lo identifica como centro de imputación de los derechos y laborales.

En el caso de las personas morales, los estatutos personifican también jurídicamente al patrón como titular de la empresa para vincularla como entidad económica y social a las relaciones laborales.

Es pues, el sujeto de la relación de trabajo y patrón, quien como titular de la empresa, tiene la personalidad representativa en esta relación.

Asimismo, el patrimonio de la empresa queda sujeto a las responsabilidades laborales y es independiente del titular de la misma, por lo que el cambio de patrón no debe afectar las relaciones de trabajo.

Fue hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, donde se introduce en el artículo 16 de dicha ley, el concepto de empresa, entendida ésta como el establecimiento, cuyo origen fue la expansión económica competitiva en el régimen capitalista, donde se supera la unidad productora centralizada, en determinado lugar, para crear nuevas instalaciones o establecimientos ubicados en otras zonas geográficas, para la ampliación del mercado, actuando como unidades técnicas que forman parte integrante de la estructura general de la empresa.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 explica en concepto de establecimiento de la siguiente manera:

"El crecimiento de la industria moderna, obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, e independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general; esta división, ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento".

El proyecto recogió esta idea en el artículo 16, donde precisa al establecimiento de la siguiente forma:

"...es una unidad técnica, que como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

El maestro Rafael de Pina, en su libro de Diccionario de Derecho nos brinda la siguiente definición de establecimiento mercantil:

"Es el local en donde se encuentra ubicada la empresa mercantil, esto es, el lugar donde se instala la empresa y desarrolla su actividad mercantil; además de su establecimiento principal, la empresa puede establecer sucursales (establecimientos secundarios)".¹⁶

En cuyo caso, el maestro define el establecimiento, tomado en cuenta éste, únicamente desde el punto de vista de su ubicación geográfica, sin atender a las características de su estructura y funcionamiento, señalando que constituye una entidad secundaria de la empresa.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva fue el inspirador del concepto de **establecimiento** contenido en el artículo 16 de la ley en cita, y hace notar la importancia de dicho precepto al expresar.

"En la ley nueva, aparecen únicamente los términos empresa y establecimiento, cada uno con un sentido específico: la primera es la encarnación de la idea general, que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos

¹⁶ PINA, Rafael de. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. Décimo Cuarta Edición. México 1986. p.248.

del orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo, la voluntad y el genio del empresario; en tanto que, el establecimiento es la unidad técnica completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general.”

Quando la empresa es una sola unidad de acción, se podría decir que los conceptos se funden, pero si hay varios establecimientos, la distinción es esencial, porque cada uno de ellos nace, entra en acción, suspende sus actividades y muere sin que afecte la vida y la acción de los restantes establecimientos que componen la empresa.¹⁷

Así, ese precepto delimita las causas que originaron la distinción entre empresa y establecimiento, la finalidad de ambas instituciones y los aspectos medulares para entender sus efectos en el derecho laboral.

Explica que cuando la empresa es una sola unidad de acción, todos los diversos elementos económicos, técnicos y humanos, se funden, pero si hay varios establecimientos, cada uno de ellos tiene vida propia y distinta a la de los restantes.

Quando hay varios establecimientos (siendo la empresa la matriz), la unidad económicamente jurídica, cede ante la realidad de que los establecimientos operan como entidades patronales independientes, pueden celebrar contratos colectivos estableciendo condiciones de trabajo distintas a los que rigen en los demás establecimientos y aún en la empresa misma.

¹⁷ ob. cit. CUEVA, Mario de la, p. 170 y siguientes.

Lo que significa que, aún cuando en el orden interno carecen de autonomía jurídica (también en el aspecto económico y técnico a pesar de la definición legal, porque actúan con facultades delegadas de la empresa) para los efectos legales, tiene no solo autonomía técnica, sino también económica y jurídica, pues asumen el carácter de sujetos en la relación laboral, personalidad con responsabilidades inherentes, conferidas por la Ley Federal del trabajo al otorgarle expresamente facultades para celebrar contratos colectivos (artículo 386) e intervenir como patronos en los procedimientos de huelga (artículo 929), para destacar solamente algunos aspectos significativos, relativos a las atribuciones patronales que se les otorga.

Existe pues, una dualidad en el régimen jurídico civil, mercantil y el laboral. En el civil y mercantil, la circunstancia de que una sucursal de determinada empresa celebre contratos individuales o colectivos de trabajo, no implica que se trate de un sujeto patronal distinto o independiente de la propia empresa, sino simplemente que esa sucursal ha llenado los requisitos de representación para contratar en nombre de la misma, pero sin afectar la unidad del sujeto patronal y la personalidad jurídica de la empresa, ni a la unidad en su régimen jurisdiccional.

En cuanto al régimen laboral, el **establecimiento** tiene una personalidad patronal distinta e independiente de la propia empresa, con las facultades necesarias para actuar como sujeto de las relaciones individuales, o colectivas de trabajo y el patrimonio de cada establecimiento quedará afectado para las responsabilidades laborales inherentes al mismo. Porque la ley laboral los inviste de personalidad, como sujetos de la relación de trabajo y en consecuencia incumbe a la empresa matriz dotarlos de órganos de representación adecuados para que puedan asumir los derechos y obligaciones laborales correspondientes.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

El presente capítulo se ha escrito con el propósito principal de expresar los conceptos fundamentales en materia del trabajo aplicables al tema en cuestión, sin la pretensión de hacer un tratado que nos haga perder de vista el objetivo principal de este trabajo profesional.

Creo firmemente que el conocimiento de las normas tutelares del derecho del trabajo y su acatamiento, tanto por los patrones como por los trabajadores, implica la verdadera armonía obrero-patronal. Si a esto añadimos que los tribunales del trabajo hagan respetar los preceptos Constitucionales y las Leyes sobre la materia, el desarrollo económico de México podrá continuar sin tropiezo alguno en el aspecto de la vida en común que dentro de las empresas llevan los trabajadores y los patrones.

Este capítulo no pretende ser, en forma alguna un estudio jurídico profundo sobre las partes en el proceso laboral, juristas y estudiosos de esta disciplina seguramente no encontrará nada novedoso. Porque creo que para adentrarse en la rama del derecho se requiere una preparación y una capacidad de análisis que muy cuidadosos, que sólo un jurisconsulto puede poseer.

Sin embargo mi respeto a la ciencia de derecho me conducen a concluir que solo llenando esas características puede escribirse una obra científica sobre la materia de Derecho Laboral. El presente capítulo tiene más bien carácter informativo y trata de ser un auxiliar para el mejor entendimiento del tema que estoy manejando en el presente trabajo profesional.

CAPITULO III

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.1 Juntas De Conciliación Y Arbitraje

Guillermo Cabanellas en su obra de *Compendio de Derecho Laboral*, al hacer el estudio referente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje encuentra como uno de sus antecedentes, la ley de Francia del 18 de mayo de 1806, al crear los *Conseils de Prud'hommes* (Consejos de hombres buenos), cuyos integrantes eran propuestos por los Ministros de justicia de trabajo o de agricultura, en número no inferior a 12, correspondiendo una mitad a los patronos y la otra a los trabajadores; funcionaban en las ciudades con secciones separadas para los empleados, el comercio y la industria, contando cada sección con una oficina de conciliación y otra de juzgamiento. Si la cuantía era de cierta consideración, habría que acudir directamente a los tribunales ordinarios. Y no conocían de inmediaciones por accidentes de trabajo.¹⁸

Delgado Montoya, en su obra *Elementos del Derecho Procesal del Trabajo*, considera que lo que sirvió de referencia para crear en México las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue la Ley Francesa del 27 de diciembre de 1882, que estableció un sistema para resolver los conflictos del trabajo mediante el Arbitraje, creando los comités de conciliación y el consejo de arbitraje.

También comenta, que en estos casos, el arbitraje era facultativo y el laudo que pronunciara el Consejo tenía el carácter de obligación, si los miembros del Consejo no se ponían de acuerdo intervenía un Juez de paz.

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo II. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1968. p. 704.

Así, para la primera década del siglo XX, en la legislación extranjera se encontraban instituidas y reguladas de muy distintas formas la conciliación y el arbitraje en materia laboral, pudiendo distinguir las provisiones adoptadas por Francia, Bélgica, Estados Unidos de América y Alemania y por otro las disposiciones vigentes de Austria y Nueva Zelanda.¹⁹

3.1.1 Creación en el artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

El proyecto de Constitución enviado por Don Venustiano Carranza, quien era el encargado del Poder Ejecutivo, al Congreso constituyente de 1916-1917 no incluía preceptos del trabajo constitutivos de derechos sociales, porque los abogados que redactaron dicho proyecto, no concebían una Constitución que rompiera con la estructura clásica, con artículos extraños a los derechos del hombre, organización fundamental de los poderes públicos y responsabilidad de los funcionarios.

Cuando se discutió el dictamen del artículo 5 de la Constitución que establecía como garantía individual que la jornada máxima de trabajo no debía exceder de ocho horas, el Diputado Lizardi pronunció un discurso donde explicaba que en una Constitución no deben figurar normas reglamentarias sobre jornadas de trabajo, pero fue ahí donde los Diputados Jacobinos por su radicalismo revolucionario protestaron contra ese criterio: expresó el Diputado Jara un discurso que originó la recepción de preceptos sociales en la Constitución y luego Victoria despertó la simpatía del Congreso a favor de la reglamentación tutelar de los derechos de los obreros en la Constitución, después el Diputado Manjares precisó estas ideas y presentó el proyecto de que los puntos relacionados con la cuestión obrera desaparecieran del artículo 5, para formar un título especial en la Constitución; así con la aceptación de los

¹⁹ DELGADO MONTOYA, Rubén. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. p. 140.

diputados tanto Jacobinos como antiguos Maderistas, se creo el título *“Del Trabajo y de la Provisión Social”*, que catalogaba disposiciones de los trabajadores. Desde entonces, la revolución mexicana tiene el orgullo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.²⁰

Otros antecedentes legislativos revolucionarios, los constituyen las leyes preconstitucionales de la Revolución Constitucionalista, expedidas por los gobernadores y comandantes militares de los estados de la República como son: la Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el General Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, que creó las Juntas de Administración Civil encargada de oír las quejas de patronos y obreros y dirimir las diferencias que entre ellos se susciten: también la ley del 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, así como la Ley del Trabajo de 11 de diciembre del mismo año, promulgadas ambas por Salvador Alvarado en Mérida, Yucatán. Las Juntas de Conciliación se componían en cada Distrito de representantes de trabajadores y patronos con facultad de normar las relaciones entre estos y procurar la celebración de convenios industriales, así como de proponer fórmulas de avenencia, mientras se resolvía por el Tribunal de Arbitraje.

La comisión dictaminadora habla de Tribunales de arbitraje, que no deben ser tribunales judiciales. Antes la diputación veracruzana (constituida por los señores Aguilar, Jara y Góngora), habían presentado una iniciativa para que los conflictos entre capital y trabajo se resolvieran por Comités de Conciliación y Arbitraje, pero la diputación Yucateca se pronunció en el sentido de crear Tribunales de Conciliación y Arbitraje, sin más que la formulación del proyecto del capítulo sobre *“Trabajo y Previsión Social”*, todo ello dio como resultado que se discutieran estas iniciativas en lo particular, especialmente la Yucateca, que

²⁰ ob. cit. TRUEBA URBINA, Alberto. p. 221.

concretamente proponía la adición del artículo 13 para incluir los tribunales de Conciliación y Arbitraje; como excepción al principio de este artículo se prohibieron los tribunales especiales.

Así fue aprobada la fracción XX del artículo 123 Constitucional, en cuya publicación oficial, se cambió el término "*Consejo*" por el de "*Junta*", y al hacerse la corrección de estilo se hizo la modificación de vocablos para ajustarlo al espíritu y texto las leyes de Veracruz y Yucatán.

El precepto Constitucional vigente, que estructura las juntas de Conciliación y Arbitraje, dice literalmente:

"Artículo 123.-

(...)

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, depuró los criterios patronistas y obreristas en torno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a través del juicio constitucional, desentrañó de los textos fundamentales la naturaleza de esas instituciones; como intérprete legítimo y definitivo de la Constitución, el poder equilibrador y limitador de los poderes, el conservador del régimen federal.

En la Jurisprudencia emitida entre los años 1917 a 1923 la Corte resolvió que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían competencia constitucional para avocarse al conocimiento de los procesos planteados por contratos de trabajo, teniendo capacidad solamente para mediar conflictos colectivos.

Ya en 1924, la jurisprudencia modificó el criterio anterior, al establecer que las Juntas serían Tribunales competentes para resolver no solo conflictos colectivos, sino también individuales, su funcionamiento no violaría el artículo 13 constitucional, por no constituir Tribunales especiales.

3.1.2 Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

En opinión del Maestro Trueba Urbina en la obra de Teoría Integral del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, los antecedentes inmediatos a la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se presentan desde el momento en que la Suprema Corte de Justicia sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran tribunales de trabajo capacitados para resolver conflictos individuales y colectivos entre trabajadores y patrones; momento en que los trabajadores comenzaron a tener seguridad en estos tribunales; y al mismo tiempo el grupo capitalista empezó a sentir desconcierto; por ello, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos convocó a un certamen sobre la naturaleza jurídica de las juntas, cita, que fue ahí, donde Narciso Bassols opinó que las juntas no constituirían tribunales, aunque al mismo tiempo manifestó la necesidad de crearlos; les atribuía a las juntas como modelos, los sistemas Belga y Norteamericano, porque estructuraban instituciones de arbitraje potestativo; también concluyó que tenían competencia para conocer conflictos colectivos entre capital y trabajo y, que era necesario crear una jurisdicción específica que estableciera tribunales laborales que pudieran conocer de los conflictos relacionados con el contrato de trabajo y las cuestiones jurídicas que con él se relacionaban.

Sin embargo, Paulino Machorro Narváez, da su punto de vista en sentido contrario, al decir que la Constitución establece la jurisdicción del trabajo mientras que, las juntas, son tribunales para resolver los conflictos respectivos,

explica que el sistema mexicano es intermedio entre el arbitraje potestativo europeo y el obligatorio con medios de apremio de los países neosajones.²¹

Los Constitucionalistas por su parte concluyeron, *"Que las controversias serían resueltas por organismos adecuados, para evitar que fueran interminables y onerosas las diligencias; de tal suerte que, la intervención de la conciliación y el arbitraje, satisfaz herlan mejor dicha necesidad que la propia intervención judicial".*²²

Lo que realmente fue decisivo para descubrir la verdadera naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue el conocimiento que se tuvo de las Juntas que funcionaban en Veracruz (las que resolvían conflictos laborales), también las Juntas de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje de Yucatán; (que intervenían en la prevención y decisión de los conflictos entre el capital y el trabajo, así como en las controversias entre obreros y patronos con motivo de sus relaciones).

Así, el artículo 123 Constitucional estableció la expresión del nuevo poder jurisdiccional eminentemente social, que serviría para resolver todos los problemas derivados de los conflictos laborales que surgieran entre los obreros y patronos o entre el capital y el trabajo como factores de la producción.

Por su parte, el maestro Jorge Carpizo, en su obra de Estudios Constitucionales, analiza ampliamente la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y concluye que:

No puede negar que como el origen de las juntas fue de tribunales de

²¹ Autores citados por TRUEBA URBINA, Alberto. ob.cit. p. 235.

²² Idem. TRUEBA URBINA, Alberto. p. 236.

carácter administrativo, aún conservan vínculos con la administración pública, que si en principio no altera su naturaleza de tribunales, se deberían ir suprimiendo dichos vínculos para que resplandezca la autonomía y la independencia de éstas.

También señala que por estar creadas por la propia Constitución no son tribunales especiales, además de que no conocen de negocios determinados sino de todos los conflictos de trabajo; no tienen carácter transitorio, y no surgen después que han nacido los conflictos, sino que preexisten a éstos. Las Juntas no son tribunales especiales sino de jurisdicción especial.

Asimismo, explica que en México están encuadradas dentro del poder judicial por las siguientes razones:

Son tribunales similares a los otros en cuanto disfrutan de independencia y autonomía;

No son tribunales de última instancia en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal;

Les obliga la jurisprudencia del Poder Judicial Federal;

Se pretende que los funcionarios de las juntas tengan cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de otros tribunales.

Explica que las juntas no son tribunales de equidad porque no tienen carácter transitorio, excepcional, ni sustituyen al legislador inspirándose en la realidad; su carácter de tribunal de derecho resalta cuando se considera que sus resoluciones están sometidas a una casación y que deben observar las formalidades esenciales del procedimiento contenidas tanto en la Constitución como en la jurisprudencia del Poder Judicial Federal. Las juntas aplican la

equidad, como lo hace cualquier otro tribunal; cuando se expresa que las juntas resuelven de acuerdo con la equidad, realmente quiere decir que tienen un margen más amplio para la interpretación e integración de las normas que los tribunales del orden común, de acuerdo con los artículos 2, 3, 17 y 18 de la Ley Federal del trabajo.

Y por último asevera que las Juntas no son tribunales de conciencia, porque tienen que razonar su fallo; éste se puede impugnar y su naturaleza es la de una sentencia y no un veredicto. El alcance del artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo es que no existen reglas precisas para valorar las pruebas, o sea, éstas no se encuentran tasadas.²³

No obstante de que coincidimos de manera general con la opinión del Doctor Carpizo, lo cierto es que actualmente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra encuadradas dentro del Poder Ejecutivo, más por fines políticos que por su naturaleza jurisdiccional, al constituir las mismas verdaderos tribunales del trabajo, distintos de los clásicos tribunales dependientes del Poder Judicial tanto federal como local, y que forman parte del estado de derecho social que les permite ejercer funciones tutelares y reivindicatorias de los trabajadores.

3.1.3 Estructura

La Junta de Conciliación y Arbitraje se integra con un representante del trabajo, uno del capital y uno del gobierno, además es un órgano del Estado, de derecho social, autoridad o tribunal especial con funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas, precisadas por la Constitución y la antigua ley de 1931.

²³ CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Séptima Edición. Editorial Porrúa. México 1999. p. 249.

La Ley Federal del Trabajo vigente en el título Once, precisa cuáles son las autoridades del trabajo y servicios sociales, refiriendo en el artículo 523, que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a: las Juntas Federales y Locales de Conciliación; a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Dicho título, contiene las normas jurídicas adjetivas encargadas de regular la organización de los Tribunales de trabajo, también fijan su jurisdicción y competencia para conocer y resolver en conciliación y arbitraje los conflictos entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o sólo entre estos, que se derivan del contrato o relación de trabajo o de los hechos íntimamente relacionados con él.

3.1.4 Clasificación

La ley vigente organiza la jurisdicción del trabajo y los órganos jurisdiccionales en Juntas de Conciliación y Arbitraje locales y federales, regula sus actividades procesales y la responsabilidad de los funcionarios laborales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales, ejercen jurisdicción dentro del territorio de los estados miembros de la federación, en tanto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales, ejercen jurisdicción en toda la república. De lo que se desprende que estas dos coexisten.

a). Las Juntas Locales de Conciliación datan del año de 1915, cuando en nuestro país se fundaron originalmente en los estados de Yucatán y Jalisco.

Con posterioridad, los códigos locales del trabajo expedidos conforme al artículo 123 Constitucional de 1917, reglamentaron su organización y

competencias, actualmente se reglamentan en los artículos 601 a 603 de la ley vigente.

b). Las Juntas Federales de Conciliación, se establecieron junto con las regionales de conciliación en el decreto de 17 de septiembre de 1927; juntas que más adelante fueron sustituidas por las juntas federales de conciliación que reglamenta la ley vigente de su artículo 591 al 600.

c). En las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según el texto de la fracción XX, apartado a), del artículo 123 Constitucional, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es por ello que en las capitales de las Entidades Federativas, Distrito Federal y territorios de la Federación, funcionan las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que conocen y resuelven los conflictos contenciosos del trabajo de conformidad con las leyes reglamentarias.

En 1927 sólo existían en nuestro país juntas locales, municipales y centrales de conciliación y arbitraje, pero a partir de 1971, conjuntamente con éstas, funcionaron las juntas regionales de conciliación y la federal de conciliación y arbitraje, para que así, finalmente en el artículo 621 la ley vigente se dispusiera lo siguiente:

"Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Las juntas locales de conciliación y arbitraje son los tribunales locales del trabajo, que ejercen la jurisdicción laboral en los estados miembros de la Federación.

d). Por otro lado, el origen de la Junta Federal de conciliación y arbitraje, se encuentra en las circulares de 28 de abril de 1926, así como de 5 y 18 de marzo de 1917 dirigidos por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los gobernadores de los estados, que en opinión del maestro Trueba Urbina, fueron notoriamente inconstitucionales, porque tuvieron por objeto sustraer del conocimiento de las juntas centrales de conciliación y arbitraje determinados asuntos como los de ferrocarriles, petróleo, minas, hilados, tejidos y la industria textil. Posteriormente el Ejecutivo Federal dictó el decreto de 17 de septiembre de 1927, estableciendo la Junta Federal de Conciliación. Dicho decreto dio vida a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, resultó un quebrantamiento del régimen constitucional, porque el Presidente de la República carecía de facultad para legislar en materia de trabajo, además de que dicho decreto violaba la soberanía de los estados. Así se decretó en la ejecutoria de 19 de mayo de 1930, emitido en el juicio de amparo promovido por la Cía Industrial de Orizaba S.A. donde la Suprema Corte de Justicia estableció su inconstitucionalidad en la tesis siguiente:

"...El artículo 123 de la Constitución antes de la reforma de que fue objeto en el año de 1929, establecía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo; por tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales, establecidas por las leyes reglamentarias del citado artículo 123 constitucional, eran competentes para conocer de los conflictos de trabajo, surgidos dentro de la jurisdicción de la ley respectiva, y el acuerdo presidencial de 15 de marzo de 1927, que ordenaba que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se avocara el conocimiento de los conflictos de las empresas de hilados y tejidos de la República, legislaba sin facultades, en materia de trabajo e invadía la soberanía de los Estados que habían expedido sus leyes reglamentarias, y violaba la fracción XX, del artículo 123

constitucional, que de modo terminante expresa que los conflictos de las empresas de hilados en la forma que la misma previene; por tanto, dicho acuerdo era ineficaz para arrebatar a las juntas locales la competencia para conocer de los conflictos entre capital y el trabajo. Otro tanto puede decirse del decreto que estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya jurisdicción no puede existir, aún por convenio expreso de los interesados en el conflicto, si se tratara de diversos fueros, no cabiendo, por lo mismo, prórroga de jurisdicción.”²⁴

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje desde su creación, hasta su establecimiento legítimo por virtud de la Ley del Trabajo de 1931 actuó varios años sin fundamento legal, pues la reforma constitucional de 31 de agosto de 1927 que modificó la fracción X del artículo 73, facultó al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123, exceptuando de la jurisdicción de las autoridades locales del trabajo, a las empresas de transporte amparadas por concesión federal; es decir la inconstitucionalidad del tribunal federal del trabajo quedó sin resolver, porque este tribunal no emanaba de una ley, sino de una disposición administrativa inconstitucional.

La cuestión se resolvió al expedirse la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando en el artículo 358 se estableció:

“Artículo 358. Se establece en la Ciudad de México una Junta Federal de conciliación y Arbitraje, para resolver las diferencias o conflictos que surjan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, en los casos señalados en los artículos 359 a 361.”

²⁴Ob. cit. TRUEBA URBINA, Alberto. p. 263.

Posteriormente, se expidió su reglamento en julio de 1933, constando de 81 artículos, que establecieron la organización, funcionamiento y demás cuestiones administrativas y procesales de este tribunal, actualmente su reglamento consta de cuarenta y nueve artículos, cuya publicación es del veinte de febrero de dos mil dos.

Al respecto, la nueva Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 604 establece que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es pues, un tribunal superior del trabajo, autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la República en asuntos federales, en los términos de la fracción XXXI del apartado a) del artículo 123 Constitucional.

3.1.5 Integración y Funciones

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de Conciliación se componen por igual número de representantes de obreros, patrones, y del gobierno, son tres entes los que integran los tribunales mexicanos del trabajo. Ello con fundamento en el artículo 123, apartado a), fracción XX de la Constitución y los artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente que establecen:

"Artículo 593. Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los

patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres."

"Artículo 603. Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios."

"Artículo 605. La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

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

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial."

"Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

"Artículo 623. La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente."

Por lo que los órganos estatales que administran justicia social, están organizados tripartitamente y son federales o locales, en donde los segundos funcionan en pleno y en juntas especiales.

Las Juntas Federales de Conciliación están reguladas en los artículos 593, que ya fue transcrito y el 592 de la ley en consulta, que a la letra dice:

"Artículo 592. Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental."

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los artículos, 605 a que hemos hecho referencia, así como los artículos:

"Artículo 608. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

"Artículo 609. Las Juntas Especiales se integrarán:

- I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y*
- II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones."*

Y a las Juntas locales de Conciliación son aplicables de la Ley Federal del trabajo, los artículos:

"Artículo 602. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"Artículo 603. Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios."

Por lo que las Juntas Locales de Conciliación a cuyo cargo está la función conciliatoria, se integran con el representante del gobierno nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma secretaria y sólo a falta de trabajadores sindicalizados, la elección se hará por los trabajadores libres.

Por su parte las juntas locales de Conciliación y Arbitraje están reguladas de los artículos 621 al 623 de la Legislación laboral.

"Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

"Artículo 622. El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

“Artículo 623. La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.”

Los representantes de obreros y patronos que integran las juntas permanentes de Conciliación y Arbitraje son designados democráticamente por las propias clases a que pertenecen, esta designación se hace en convenciones electorales, se celebran pues, tantas convenciones de obreros y patronos como grupos especiales constituyan la junta de que se trate, atendiendo a la clasificación de industrias que hagan los ejecutivos correspondientes o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para las federales, esto de conformidad con los artículos 648 y 649 de la Ley Federal del Trabajo transcritos ya en párrafos precedentes.

Así, el derecho de voto conforme a nuestro sistema se concede fundamentalmente a los sindicatos, los que constituyen células profesionales que aientan el desarrollo del sindicalismo, personificado a la profesión; pues los trabajadores libres sólo pueden ser electos en los lugares donde no hayan sindicalizados; el derecho a ser elegido corresponde a obreros y patronos y para ser representante de los trabajadores o patronos se requiere según el artículo 665 lo siguiente:

“Los representantes de los trabajadores y de los patronos deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;*
- II. Haber terminado la educación obligatoria;*
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y*

IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal"

La Ley Federal del Trabajo, no impide a los extraños ejercer el cargo de representante obrero o patronal, pero prohíbe esta representación ante las juntas locales y federales de conciliación a los directivos, gerentes o administradores de la empresa afectada, a los presidentes o secretarios generales de los sindicatos afectados y a los que hayan sido condenados por delitos infamantes, según lo establece artículo 599 de la Ley Federal del Trabajo.

Para garantía de las clases sociales interviene el Estado en la elección de representantes de capital y de trabajo según lo establece el artículo 650 de la Ley laboral.

A través de una elección indirecta, se eligen a los delegados obreros y patronales en virtud de los Comités o Directivas de sus respectivas agrupaciones, teniendo la obligación de acreditarlos ante el Ejecutivo correspondiente en términos del artículo 660.

Aunque no sólo los trabajadores sindicalizados tienen el derecho a elegir, ya que donde no haya trabajadores organizados, deberán ponerse de acuerdo para designar un delegado común que acrediten ante el Ejecutivo el 15 de noviembre; si para entonces no hicieren la designación, ésta se hará por los gobernadores de los Estados y territorios, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o la Secretaría del Trabajo o Previsión Social, si son empresas o industrias de jurisdicción federal.

Las Juntas también están integradas por un representante del gobierno además de los representantes de los obreros y patronos, a estos representantes la ley encomienda la presidencia del tribunal, ejercen una

función que equilibra en los conflictos, la lucha de clases frente a los factores de producción.

Dice el autor en consulta Trueba Urbina que: *“A través de los representantes de obreros, patronos y gobierno, el Estado regula los intereses profesionales y dirige en la especie la economía nacional, coordinando las actividades de las clases sociales en los conflictos de trabajo”*.²⁵

Los artículos 593 y 603, establecen en términos generales, que el representante del gobierno ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, tiene el carácter de Presidente de la Junta y es designado por los gobiernos de los Estados y territorios, el que deberá reunir los siguientes requisitos: ser mexicano, con educación secundaria, demostrar estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, no ser parte de organizaciones de trabajo y patronos, no ser parte del estado eclesiástico y no haber sido condenado.

En cambio, en las Juntas Federales de Conciliación, la designación del representante del gobierno, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conforme al artículo 593 antes citado.

Para ser Presidente de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según el artículo 612 se requiere: *Ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos; tener título legalmente expedido de licenciado en derecho; tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos; haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social; no pertenecer al estado*

²⁵ ob. cit. TRUEBA URBINA, Alberto. p. 273.

eclesiástico; y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El artículo 625, establece que el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial. Además la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta."

3.1.6 Competencia

La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se define en el artículo 123 de la Constitución Federal.

Así, la competencia de éstas puede ser en razón de la materia o el territorio.

El artículo 123, fracción XXXI de la norma fundamental, establece como regla general que la aplicación de la Ley laboral corresponde a las autoridades de los Estados y señala que las autoridades federales, son competentes para resolver asuntos relativos a: la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química (farmacéutica y medicamentos), celulosa y papel, aceites y grasas vegetales y otros más.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos ó mas entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, obligaciones

patronales en materia educativa y en obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de las ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Por lo que cualquier otra materia no especificada anteriormente, será del conocimiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia es general en relación con la de las Juntas Federales que se especifica.

La competencia en razón del territorio, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales está regulado en los artículos siguientes:

"Artículo 592. Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental."

"Artículo 601. En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador."

"Artículo 602. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje."

"Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre

éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV."

"Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

"Artículo 622. El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial."

"Artículo 705. Las competencias se decidirán:

I Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

- a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y*
- b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.*

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre si recíprocamente.

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.*
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.*
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.*
- d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional."*

En opinión del maestro Francisco Córdova Romero, en su obra de *Derecho Procesal del Trabajo*, expone que como las Juntas son las autoridades encargadas de aplicar la justicia obrero patronal a través del ejercicio de la actividad jurisdiccional, es necesario señalar que Jurisdicción quiere decir:

*"Autoridad para Gobernar o Juzgar; territorio en que un juez ejerce sus facultades. Etimológicamente jurisdicción viene de los términos jus y dicere, que significan decir o declarar el Derecho"*²⁶

Por su parte el maestro Rafael de Pina en su diccionario de derecho define la jurisdicción como: *"Potestad para administrar justicia atribuida a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben decidir."*²⁷

Asimismo, el maestro Francisco Córdova Romero hace referencia a la opinión de Armando Porras López, quien señala que tratándose de la materia laboral, la jurisdicción se determina por la naturaleza de los conflictos, no por la cuantía ni límites territoriales.

Por ello, la jurisdicción laboral se distingue de las demás, por la calidad de las personas que en ella intervienen (trabajadores y patrones), por las autoridades tan especiales por medio de las cuales se desenvuelve y por las condiciones económicas que afecta.

Asevera además, que por eso no es correcto utilizar el término jurisdicción como sinónimo de competencia. La competencia es la medida de la jurisdicción, esto es en la repartición del poder jurisdiccional, una vez dividido para la mejor impartición de la justicia, recibe el nombre de competencia.

²⁶ ob. cit. CORDOVA ROMERO, Francisco. p. 29.

²⁷ ob.cit. PINA, Rafael de. p. 318.

Asimismo señala que en nuestro ordenamiento legal, el legislador ha establecido dos clases de competencia; la de materia federal y la local, esto es así porque unos asuntos los conocerán las Juntas Locales de Conciliación, y de Conciliación y Arbitraje y otros conocen las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Esto lo afirma así, porque menciona que el artículo 123 Constitucional en la fracción XXXI establece como regla general que la aplicación de la Ley laboral corresponde a las autoridades de los Estados y que las autoridades federales son competentes para resolver los asuntos relativos a ramos industriales y servicios como la textil, eléctrica, cinematográfica, azucarera, etc.

También señala que será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecte a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios, en más de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa y en obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de las ramas o actividades de jurisdicción local, en términos de la ley reglamentaria correspondiente.²⁸

De esta manera, la Ley Federal de Trabajo, fija la competencia que le corresponde a cada autoridad encargada de resolver los conflictos obrero patronales.

²⁸ ob. cit. CORDOVA ROMERO, Francisco. p. 30.

Ahora, tenemos que el artículo 591 delimita a las Juntas Federales de Conciliación las siguientes funciones:

Artículo 591. Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

- I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;*
- II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y*
- III. Las demás que le confieran las leyes.*

Y el artículo 600 de la misma ley les señala las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;*
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente 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.

- III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas 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.*

- IV. 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;*

V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje; y

VI. 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; y

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

VIII. Las demás que les confieran las leyes."

Por disposición del artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo, las anteriores funciones, facultades y obligaciones también corresponden a las Juntas Locales de Conciliación, en el ámbito de su competencia local.

"Artículo 603. Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios."

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que se encuentren establecidas en cada Entidad Federativa, conocerán de todos los asuntos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 621).

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con domicilio en el Distrito Federal le corresponde según el artículo 604 de la Ley invocada, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las

relaciones de trabajo o hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto por el artículo 600 fracción IV antes citado.

Conforme al artículo 614 de la ley en cita, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;

II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;

III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;

IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;

V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VII. Las demás que le confieran las leyes."

Ahora bien, por lo que hace a las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje establecidas fuera de la capital de la república, estas conocen y resuelven los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, con excepción de los conflictos colectivos, comprendidos en la jurisdicción territorial que les asigna la

Secretaría del Trabajo y Previsión social, señaladas en los artículos 606 y 616 de la Ley, los cuales señalan las facultades y obligaciones siguientes:

"Artículo 606 ...Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

"Artículo 616. Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;

II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;

III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;

IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;

V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y

VI. Las demás que le confieran las leyes.

A su vez, las reglas competenciales están consagradas por la ley en el artículo 698 el que establece que:

"Artículo 698. Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales."

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

3.2 Principios procesales del Derecho del Trabajo

Americo Pla y Rodríguez, en su libro denominado los Principios Procesales del Derecho del Trabajo, analiza los principios de interpretación del derecho sustantivo y, considera que esos principios son también aplicables al proceso, entre los que señala se encuentran:

Principio protector: que es el que auxilia a una de las partes, para lograr una igualdad sustantiva y real entre las partes.

In dubio pro operario: Se refiere a que si se presenta una norma que sea susceptible de varias interpretaciones, debe prevalecer aquella que más beneficie al trabajador (artículo 18 LFT).

La regla de la norma más favorable: Dice que opera cuando hay varias normas aplicables a una misma situación jurídica, se aplica la más beneficiosa para el trabajador.

La condición más beneficiosa: Para su actor supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que debe ser

respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.

Irrenunciabilidad: considera que es la más trascendente del derecho del trabajo, porque informa su carácter tutelar, (artículos 5, 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo).

Indisponibilidad: las normas son imperativas y no puede ser substituidas o modificadas por las partes, por lo que este principio es una limitación a la autonomía de la voluntad que va ligada a la noción de orden público, (significa que las partes no deben acordar por decisión propia regular su conducta de manera distinta a lo establecido por el juzgador).

Continuidad: significa estabilidad en el empleo.

Realidad: las condiciones reales de la prestación de servicios deben sobreponerse a las formales del contrato de trabajo.

Razonabilidad o racionalidad: el derecho del trabajo por tratarse de relaciones humanas debe estar incluido por conductas razonables. El ser humano en sus relaciones laborales debe proceder conforme a la razón.²⁹

Por su parte, el Doctor Climent Beltrán en la vigésima primera edición de su obra de la Ley Federal del Trabajo, con Jurisprudencia y Comentarios por él mismo, agrega sobre el tema que en el derecho laboral existen los siguientes principios procesales:

Principio de contradicción. Sustentado en la garantía de audiencia, contenida en el artículo 14 Constitucional, que es inherente al procedimiento contencioso, a fin de que las partes puedan ser oídas en el juicio.

²⁹ PLA Y RODRÍGUEZ, Americo. Los principios del Derecho del Trabajo. Editorial M.B.A. Montevideo 1975. p. 453.

Objetividad de la norma. Se refiere a que la aplicación de la norma no debe estar expuesta a la apreciación discrecional del patrón, el cual se ejemplifica en el caso de despido de un trabajador de confianza, donde si bien la confianza es de carácter subjetivo, la pérdida de la misma para justificar el despido debe basarse en hechos objetivos.

Finalidad de la norma. El derecho del trabajo es finalista, su interpretación no puede estar ajena al humanismo jurídico que lo informa, sino que debe tener una tendencia a conseguir el equilibrio de la justicia social.

Aplicación inmediata de la norma. Las normas de trabajo responden a exigencias inaplazables de intereses sociales, por lo que su aplicación debe ser inmediata, pero sólo opera en cuanto las normas favorezcan a los trabajadores y no cuando los perjudiquen.

Apreciación de las pruebas en conciencia. Este principio corresponde a la raíz histórica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se expresa en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo precepto propicia una amplitud de criterio a las Juntas para pronunciar los laudos apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de pruebas.³⁰

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 685, establece como principios los siguientes:

Publicidad

Este principio se refleja en un doble aspecto, el primero en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es público, y sólo excepcionalmente se llevan diligencias a puerta cerrada; y en segundo, en el

³⁰ ob. cit. CLIMENT BELTRÁN, Juan. p. 454.

sentido apuntado por Camelutti a su tendencia publicista ya que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes, aunque el procedimiento es de orden público.

Gratuidad

Principio apoyado en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas del trabajo no causaran impuesto alguno, es decir, todas las actuaciones laborales serán gratuitas, por ejemplo, cuando una junta nombra un perito que corresponda al trabajador, sea que éste lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios.

"Artículo 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno."

Inmediatez

Atañe a la comparecencia personal de las partes. En la etapa de conciliación, es obligatoria conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y tratándose de personas morales, deben comparecer mediante un representante o apoderado, acreditado con facultades suficientes, para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa y en las demás etapas pueden hacerlo por medio de sus apoderados.

Este principio opera también para las Juntas de Conciliación y Arbitraje procurando que haya continuidad con el auxiliar que interviene en cada proceso, en la conciliación, la instrucción y en la formulación del proyecto del laudo, para que exista una compenetración con lo actuado y, el laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada.

"Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma

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

Oralidad

Este principio contribuye a la concentración y economía en el procedimiento ya que implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar, sus réplicas, contra réplicas y objeciones de viva voz; de otro modo, tendrían que diferirse las audiencias o diligencias.

Inquisitivo

También llamado de participación activa o de instancia de parte. Esto según el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que indica que en el proceso laboral la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares a diferencia de la función legislativa donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa.

Este principio opera en la actualidad para instaurar la demanda y como facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses; pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo o inquisitorio que se manifiesta en el impulso de oficio y en la participación activa de las juntas en el desarrollo del proceso y la amplia facultad para recabar pruebas; de manera que se ha llegado a hablar de trilateralidad en el proceso.

Economía procesal

Los artículos 763 y 765 se traducen en la eliminación de audiencias incidentales pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos, en la simplificación del número de audiencias donde opera también el principio de concentración, ya que en el proceso ordinario se establece una primera

audiencia de tres etapas: la conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, continuándose al audiencia aunque no concurra ninguna de las partes, a diferencia de la Ley de 1970 en el que se mandaba archivar el expediente; en la segunda fase, el desahogo de las pruebas y en la tercera se pasa a la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo formulado por el auxiliar.

Concentración

Reflejado en los artículos 766 y siguientes, mismos que regulan la acumulación de los juicios, que no estaba prevista en la ley de 1970; este principio responde también al de economía procesal y a evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto.

Sencillez

Se refiere a la ausencia de formalismos en el procedimiento; pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerir señalar las disposiciones legales que los fundamenten.

Este principio se equipara al de informalidad, un ejemplo de él, permite al trabajador no conocer el nombre del patrón, y dice que bastará con que precise en su demanda el lugar donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedicaba el patrón.

Todos estos principios se equiparan al de *Celeridad*, que constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral efectiva.

La manifestación de este principio, reside en la suspensión de la recusación, sustituyéndola por la excusa, de plano cuando el interesado la presente, o mediante un incidente, sin suspender en ningún caso el procedimiento.

3.3 Suplencia de la deficiencia de la demanda en materia del Trabajo

Este principio, en opinión del maestro Francisco Córdova Romero, prácticamente pone a la autoridad laboral en el carácter de Juez y parte, ya que el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de las reformas procesales que entraron en vigor en 1980, imponen a la Junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador cuando advierta que el actor tenga derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del Trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones.³¹

"Artículo 685. (...) Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

Este artículo plantea dos supuestos: El primero, que la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador; la Junta al momento de admitir la demanda subsanará ésta.

El segundo, cuando la demanda sea oscura o vaga se procesa en los términos previstos por el artículo 873 de la misma ley.

³¹ ob. cit. CORDOVA ROMERO, Francisco. p. 13.

Esto sucede así, por la presencia de una corriente proteccionista para la clase trabajadora, lo que rompe con los principios doctrinales que sirven de base y fundamento a todo el derecho procesal.

Francisco Ross Gómez opina que:

*"Desvirtúa por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acción, que se considera un derecho autónomo, subjetivo, de orden público y de carácter potestativo, que se dirige al Estado para la prestación de la actividad jurisdiccional"*³²

La primera hipótesis es controvertida, por considerar que la junta "mejoraba" la demanda del trabajador y se convertía como consecuencia en juez y parte.

Sin embargo, Climet Beltrán señala que esta crítica es incongruente, en virtud de que la Junta al subsanar la demanda, le da viabilidad procesal, para que en caso de que el trabajador obtenga un laudo favorable, se comprendan en el mismo las razones que le correspondan derivadas de los hechos expuestos, pero esto no prejuzga la procedencia de la acción en cuanto a la pretensión que se hace valer, pues si el trabajador no acredita su acción en el proceso, con los medios de prueba conducentes, el laudo será absolutorio para el patrón, por lo que es incuestionable que al subsanar la demanda la junta no se convierte en juez y parte sino que trata de darle la razón a quien la tenga.

También considera que al subsanar la demanda incompleta no existe suplencia de la queja, sobre todo si tomamos en cuenta que el artículo 76 bis en sus fracciones I, IV y VI de la Ley de Amparo, señala que en cuanto a la suplencia de la queja en materia de trabajo, consiste en que la autoridad que

³² Citado por CORDOVA ROMERO, Francisco, ob.cit. p. 13

conoce el amparo cuando advierte de las constancias de autos del expediente laboral, una violación notoria a la ley que no se ha hecho valer en la demanda de amparo, suple la deficiencia de la demanda y analiza el concepto de violación omitido partiendo siempre de lo actuado en el expediente laboral.

Pero en el artículo 78 de la Ley de Amparo, también se encuentran las limitaciones de que "El acto reclamado se apreciará tal como aparezca probado ante la autoridad responsable, y no se admitirán ni se tomarán en consideración las pruebas que no se hubiesen rendido ante dicha autoridad para comprobar los hechos que motivaron o fueron objeto de la resolución reclamada".

Al subsanar la demanda incompleta, la Junta toma como punto de partida los hechos expuestos en la demanda y cuando de esos hechos se derivan prestaciones no reclamadas, incorpora esas prestaciones como consecuencia jurídica de las disposiciones legales aplicables a esos hechos, por lo que la diferencia estriba en que, para la suplencia de la queja en el amparo, el juzgador sustituye a la parte obrera supliendo los conceptos de violación omitidos en la demanda de amparo, y para ello tienen que incorporar a la misma las pruebas y demás constancias de autos, en tanto que en la suplencia de la demanda incompleta, a que se refiere el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, la junta no sustituye al trabajador en la exposición de hechos de la demanda, sino que se limita a aplicar las consecuencias jurídicas que se desprenden de esos hechos, incorporando las prestaciones que se derivan de los mismos.

La Junta no trae a juicio hechos, razonamientos, ni argumentación alguna que no hayan sido aducidas por el trabajador en su demanda, lo que es muy distinto a lo que ocurre en la deficiencia de la queja en materia de amparo. Incluso en materia agraria conforme al artículo 225 concerniente al mismo, la suplencia de la queja llega al extremo de que además de tomarse en cuenta las

pruebas que se aporten, la autoridad judicial deberá recabar de oficio todas aquellas pruebas que pueden beneficiar a las entidades e individuos que menciona el artículo 212 (núcleos de población ejidal), y quien conozca del amparo resolverá sobre la inconstitucionalidad de los invocados en la demanda, si es en beneficio de las entidades o individuos citados, lo que significa una sustitución tutelar a favor de los quejosos.

Sin embargo el artículo 873, segundo párrafo dice:

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

3.4 Etapas procesales oportunas de la suplenia de la deficiencia de la demanda en materia del trabajo

La iniciación de cualquier procedimiento es con la presentación de la demanda; según dispone la Ley en su artículo 871, el escrito de demanda deberá presentarse ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta competente; la receptora deberá remitir el mismo día, antes de terminarse las labores, el escrito al pleno o a la Junta Especial que corresponda; pero en la práctica, la oficialía de partes común remite la demanda a la oficialía de partes de cada Junta Especial que corresponda, en razón de la materia a la que se dedique el patrón demandado; en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal existen unidades destinadas a tramitar algunos conflictos de diversa naturaleza a los conflictos individuales, como lo relativo a calificación de huelgas o el trámite de amparos y es a ellos a los que se turna el escrito relativo.

La ley obliga a que la demanda se presente por escrito, acompañando las copias necesarias para correr traslado a las demás partes que son los demandados; con la demanda debe incluirse, además del concepto de reclamación, una relación de los hechos que dieron origen a la misma y sólo en el caso de los procedimientos especiales conforme al artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, deberá acompañar las pruebas relativas, que en su oportunidad serán tomadas en cuenta.

La Junta que conoce del conflicto deberá, según la Ley laboral, conforme a su artículo 873 señalar día y hora para la celebración de la primera audiencia que será de Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas.

El acuerdo de que se trata deberá contener los apercibimientos necesarios al demandado en el sentido de que, si no comparece a la audiencia en su primera etapa, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio; si no lo hace a la segunda etapa de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y si no lo hace a la última etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, perderá el derecho para ofrecer pruebas; el apercibimiento al actor en la primera etapa es en la misma forma. Si no comparece a la segunda etapa se reproducirá su demanda de oficio y si no lo hace a la tercera, también perderá su derecho a ofrecer pruebas. La notificación de este acuerdo siempre deberá ser personal y practicada cuando menos con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia.

Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios, la junta deberá examinar el escrito de demanda y si encuentra alguna irregularidad o que se ejercitaran acciones contradictorias, en el mismo acuerdo deberá señalarlas e indicará los defectos u omisiones, para que en un término de tres días éste las subsane.

Para que una demanda en materia laboral, pueda ser objeto de admisión, esto es, incitar al órgano jurisdiccional a intervenir para resolver algún conflicto requiere cumplir con ciertos requisitos, entre ellos esta el señalar el nombre del demandado, aunque según el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, como ya se ha advertido expresa que cuando no se conozca el nombre del demandado, puede señalarse el domicilio de la fuente de trabajo y la actividad a que se dedica el demandado por considerar el legislador que con dichos elementos puede emplazársele a juicio. Lo que implica que en lugar del nombre del demandado sólo se señale a "quien resulte responsable".

La opinión jurisprudencial es en el sentido de que la suplencia de la queja debe en todo caso realizarse en el acuerdo de admisión de la demanda y no en el laudo, pues dejaría en estado de indefensión al demandado, por no haber sido objeto de la litis.

Como ya apunté, la notificación de la demanda debe ser personal, pero pudiera darse el caso de que siendo varios demandados, se dejará de notificar a uno o varios, en cuyo caso la Junta está obligada a señalar nuevo día y hora para la audiencia salvo que el actor desistiera de aquellos no notificados. Los notificados quedarán enterados legalmente de la nueva fecha o se les hará saber por los estrados, pero los que no lo fueron en todo caso deberán ser emplazados personalmente, tal y como lo establece la ley laboral en su artículo 873.

Resulta frecuente el caso de que sí estuvieran notificados, pero que no hubieran sido con los diez días de anticipación, en cuyo caso, la junta debe señalar nuevo día y hora para la audiencia, por ello si la parte demanda había sido ya notificada, la nueva fecha deberá notificarse por boletín o en estrados de la junta, en términos del artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo.

Audiencia de conciliación, demanda y excepciones

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, concretamente a partir del artículo 875 en adelante, el desarrollo de la audiencia será de la siguiente manera: las partes comparecerán personalmente a la audiencia, sin la presencia de abogados, asesores o apoderados, debiendo intervenir la Junta, será para la celebración de pláticas de avenimiento y las exhortará para llegar a un arreglo; si éste se logra, se dará por terminado el juicio y se mandará archivar el expediente, el convenio se equiparará a un laudo; a solicitud de las partes esa audiencia podrá suspenderse por una sola vez, para facilitar las pláticas. Si no se llegara a un arreglo, se les tendrá por inconformes y se pasará a la siguiente etapa.

En la etapa conciliatoria, conforme al artículo 876 de la ley Federal del Trabajo, la intervención de la junta será para exhortar a las partes a que lleguen a un arreglo conciliatorio, pudiendo inclusive nuevamente y de manera extralegal, en caso de detectar alguna omisión por parte del actor en su demanda, en términos del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al principio de inmediatez y economía procesal prevenirlo para que en ese momento de la audiencia lo subsane, o incluso en términos del artículo 735 del mismo ordenamiento legal darle un término de tres días para que lo haga, apercibiéndolo que de no hacerlo, se archivará el asunto por falta de interés jurídico, esto, sólo en caso de que el trabajador no haya desahogado la vista que se le dio anteriormente, o que no haya hecho alusión a lo establecido en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, o que la junta no haya detectado al momento de radicar la demanda dicha irregularidad, error u omisión.

En el caso de que no hubieren concurrido las partes, se les tendrá por inconformes con el arreglo y se pasará a la etapa de Demanda y Excepciones, a la que deberán concurrir personalmente.

Cabe apuntar al respecto que cuando surgieron estas disposiciones en las reformas de 1980, mucho se discutió sobre la comparecencia en el caso de personas jurídicas, y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que más adelante se transcribe, negó personalidad a los apoderados para comparecer en juicio a nombre de las personas morales; por lo que con esta tesis podían estar representadas por apoderados, los que deben tener facultades suficientes para llegar a un arreglo conciliatorio u obligar a la empresa en el mismo, ya que de otro modo se haría nugatoria la conciliación y resultaría inoperante la disposición contenida en la fracción I, del artículo 876 de la Ley Laboral.

'AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA.- *Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que el derecho común se conocen como personalísimos es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de el presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, por que ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con que se inicia propiamente el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del*

Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurran al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes."

Contradicción de Tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, de 7 de agosto de 1989.³³

Otra tesis importante de la Octava Época, visible en la página 182 del Tomo XII, Septiembre de 1993 del Semanario Judicial de la Federación, del Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito a la letra dice:

"AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, ETC. PERSONALIDAD EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN. *Al señalar el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su fracción I, en forma imperativa, que en la fase conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, la interpretación jurídica del vocablo "personalmente" debe entenderse en el sentido de que las partes concurran directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado, y que cuando se trate de personas morales, éstas podrán hacerlo por conducto de las personas que dentro de la*

³³ Segundo informe. Segunda parte. Volumen 1, Cuarta Sala. p. 24.

relación laboral tengan la representación del patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 11 de la misma Ley Federal del Trabajo. En estas condiciones, aun cuando el representante de la demandada haya otorgado poder general para pleitos y cobranzas, en el que se le confieren al apoderado facultades para comparecer a juicio con el carácter de representante legal de su mandante, tal personalidad no faculta a aquél para concurrir a la etapa de conciliación por cuanto que, siendo esencialmente apoderado de la empresa demandada, no tiene dentro de la relación laboral la representación del patrón a que alude el artículo 11 de la citada ley."

Una sociedad puede comparecer personalmente por conducto del órgano de representación creado en su escritura, ya sea constitutiva o reformada, pero no un simple apoderado jurídico. Por lógica jurídica la sociedad, ente moral, debe tener a un ente físico como representante, pero no es éste lo mismo que un apoderado para pleitos y cobranzas, quien tiene una representación delegada. Naturalmente puede darse el caso de que la persona física reúna ambas representaciones, en cuyo caso podrá comparecer a la audiencia.

Sin embargo existe otra tesis jurisprudencial de la Octava Época, del Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación, tomo III, Segunda Parte-2, enero a Junio de 1989, página 545 cuyo rubro es el siguiente:

"PERSONAS MORALES, GERENTES DE RELACIONES LABORALES DESIGNADAS POR ADMINISTRADOR ÚNICO, POSEEN LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS. Los gerentes de relaciones laborales designados por la persona que ostenta la representación legal de la persona moral, como es el administrador

único, poseen asimismo las facultades de un representante legal legitimado para conciliar, obligarse y excepcionarse, en las etapas de conciliación y de demanda y excepciones de la audiencia laboral, sin que se oponga a ello el hecho de que el administrador sea un mandatario temporal, siempre que transfiera esa representación cuando se encuentra en funciones."

Durante la etapa de demanda y excepciones el actor deberá exponer su demanda, pudiendo ampliarla, modificarla y/o aclararla, si lo estima necesario. En su caso, si antes de ratificar su demanda no formula las aclaraciones que se le hubieran señalado en el auto admisorio, en este momento se le prevendrá para que lo haga; de lo contrario su derecho precluirá.

A continuación el demandado deberá dar contestación a la demanda, haciendo valer sus excepciones y defensas; siempre deberá referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos y haciendo las aclaraciones que estime pertinentes si no comparece a esta etapa o está mal representado, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, en una presunción "juris tantum"; si al contestar la demanda omite referirse a alguno de los hechos, se tendrá por confesado el mismo; en este último caso no procede la prueba en contrario.

En el caso de oponer la excepción de incomparecencia de la Junta el demandado no queda eximido de dar contestación a la demanda; esto es lógico, pues en el caso de que no proceda esa excepción, se tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Como algo nuevo en el Derecho Procesal del Trabajo, en el Artículo 878, inciso VI, se permite "brevemente" una réplica y contra réplica, cuando hasta en el derecho civil esto está suprimido.

Si se promueve reconvencción al actor, deberá contestarla en ese acto o a su petición, se le puede conceder una nueva audiencia dentro de los cinco días siguientes.

Conforme al artículo 778 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en caso de que el promovente (trabajador) no subsane las irregularidades que se le hubiere indicado por la junta, esta última lo prevendrá conforme al principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda, para que lo haga en ese momento, (siempre y cuando el actor no haya hecho alusión a lo establecido en el artículo 712 de la ley antes citada), pues en este caso la irregularidad sólo consistirá en que el trabajador ignora el nombre de su patrón y por lo tanto la junta deberá continuar con el procedimiento ordinario en sus etapas correspondientes.

No hay que olvidar que es en la etapa de demanda y excepciones en la que se fija la litis, es decir en donde la parte actora ratifica su demanda, aclaraciones o modificaciones a la misma y el demandado presenta su escrito de contestación de demanda ratificándolo. Incluso tanto la réplica como la contrarréplica que se establecen en la fracción VI del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo son consideradas parte de la litis.

Al terminar esta etapa se pasará de inmediato a la siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Como al terminar esta etapa la junta dicta el acuerdo relativo, opera la preclusión y ya no podrá ni modificarse la demanda ni cambiarse las excepciones y defensas opuestas, y menos aún suplir la deficiencia de la demanda.

Respecto a la etapa de demanda y excepciones existe una importante tesis jurisprudencial sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme a su anterior integración, misma que aparece visible en la página 190 del Tomo V, parte SCJN, del Apéndice de 1995, relativa a la Séptima Época, del rubro y texto siguientes:

"EXCEPCIONES, CITA ERRÓNEA DE PRECEPTOS LEGALES EN LA OPOSICIÓN DE, IRRELEVANTE. Si al contestar la demanda se cumple con el requisito esencial de precisar los hechos en que se funda una excepción, la autoridad jurisdiccional debe considerar el precepto legal aplicable en relación con los hechos, sin importar que haya habido una cita errónea de las disposiciones legales, pues los actores y demandados solo están obligados a precisar los hechos en que se funden sus acciones o sus excepciones y el juez a decir el derecho."

Con el objeto de dar celeridad al procedimiento la Ley dispone que las audiencias se llevarán a cabo concurran o no las partes (artículo 879). Si no concurre el actor la demanda original se tendrá por reproducida en sus términos; en estas condiciones el actor pierde el derecho para aclararla, ampliarla o modificarla.

Por otro lado, si el que no comparece es el demandado, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, es decir podrá probar en la etapa correspondiente que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Si el demandado comparece antes de cerrarse el acta, pero ya dictado el acuerdo de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda, la Junta no puede revocar su acuerdo.

Por cuanto a las pruebas, en ningún caso pueden referirse a excepciones no opuestas, pues la demanda no se contestó.

3.5 Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogo de pruebas

En la presente etapa, las partes ofrecerán las pruebas que consideren más favorables a sus intereses, las cuales se establecen en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo el Secretario de acuerdos de aceptar únicamente aquellas pruebas que se refieran a la controversia (litis), y que no hayan sido confesados por las partes, ya que en caso contrario, deberán desecharse conforme a lo establecido en el artículo 779 del ordenamiento legal antes citado, estableciendo la razón por la cual se desechan, las que señala el precepto legal antes citado y consisten en que las pruebas no tienen relación con la litis, o resultan inútiles o intrascendentes.

Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas por parte del Secretario de acuerdos, este deberá apercebir a las partes en términos de ley por ejemplo en los siguientes supuestos:

En la confesional y confesional para hechos propios, apercebirá a los absolventes que de no comparecer en el día y hora señalados para la celebración de la audiencia, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen y califiquen de legales por la Junta, como lo establecen los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, al oferente de la

prueba se le apercibirá que de no comparecer a la audiencia, se le decretará la deserción de su prueba.

En la testimonial, a los testigos ofrecidos por las partes y que éstas hayan solicitado se les cite a la audiencia correspondiente para el desahogo de su prueba, a quienes se les apercibirá que de no comparecer a la audiencia de les impondrá una multa de hasta siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción, en términos de la fracción I del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo y en una audiencia subsecuente, se le apercibirá que de no comparecer, será presentado con el auxilio de la fuerza pública, como lo señala la fracción II del artículo antes citado.

En el caso de que el oferente deba presentar al testigo, perito u otros, se le apercibirá que de no presentarlos personalmente, se les decretará la deserción de su prueba.

En la audiencia, en caso de que no comparezca alguna de las partes, se les tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas, de conformidad con el artículo 873 de la Ley Federal de Trabajo.

Respecto a las pruebas periciales, estas deberán ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes.

En caso de que la empresa, en la audiencia correspondiente, ofrezca la prueba pericial y el trabajador no, la Junta por tratarse de una prueba colegiada, deberá designarle al actor un perito, como lo establece la fracción I del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, como lo establece la fracción I del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, cada parte presentará personalmente a su perito en la audiencia señalada para ello, salvo que se trate

de los trabajadores, a quienes la Junta les nombrará a los peritos correspondientes, en los casos en que no haya nombrado al perito; y si designándolo, no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen, como lo establece el artículo 824 de la Ley citada, en la inteligencia, que el apercibimiento a la demandada, en el sentido, de que si no presenta a su perito, se les declarará la deserción de la prueba y la audiencia se llevará a cabo con el perito que concurra.

En relación con la prueba de inspección, en caso de que sea ofrecida por la empresa y se desahogara en el domicilio de la misma empresa, se le apercibirá que de no exhibir la documentación necesaria para el desahogo de la prueba, se le declara la deserción de su prueba, con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

Si la inspección fue ofrecida por el trabajador, se apercibirá a la empresa que de no exhibir la documentación necesaria para su desahogo, se le tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que se traten de probar, como lo establece el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo.

Si la inspección debe realizarse en documentación u objetos que se encuentren en poder de personas ajenas a la controversia, se les apercibirá que de no exhibir la documentación que se les requiera para el desahogo de la prueba, se les aplicarán los medios de apremio que procedan (artículo 828, en relación con el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo), en primer término se aplica la multa.

En cuanto a los documentos, estos pueden ser públicos o privados.

Tratándose de documentos públicos, estos harán fe en el juicio sin necesidad de legalización, como se establece en el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo.

Si se trataran de documentos privados, ofrecidos por la empresa, los cuales consisten en fotocopia y ésta solicita el cotejo o compulsas de los mismos y que obran en su poder, se le apercibirá que en caso de no exhibir los originales en la fecha señalada para la diligencia, se le tendrá por no cotejados o compulsados, y en consecuencia, al dictarse la resolución se les dará el valor probatorio que corresponda.

Si los documentos privados son ofrecidos por el actor, consistentes en fotocopias y solicita el cotejo o compulsas de los mismos y que obran en poder de la empresa, se le apercibirá que en caso de no exhibir los originales en la fecha señalada para la diligencia, se tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que el actor pretende probar con tales documentos.

Si los documentos privados ofrecidos por la demandada o el actor consistente en fotocopias y éstos solicitan el cotejo o compulsas de los mismos y que obran en poder de terceros ajenos a la controversia, se les apercibirá que de no exhibir la documentación que se les requiera para el desahogo de la prueba, se les aplicarán los medios de apremio que procedan (artículo 828, en relación con el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo), en primer término se aplica la multa.

Para el caso, que la empresa exhiba los originales de las documentales privadas y que estos sean objetados en cuanto a su autenticidad de contenido firma y ofrecen la ratificación de contenido y firma de los mismos, a la oferente de la prueba, se les apercibirá para el caso de no presentar a los ratificantes, se tendrá por no ratificada la documental, o en su caso, si los ratificantes deben ser

citados personalmente, se les apercibirán de los medios de apremio a que se refiere el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta tercera etapa se sujetará a las disposiciones del artículo 880 de la Ley; el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, a continuación, lo hará el demandado, quien puede objetar las del actor y éste a su vez podrá objetar las de su contraria.

Si de la contestación se desprenden hechos desconocidos por el actor, éste podrá solicitar que se difiera la audiencia para poder preparar pruebas al respecto, lo que la Junta puede conceder, debiendo reanudarse dentro de los diez días siguientes. Se pueden ofrecer pruebas en relación con las ya ofrecidas por la contraria o inclusive pruebas que se refieran a hechos supervenientes, pero siempre antes de que se declare cerrado este periodo de la audiencia; para el caso se deberá respetar lo establecido en los artículos 776, 777 y 778 de la Ley sustantiva Laboral.

Una vez cerrado el periodo de ofrecimiento con el acuerdo correspondiente, no se podrán ofrecer otras pruebas, salvo de que se trate de las supervenientes ya mencionadas o las relativas a tachas.

Como únicamente son motivo de prueba los hechos mencionados dentro de la litis planteada, si las partes están conformes con éstos y el conflicto se reduce a un punto de derecho, la Junta puede turnar de inmediato el asunto para proyecto de laudo.

Concluido el ofrecimiento de las pruebas por las partes, la Junta debe dictar su acuerdo señalando cuáles acepta y, en el caso de rechazar alguna, debe fundar y motivar la causa de ello.

Es frecuente que la Junta, por exceso de trabajo en aquél momento o por lo complicado del caso, amerita un mayor estudio para la admisión de las pruebas, se reserva para dictar el acuerdo relativo con posterioridad; si esto ocurre no hay violación legal, pero en el acuerdo que se dicte, deberá incluirse, al igual que si se dicta en audiencia, la fecha para el desahogo de los medios de prueba aceptados y debe señalar en su caso, la forma y fechas de desahogo de éstos, si se trata de pruebas que por su naturaleza no pudieran desahogarse en la misma audiencia, dicha circunstancia deberá ser notificada a las partes.

La realidad es que para estos efectos la audiencia puede fraccionarse, teniendo cuidado de que no se divida a prueba testimonial cuando de ella se trate; la Junta debe procurar que se reciban primero las pruebas del actor y después las del demandado.

En el mismo acuerdo se debe ordenar la preparación de todas las pruebas como es la citación para confesionales, siempre en forma personal, la cita de testigos, girar oficios o exhortos y ordenar el desahogo de las inspecciones ofrecidas.

Desde luego, en la fecha señalada se procederá a recibir todas las pruebas, que se encuentren preparadas; como ya dijimos, si así se requiere, se puede fraccionar la audiencia; aunque en los plazos señalados por la Ley no siempre es posible cumplirlos, sí se debe procurar que el desahogo de las pruebas se realice a la mayor brevedad posible. Si las pruebas que se encuentren pendientes de recibir son informes u oficios, no es necesario señalar nueva fecha, sino que se girarán recordatorios a quiénes deban enviarlas.

Una vez terminada la recepción de las pruebas, previa certificación del secretario de que no existen otras pendientes, se declarará cerrada la instrucción, quedando el asunto en estado de resolución.³⁴

Conforme al artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso aquellas que hubieran sido señaladas para desahogarse en su fecha;

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

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

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

3.6 Cierre de instrucción

Conforme al artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el Secretario

³⁴ CANTÓN MOLLER, Miguel. Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición, Editorial Pac, México 1995. p.167.

hará una certificación de que ya no existen pruebas pendientes de desahogo posterior y el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción; y turnará el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes.

El proyecto de resolución en forma de laudo deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos."

3.7 Proyecto de resolución o laudo

Conforme al artículo 886 del ordenamiento legal multicitado, del proyecto de laudo formulado por el auxiliar se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

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.

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 de la materia señala que:

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

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

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

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

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 hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado será constar en acta, conforme al 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, esto con fundamento en el artículo 980 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

LA CONDENA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO EL TRABAJADOR DESCONOCE EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN A QUIEN PRESTÓ SUS SERVICIOS, Y SUS CONSECUENCIAS

4.1 Resoluciones que pueden emitir las Juntas de Conciliación y Arbitraje su forma y su contenido

Durante el curso del procedimiento las Juntas deben dictar varias resoluciones, que encuentran su fundamento en los artículos 837 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, los que definen los varios tipos de resoluciones y cuando procede cada una:

4.1.1 Acuerdos

La fracción I, del artículo antes invocado, hace referencia a los **acuerdos**, que son simples resoluciones de trámite. Los acuerdos se dictan en el momento que, por el estado del procedimiento se hacen necesarios; la Ley dice que se dictarán en el mismo acto en que concluya la diligencia, pero debemos aclarar que en la realidad no es precisamente así; en efecto, la primera audiencia es una sola, pero consta de tres etapas y al finalizar cada una de ellas deberá dictarse el respectivo acuerdo, pues de otra manera no operaría la preclusión y se mantiene el ritmo del procedimiento.

La primera fase es la de conciliación y al terminar, el acuerdo que se dicta resuelve lo pertinente y ordena pasar a la siguiente, que es la de Demanda y Excepciones; terminada esta etapa se requiere nuevo acuerdo que determina, si es necesario pasar al periodo de ofrecimiento de pruebas y al finalizar éste, la Junta debe resolver sobre la admisión de las que sean

precedentes y a continuación señalar la fecha para el desahogo de las mismas. En el caso de que se reservara sobre dicha admisión también debe de señalarse así en el acuerdo correspondiente.

Si se trata de resolver sobre la reserva para la admisión de pruebas también es un acuerdo el que se dicta o bien sobre peticiones que fuera de audiencia hubieren formulado las partes.³⁵

Esto es, los acuerdos tienen que ver solo con el trámite, o sea al procedimiento y al orden que debe de seguir éste, sin que implique un pronunciamiento de derecho en relación con las cuestiones planteadas.

Así, cuando un acuerdo ocasiona una irregularidad u omisión en la substanciación del proceso, puede corregirse para regularizar el procedimiento, sin que se revoque una resolución de la junta (artículo 686 en relación al 818 de la Ley Federal del Trabajo).

Rafael De Pina y Castillo Larrañaga, dicen que las resoluciones judiciales son la exteriorización de los actos procesales del juzgador que atienden a las necesidades del desarrollo del proceso y culminan en la decisión.³⁶

Ahora bien, el criterio al que se avocaba el Código Civil en su artículo 220, abrogado actualmente, no concordaba cabalmente con el ordenamiento laboral, pues decía:

"Las resoluciones judiciales son decretos, autos o sentencias, decretos si se refieren a simples determinaciones de trámite, autos

³⁵ Idem. CANTÓN MOLLER, Miguel. p. 137.

³⁶ PINA, Rafael de y José Castillo Larrañaga. Instituciones del Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1958. p. 279.

cuando decidan cualquier punto dentro del negocio y sentencia cuando decidan el fondo del negocio”.

Tanto los decretos como los autos del Código Federal de Procedimientos Civiles; abarcan además de las simples determinaciones de trámite la decisión de cualquier cuestión dentro del negocio, siempre que ésta no tenga carácter de pronunciamiento de derecho sobre el fondo, ni sobre cuestiones incidentales.

Clement Beltrán refiere el carácter jurídico del acuerdo con los dos aspectos que abarcan:

a) Acuerdo de simple determinación de trámite, recae en la presentación de la demanda, radicándola y señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, ordenándose que se notifique a las partes con diez días de anticipación a la audiencia.

Si antes de celebrarse al audiencia, la Junta advierte que alguna de las partes no fue notificada o que no se hizo con la antelación de diez días, dictará otro acuerdo señalando nueva fecha para regularizar el procedimiento, sin que ello implique revocar el anterior.

b) Acuerdo que decide una cuestión dentro del negocio, siempre que no se trate de un incidente. Recae sobre admisión de pruebas, una vez concluido el ofrecimiento (artículo 880 fracción IV). La junta no podrá dictar otra modificando ésta, porque implicaría una revocación (848).

Este acuerdo produce un derecho procesal material, que entra en el patrimonio jurídico de la parte a la que favorecen por lo que su modificación afectaría un bien jurídicamente protegido.³⁷

4.1.2 Autos Incidentales o resoluciones Interlocutorias

En discrepancia de lo que sucede en otras ramas del Derecho, en el procesal del trabajo se diferencian los acuerdos de los **autos**; en efecto en nuestra materia se definen como autos aquellas resoluciones que son **interlocutorias**, que dan fin a trámites incidentales de cualquier carácter.

Estas resoluciones pueden ser dictadas dentro o fuera de juicio, según expresamente lo establece la Ley (artículo 837 fracción II).

Tienen que ver directamente con la resolución de un incidente, o sea como los llama Climent Beltrán *“Los miniprocesos que surgen en el curso del proceso mismo y que inciden impidiendo su desarrollo”*,³⁸ en tanto no se resuelva en una sentencia procesal, a diferencia de las sentencias o laudos que deciden con carácter definitivo el fondo del negocio.

Adolfo Schonke *“No toda relación jurídica procesal conduce a la tramitación y resolución sobre el fondo, pues esto sólo puede surgir cuando concurren los presupuestos procesales y si éstos faltan, se requiere la tramitación de una cuestión incidental, recayendo una sentencia procesal o incidental antes de que pueda dictarse una sentencia sobre el fondo del asunto.”*³⁹

³⁷ ob. cit. CLIMENT BELTRÁN, Juan. p. 183.

³⁸ Idem. CLIMENT BELTRÁN, Juan. p. 184.

³⁹ MEDINA LIMA, Ignacio. Presupuestos Procesales y los Impedimentos Procesales. Breve Antología Procesal. p. 169.

4.1.3 Laudos

Los laudos son las resoluciones que resuelven sobre el fondo del conflicto, en realidad son el equivalente de las sentencias en otros juicios.

Tratándose de la más importante de las resoluciones, ya que es la que resuelve el conflicto, la ley detalla la forma y contenido de los laudos (artículo 840).

El *laudo* contendrá el lugar, fecha y firma de quien lo pronuncie, esto es lógico, pues es necesario que se exprese el lugar, base de la competencia territorial, la fecha para establecer cuando se está resolviendo el conflicto y por supuesto a Junta que lo pronunció, pues es la autoridad que interviene.

También el nombre y domicilio de las partes y de sus representantes, pues así se reconoce a quienes va a referirse tal resolución.

Debe así mismo contener un extracto de la demanda, la contestación, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; es naturalmente la fijación de todos los antecedentes del procedimiento, son los resultados de la sentencia y así se identifican en los Laudos, la forma y términos como se establece la litis.

A continuación aparecen los considerandos, que son el análisis de las pruebas aportadas, dice la Ley que debe contener un extracto de los alegatos.

En este capítulo del Laudo deben incluirse las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y la doctrina que le sirva de fundamento y los puntos resolutivos, que son propiamente la resolución a las peticiones de las partes.

Los Laudos deben considerarse como un todo debiendo analizarse tanto la parte considerativa como la resolutive, dándole la unidad requerida, pues solamente de esta forma se puede analizar su congruencia o incongruencia, de donde se desprende la importancia del contenido íntegro del Laudo.

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

Al respecto, las Juntas dentro de la libertad que tienen para justipreciar las pruebas, deben examinarlas detalladamente, no basta decir que se consideraron, sino debe expresar el por qué les concede o niega valor, de otra manera viola garantías constitucionales. Además se ha dicho que la libertad de apreciar las pruebas no la faculta para inventar pruebas o hacer una interpretación que no se sujete a la lógica jurídica.

La congruencia en los Laudos es requerimiento indispensable, es decir, que en él se deben resolver todas las cuestiones planteadas por las partes.

En el laudo debe consignarse, si se trata de prestaciones económicas, el salario base de la condena y debe cuantificarse la misma estableciéndose las medidas encaminadas al cumplimiento.

Cuando se celebre la audiencia de resolución o bien durante el procedimiento, cuando se dicte algún acuerdo, si están presentes los Representantes o alguno de ellos, el Secretario deberá requerirlos para firmar aquella resolución; si se negaren, el mismo les indicará las responsabilidades en que pueden incurrir sin no lo hacen; si persiste la negativa, el Secretario deberá levantar un acta circunstanciada para dar conocimiento al funcionario

que deba determinar la responsabilidad y se aplique la sanción precedente; si se trata de acuerdos, se dictarán por el Presidente o el Auxiliar y los que estén presentes, en caso de empate, el voto del ausente se sumará al del Presidente; cuando se trate de votar Laudos, si después del requerimiento insiste en su negativa, quedará excluido del conocimiento del negocio y se llamará al suplente. Si a su vez el suplente no se presenta dentro del término que se le señale, que deberá ser de tres días como máximo, se dará cuenta la funcionario Superior correspondiente para que designe a quien deba votar; en caso de empate nuevamente el voto del ausente se sumará al del Presidente.

Si ya dictada una resolución los representantes o alguno de ellos se negare a firmarla, previa certificación del Secretario respecto de tal hecho, el acuerdo surtirá sus efectos. Esto es posible que suceda con los acuerdos dictados en audiencia, sin la presencia de los representantes y el objetivo es que no dilate el procedimiento.

El artículo 847 establece que después de la notificación del laudo, "cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo."

Pero este trámite no debe entenderse como un recurso y su resultado en ninguna forma podrá cambiar el sentido del Laudo. Porque son estas resoluciones las que resuelven el fondo de un conflicto con carácter de definitivo.

Lo anterior porque el artículo 848 dice que las resoluciones de la Juntas no admiten recurso alguno ni las Juntas pueden revocar sus acuerdos. En

algún caso los interesados podrán exigir la responsabilidad en que hubieren incurrido los integrantes de la Junta.

Lo que hace posible la impugnación por el juicio constitucional en términos de los artículos 44, 46 y 158 de la Ley de Amparo.

4.2 Efectos de los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje

En materia de Trabajo, al fallo se le denomina "*laudo*", el cual puede considerarse como una sentencia definitiva en función de la autoridad jurisdiccional laboral, por que no admite ningún recurso, ni puede ser revocado por la junta que lo dictó; pero sólo será firme cuando no haya sido impugnado en el término legal mediante el juicio de amparo, o si después de haberse promovido éste, se haya resuelto por la autoridad de amparo competente en el sentido de negar la protección constitucional, adquiriendo en consecuencia, el carácter de cosa juzgada.

Cuando una decisión ha pasado a ser irrevocable, vale como verdad.

También como ya se apuntó líneas arriba, el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo, incorporado en las reformas procesales de 1980, contiene una innovación, consistente en la aclaración de los laudos.

En cuyo caso no se trata de un recurso que es inadmisiable, ni tampoco de una resolución de la Junta como incorrectamente expresa el artículo, sino de una depuración del texto por un error u omisión del juzgador, sin alterar el sentido o el fondo de los pronunciamientos del Laudo, es decir sin volver a juzgar lo juzgado.

Y la interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

4.3 La condena por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sus consecuencias cuando el trabajador desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón

En la práctica judicial de los juicios laborales, es común advertir que el abogado del trabajador en la redacción de su demanda, al señalar al hoy demandado mencione que la endereza *"...en contra de quien sea responsable de la fuente de trabajo ubicado en..."*; precisando en la redacción el domicilio de la negociación en la cual prestó servicios su cliente.

Tal redacción obedece quizá a que se ignora por el trabajador el nombre de su patrón, pues la relación de trabajo la mantiene con el jefe de personal, el gerente, el director, el administrador o cualquier persona con funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, de ahí que cuando tiene necesidad de intentar un juicio, ignore el nombre o la razón social de la empresa.

El problema se presenta cuando ocurre la eventual condena y al ejecutarla se evade el cumplimiento de la misma, por no haberse determinado la identidad del patrón.

A mi consideración ese problema puede solucionarse por la Junta laboral que conozca del asunto, ordenando se alleguen de elementos o medios de convicción respecto del nombre, denominación o razón social del demandado durante la secuela del procedimiento, en uso de las facultades que la Ley Federal del Trabajo le confiere para decidir en justicia en los conflictos obrero-

patronales sujetos a su conocimiento, en términos de lo establecido en el artículo 782 de la Ley Federal del trabajo.

En efecto, en materia de trabajo, cuando la demanda sea presentada por el trabajador en contra de *"...quien resulte responsable de la fuente de trabajo..."*, por desconocer el nombre, la razón social o la denominación del patrón, si bien es factible que se prosiga con el despacho del asunto, también debe dejarse asentado que no es posible por parte de las Juntas de trabajo decretar condena alguna en ese tenor, mucho menos si dentro del juicio no se determina en quién recae la responsabilidad de la relación contractual que dio origen a la controversia que se pone a su análisis; además, la condena resultaría inmotivada si la junta no procura agotar los medios tendientes a conocer la identidad de dicha persona, pues el no precisar en el juicio el nombre del demandado, llevaría al absurdo de dictar una condena contra alguien desconocido, haciendo por ende imposible ejecutar un laudo de esa naturaleza.

Esto es así, porque cuando se señala en la demanda laboral la frase *"... quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo"*, sólo se está previniendo la posibilidad de que durante el desarrollo de la secuela procesal pueda aparecer alguna persona física o moral, que asuma la calidad de patrón y reconozca la existencia de la relación laboral o que sin reconocerla, no pueda por medio alguno, comprobar que dicha relación no existió, teniendo así dicha entidad, la oportunidad de comparecer a juicio para ser oído y defender sus intereses, pero si no aparece, resulta inmotivado que se dicte un laudo condenatorio contra un lugar o establecimiento (inmueble) donde tenía su asiento la fuente de trabajo, sin determinar quién es la persona responsable de la misma y, por el contrario, como se propone en esta tesis, resulta necesario que las Juntas, previo al dictado de la resolución correspondiente, determinen, utilizando los medios

idóneos, como puede ser la prevención al actor para que bajo protesta de decir verdad manifieste si desconoce el nombre o la razón social de la empresa demandada en su caso, girando oficios al Instituto Mexicano del Seguro Social o al Registro Público de la Propiedad, utilizando los medios de apremio que la Ley Federal del Trabajo le permite para obtener la información que se requiere tocante al nombre o denominación del patrón conforme a lo que establece el artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo; supuesto que es menester conocer la identidad de la persona responsable de la relación laboral en conflicto, con la finalidad de que no se perjudique al actor en un momento dado con la imposibilidad de la ejecución del laudo.

Además, de que solamente las personas físicas y las personas morales reconocidas por la ley, son sujetas de derechos y obligaciones, y por tanto, es indudable que únicamente a éstas se puede condenar a cubrir prestaciones laborales; y, si bien es cierto que pueden negarse a cumplir con una condena, se puede ejecutar directamente sobre sus bienes. Así, es menester resaltar que la condena se debe decretar contra una **persona determinada**; de tal suerte que, aún cuando conforme lo dispone el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, al presentar una demanda laboral no es necesario que el trabajador sepa el nombre del patrón o razón social de donde labora o laboró, y que por ello debe precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, ello no impide a las Juntas de conciliación y arbitraje, el que en cualquier etapa procesal, previa al dictado del laudo, se alleguen de elementos o medios de convicción con los que puedan precisar la identidad de la persona (física o moral que resulte responsable de la fuente de trabajo), a quien en un determinado momento, pudiera (o no) fincársele responsabilidad por incumplir con sus obligaciones contractuales (laborales).

Luego, si bien puede demandarse genéricamente *"a quien resulte responsable de la relación laboral"*, debe demostrarse con quién existió ese nexo, ya que ningún efecto práctico tendría una condena en los mismos términos, puesto que esa indeterminación haría nugatorio el derecho del trabajador, en virtud que, de pretender ejecutar un laudo en esas condiciones, bastaría que en contra de quien se dirigiera esa acción argumentara que dicho carácter no le fue determinado, en virtud de un juicio en el que se cumplieran las formalidades del procedimiento, de conformidad con el artículo 14 constitucional, para que cualquier procedimiento de ejecución intentado en su contra resultara improcedente.

Por otro lado, aunque en el caso se declare que se tuvo al patrón demandado o a *"quien resultare ser responsable de la relación laboral"*, por contestada la demanda en sentido afirmativo y, consecuentemente, por perdido su derecho a ofrecer pruebas; no es procedente imponer condena alguna contra el demandado, cuando no se determinó la identidad de la persona (física o moral) en quién recafa dicha responsabilidad.

Estaría fuera de todo argumento legal, el que resultando procedente la acción intentada por el demandante, se condenara a quien fuera responsable de la fuente de trabajo, precisamente a satisfacer las exigencias que se le reclaman, porque la posibilidad de ejercitar acciones en contra de una persona incierta e indeterminada, obedece a la prerrogativa contenida en el artículo 712 de la ley de la materia, a favor de quienes desempeñen funciones subordinadas, mediante el pago de un salario, pero ignoren el nombre del patrón, la denominación o razón social del establecimiento donde laboran o laboraron, en cuyos casos deberán precisar cuando menos, en su escrito inicial de demanda, el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde así haya sucedido y la actividad a la cual se dedica el empleador. Pero más aún, la disposición analizada si bien concede una ventaja procesal a favor de la

clase trabajadora, consistente en que la sola presentación de la demanda en la forma detallada, interrumpe la prescripción "...respecto de quien resulte ser el patrón..."; no menos cierto es que el desconocimiento por parte del actor de la identidad de la persona para quien prestó sus servicios, debe ser subsanada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, haciendo uso de su facultad para mejor proveer, prevista en los artículos 782 y 886 de la Ley de la Materia, pues en caso contrario, como ya se ha referido, se estaría en presencia de un absurdo jurídico al dictar laudo de condena contra una persona indeterminada, al imponerse condena genérica, y al no haberse precisado de modo alguno la identidad del patrón o persona responsable de la fuente de trabajo, no está tampoco determinada la personalidad del ente obligado a dar cumplimiento a dicho laudo; y, consecuentemente, de ejecutarse una condena contra un establecimiento o fuente de trabajo sin haberse escuchado, oído ni vencido en juicio a la persona responsable, resultaría así la emisión de un laudo violatorio del artículo 14 Constitucional.

Las ideas sustentadas aquí, se ven respaldadas por el criterio que en la tesis jurisprudencial número II.T.51 L, emitida por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, visible en la página 1179 del Tomo VIII, octubre de 1998, publicada en la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, del tenor literal siguiente:

"PATRÓN INDETERMINADO, NO PUEDE SER MATERIA DE CONDENAS. *La posibilidad de ejercitar acciones contra una persona incierta, obedece a la prerrogativa contenida en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, a favor de quienes desempeñen funciones subordinadas, mediante el pago de un salario, por ignorar el nombre del patrón o la denominación o razón social de la fuente de trabajo. Empero, ello no implica la posibilidad de producir condena in genere, sin expresión concreta del obligado, pues si no consta elemento de juicio*

que determine si el patrón es una persona física, una asociación civil, sociedad anónima o de cualquier otra naturaleza, susceptible a tener derechos y contraer obligaciones, la Junta debe evitar pronunciar un laudo que involucre sujetos abstractos; porque sería absurdo sancionar "a quien resulte responsable", sin mencionar en contra de quién se emite el laudo."

Una vez que se admite la demanda y que se lleva el trámite correspondiente, cuando se llega a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, si no comparece quien o quienes resulten responsables de la fuente de trabajo y/o negociación demandada, a pesar de encontrarse legalmente notificados y emplazados a juicio, se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo al demandado, por no haber comparecido; y, luego de ello turnar los autos al periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, pero esto no implica que por no haber comparecido el responsable de la fuente de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no deban en ejercicio de sus facultades allegarse a los medios de convicción o para mejor proveer para esclarecer su identidad, pues deben hacerlo en uso de la facultad para mejor proveer, porque la autoridad arbitral es quien tiene los medios necesarios para llegar a determinar dicho dato y, con ello resulte procedente, en caso de haberse seguido ya un procedimiento completo en contra de persona determinada culminarse con el dictado de un laudo, que en caso de que resultare condenatorio contra el demandado (patrón) dicho laudo pudiera hacerse efectivo en contra de persona determinada y, pueda ser así requerida para el cumplimiento de la condena correspondiente.

En caso contrario, al no quedar precisada con exactitud la identidad del patrón o persona responsable de la fuente de trabajo, es incuestionable que no podría decretarse condena alguna en contra de una persona indeterminada.

Así las cosas, cuando se señala en la demanda laboral la frase de que se ejercitan las acciones laborales en contra de *"quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo..."*, sólo se está previniendo la posibilidad de que durante el desarrollo de la secuela procesal, voluntariamente aparezca alguna persona física o moral, que asuma la calidad de patrón y, reconozca la existencia de la relación laboral, o en caso de no reconocerla, pueda ofrecer las pruebas para acreditar su dicho, y con ello tendría la oportunidad, al haber comparecido a juicio, de ser oído en defensa de sus intereses, pero si no aparece el responsable, y la Junta no hace nada por llegar al esclarecimiento de quien es aquél, resulta inmotivado que se haga condena al respecto; razones por las cuales se estima que no puede decretarse un laudo en contra de una persona indeterminada; idea ésta en la cual también el Tribunal Colegiado de Circuito antes citado, consideró tal criterio en la tesis jurisprudencial II.T.1 L, visible en la página 839 del Tomo VIII, agosto de 1988, relativo a la de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, del rubro y texto siguiente:

"CONDENA, RESULTA INMOTIVADA, SI EL ACTOR NO PRECISÓ EL NOMBRE DEL DEMANDADO.-Cuando se señala en la demanda laboral la frase 'quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo', sólo se está previniendo la posibilidad que durante el desarrollo de la secuela procesal aparezca alguna persona física o moral, para asumir la calidad de patrón y reconozca la existencia de la relación laboral, teniendo éste la oportunidad de comparecer a juicio para ser oído y defender sus intereses, pero si no aparece, resulta inmotivado que se haga condena al respecto."

Por lo anteriormente referido, es que se propone que sea en todo caso la Junta, quien en uso de las facultades que la ley le otorga para mejor proveer en

materia laboral, debe realizar las gestiones necesarias para identificar al patrón, en caso de que éste no comparezca voluntariamente a juicio, y en caso de no encontrarlo, dictar absolución respecto de la persona indeterminada que el actor denominó *"...quien resulte ser patrón responsable de la relación de trabajo..."*, porque solamente las personas físicas y las personas morales reconocidas por la ley, son sujetas de derechos y obligaciones, y por tanto, es indudable que únicamente a éstas se puede condenar a cubrir prestaciones laborales y no a un edificio o local por sí mismo.

Dicho criterio encuentra también sustento en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, visible en la página 1007 del Tomo VII, mayo de 1998, relativa a la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que dice:

"DEMANDA LABORAL PROMOVIDA EN CONTRA DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. NO PROCEDE DECRETAR CONDENA ALGUNA SI NO SE DETERMINA EN EL JUICIO EN QUIÉN RECAE ESA RESPONSABILIDAD. Solamente las personas físicas y las personas morales reconocidas por la ley son sujetos de derechos y obligaciones y, por tanto, es indudable que únicamente a éstas puede condenarse a cubrir prestaciones laborales. Así, si bien es verdad que en términos del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, para presentar una demanda laboral no es necesario que el trabajador conozca el nombre del patrón o razón social de donde labora o laboró, debiendo precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, también es cierto que esto es para los efectos de que pueda ser emplazado por la Junta, a fin de que dentro del procedimiento se determine a la persona física o moral que, en su caso,

habrá de fincársele responsabilidad laboral; luego, si bien puede demandarse genéricamente 'a quien resulte responsable de la relación laboral', debe demostrarse con quién existió ese nexo, ya que ningún efecto práctico tendría una condena en los mismos términos, puesto que evidentemente haría nugatorio el derecho del trabajador, en virtud de que de pretender ejecutar un laudo en esas condiciones, bastaría que en contra de quien se dirigiera esa acción argumentara que dicho carácter no le fue determinado en un juicio en el que se cumplieran las formalidades del procedimiento de conformidad con el artículo 14 constitucional, para que cualquier procedimiento de ejecución intentado en su contra resultara improcedente."

En conclusión, en este trabajo se sostiene la tesis de que cuando el actor expresó en su demanda desconocer el nombre del patrón o la denominación o razón social del lugar en que presta o prestó sus servicios o en su caso plasmó la leyenda de que enderezaba su demanda *"...en contra de quien resulte responsable..."*; y, en el juicio no compareció nadie en representación de la fuente de trabajo demandada, es improcedente que la junta decrete condena por no estar definido quién es el patrón.

Lo anterior cobra validez con la lectura de los artículos 123 de nuestra Constitución Política y 2, 3 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, de los que se infiere la intención del legislador de plasmar los principios de equidad, justicia social y protección a la clase trabajadora, para conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; ya que si el trabajo es un derecho y un deber sociales, cuyo ejercicio y desarrollo exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta y, dado que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador; por ello, al analizar dichas normas se debe tomar en cuenta esa finalidad.

El artículo 8 de la Ley laboral, nos proporciona el concepto de *trabajador*; y, qué debe entenderse por trabajo; así, establece que *trabajador* es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. *Trabajo*, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En los artículos 10 al 16 se desarrolla el concepto de *patrón*. Define que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores y, aclara que si el trabajador, conforme a lo pactado y a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Conforme a lo previsto en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, se consideran representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores; asimismo, estrechamente relacionadas con el concepto inicial de patrón, persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, se encuentran las figuras de "*intermediario*", "*empresa*" y "*establecimiento*", definidas en los artículos 12 y 16 de la legislación laboral.

La disposición en comento, prevé la posibilidad de que una persona, denominada intermediario, contrate a otra u otras para que presten servicios a un tercero, en cuyo caso, la persona que utilice los servicios del intermediario será responsable de las obligaciones legales derivadas de los servicios que reciba. Conforme al artículo 13, no se consideran intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

De lo anterior, es factible advertir las diversas modalidades bajo las cuales un trabajador puede ser empleado para prestar sus servicios laborales, lo cual puede traducirse, en algunas ocasiones, en una real dificultad del trabajador para conocer o identificar con exactitud el nombre propio, la razón social, denominación o nombre comercial que identifique a la persona o empresa a quien por ley debe considerarse su patrón.

La dificultad se presenta al prever el artículo 16 de la ley en cita, que para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por *empresa*, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por *establecimiento*, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

El artículo 20 define el concepto de *relación de trabajo*, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen.

Los artículos siguientes establecen a cargo del patrón diversas obligaciones derivadas de la relación laboral, entre las cuales destaca la elaboración de un contrato de trabajo o de un documento en que consten las condiciones bajo las cuales se desarrollará la prestación de servicios, en el que debe asentarse, entre otras cosas, el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón. Sin embargo, la omisión de tal requisito o la falta de alguno de los elementos mencionados en él, no ocasiona perjuicios al trabajador, pues por una parte, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que desempeña una actividad personal subordinada y el que la recibe, y por otra, la falta del escrito en que consten las condiciones generales de trabajo no priva al obrero de los derechos

que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, toda vez que se atribuye al patrón la responsabilidad de la falta de esa formalidad.

Por lo tanto, lo anterior no hace sino corroborar la intención del legislador de hacer prevalecer los principios de equidad, justicia social y protección a la clase trabajadora que postula el artículo 123 constitucional.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo prevé en el artículo 712 que ante el desconocimiento del nombre, denominación o razón social del patrón, en caso de conflictos derivados de la relación de trabajo, la demanda se tendrá legalmente presentada si se precisa en ella cuando menos, el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta sus servicios el trabajador, así como la actividad a la que se dedica el patrón.

En casos como el anterior, la notificación de la demanda se deberá realizar observando, en lo conducente, el procedimiento previsto por la propia ley para la práctica de la primera notificación personal en el proceso, y se impone al actuario encargado de la diligencia, la obligación de cerciorarse que el lugar donde efectúa la notificación, es precisamente el del centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, debiendo asentar razón pormenorizada en autos de dicha circunstancia, señalando con toda claridad y precisión los elementos de convicción en que se apoye precisamente para cerciorarse de la veracidad de los datos requeridos.

El emplazamiento a juicio en la fuente de trabajo, cuando se desconoce el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró el trabajador, en los términos previstos en el artículo 740, en relación con el diverso numeral 743, ambos de la Ley Federal del Trabajo, no conducen indefectiblemente a la identificación de la persona física o moral responsable de la relación laboral y de las consecuencias jurídicas que de ella derivan. Es

decir, de la persona en quien deba fincarse la responsabilidad de cumplir las condenas que en su caso resulten, de ser procedentes las pretensiones jurídicas del demandante, pues bien puede suceder que la persona física o el representante legal de la persona moral responsables de la fuente de trabajo comparezcan al procedimiento, o bien, que nadie acuda en nombre de la demandada a la etapa de demanda y excepciones a contestar la demanda, caso en el cual, conforme lo prevé el tercer párrafo del artículo 879 de la citada ley, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pueda la demandada aportar elementos de convicción tendientes a demostrar que el actor no era su trabajador o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Ahora bien, el que la Ley Federal del Trabajo, claramente protectora de los derechos de la clase trabajadora, pretenda con dicha protección establecer un equilibrio y, con ello lograr la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones, así como el respeto al trabajo como un derecho y deber sociales, que se reconozcan las dificultades que en algunos casos puedan tener los trabajadores para conocer el nombre propio, la razón social, denominación o nombre comercial que identifique a la persona física o moral a quien por haber prestado un trabajo personal y subordinado, en términos de la ley, deba considerarse su patrón y, por ello, establezca en su artículo 712 que ante tal desconocimiento, la demanda se tendrá como legalmente presentada y satisfecho el requisito de dar a conocer a la junta el nombre del patrón demandado, con la sola precisión en ella del domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta sus servicios y además señalar la actividad a que se dedica el patrón. Del mismo modo, aún cuando la ley determine en su artículo 740 que en el supuesto referido, el emplazamiento se practicará conforme a lo previsto en el artículo 743 para la práctica de la primera notificación personal en el proceso (emplazamiento), conforme a las reglas y con los requisitos especificados; es decir, asentando el

actuario, razón pormenorizada en la que conste que se cercioró, así como los medios que lo llevaron a concluir de ese modo, de que el lugar donde efectúa la notificación sea el del centro de trabajo donde prestó o presta sus servicios el demandante, entendiéndose que la diligencia se hace al patrón aunque se ignore su nombre; ello no significa, que puedan decretarse condenas en contra de la fuente de trabajo o de quien resulte responsable de ella, sin que exista identidad del patrón, ni tampoco resulta obligatorio para el trabajador el conocer el nombre de su patrón o la razón social o denominación de la empresa para la cual prestó sus servicios, pues si estamos en los supuestos de que en muchas empresas los trabajadores no tienen ni siquiera la primaria cursada en forma completa, y el hecho de que la relación laboral personalizada es con el jefe de personal, gerente, director o administrador; constreñir al trabajador para que previo a la admisión de la demanda que plantee proporcione tales datos, sería en su evidente perjuicio y, ante tal situación, no se lograría el objetivo que se persiguió con la creación de la ley laboral, que como también se mencionó, es el equilibrio de las partes en el proceso laboral a través del auxilio a la clase más débil de las relaciones de ésta índole.

De acuerdo con estas ideas, el desconocimiento del nombre del patrón al momento de emitir el laudo, impide a la Junta dictar condena contra la fuente de trabajo, por no haber identificado al responsable de ella.

Lo anterior se estima así porque, jurídicamente, los únicos titulares de derechos y obligaciones, son las personas (físicas y/o morales). De tal suerte que la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta o prestó sus servicios, sin conocer la identidad del patrón o de la persona responsable de aquélla, no puede legalmente considerarse como sujeto de derechos y obligaciones y, por lo tanto, no puede decretarse en su contra una condena, precisamente por no existir una persona física o moral que le dé cumplimiento al laudo dictado por la autoridad arbitral responsable, ni existe

determinado ente alguno al que pueda exigirse tal cumplimiento. Es por ello que los artículos 8 y 10 de la ley de la materia, definen al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, y al patrón, como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Es decir, que independientemente del lugar donde el trabajador presta sus servicios y de la persona que lo contrate, necesariamente la calidad de patrón recae en una persona física o moral, que como sujeto de derechos y obligaciones pueda ser, en caso de que el derecho asista al trabajador en la acción intentada, condenada en un laudo, respecto de las prestaciones a que tenga derecho el trabajador y a la que pueda exigirse la satisfacción de esas prestaciones.

Por otro lado, no es posible dictar laudo condenatorio contra la fuente de trabajo sin conocer la identidad del patrón, en virtud de que el conocimiento de la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral ejercitada, sin el cual aún cuando sí puede prosperar dicha acción, resulta imposible dictar un laudo condenatorio contra la fuente de trabajo.

La identidad del patrón demandado, es presupuesto de la acción que ejerza el trabajador para reclamar sus derechos, pues jurídicamente no es posible, establecida la procedencia legal de esos derechos, condenar a una persona indeterminada, como sería el responsable de una fuente de trabajo o del lugar donde se presten los servicios cuando la identidad de ese responsable no se ha determinado, ya sea porque no compareció voluntariamente a dar contestación a la demanda planteada en su contra y que le fuera hecha saber al momento del emplazamiento, o bien porque no habiéndose presentado luego del emplazamiento, la Junta no se allegue de elementos de convicción tendientes a esclarecer la identidad de dicho patrón o responsable de la fuente de trabajo.

El criterio plasmado se encuentra administrado con la tesis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando en sesión privada celebrada el seis de octubre de dos mil, emitió la jurisprudencia, por contradicción de tesis entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, la que se identifica con el número 2a /JJ/98/2000 y, se publica en la página 272 de la Gaceta del mes de diciembre de ese año, del rubro y texto que dice:

“CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL. No es posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual no puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo

pueda establecerse condena contra persona indeterminada. Asimismo, el que conforme a los artículos 712 y 740 del ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo señalamiento del domicilio en que se labora o laboró y de la actividad del patrón, cuando el trabajador desconozca el nombre, razón social o denominación de aquél, caso en que procede el emplazamiento en ese domicilio, únicamente hace patente la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de acción y ordenándose el emplazamiento con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca al procedimiento. Sin embargo, cuando ello no ocurre así, a fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor del trabajador y evitar que éste quede indefenso cuando el patrón no comparece al procedimiento, por no poderse decretar condena en contra de persona indeterminada, la Junta laboral debe, si advierte en la fase de arbitraje que no compareció la parte demandada y que no existen elementos para determinar su identidad, haciendo uso de la facultad para mejor proveer prevista en los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, ordenar la investigación que permita conocer a la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo para decretar, en su caso, la condena en su contra, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene del domicilio en que labora o laboró el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos está en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etcétera), a fin de que le proporcionen el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo."

La imposibilidad de emitir condena en contra de un patrón no identificado, no va en contra de que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal

del Trabajo, cuando dispone que la diligencia de requerimiento de pago y embargo se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación, en virtud de que el esclarecimiento de su nombre o denominación asegura la ejecución del laudo en beneficio del trabajador al conocer la identidad del patrón o responsable de la fuente de trabajo, porque el emitir un laudo contra persona indeterminada, imposibilitaría el cumplimiento del laudo.

Tampoco se estima como obstáculo para considerar ajustadas a derecho estas ideas el que conforme a los artículos 712 y 740 de la ley de la materia, proceda admitir la demanda pese a que solo se señale el lugar donde se prestan o prestaron los servicios así como la actividad que desempeña el patrón, en los casos en que el trabajador ignore el nombre del patrón, la denominación o razón social de donde labora o laboró, porque lo que pretende el legislador es evitar que el trabajador quede indefenso sólo por desconocer el nombre de su patrón, permitiéndole en tal supuesto que ejerza su derecho de acción con la sola mención del domicilio en que prestó o presta sus servicios y la actividad del patrón, caso en que la Junta debe ordenar el emplazamiento en ese domicilio, con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca al procedimiento.

Sin embargo, como puede suceder que el demandado no comparezca a pesar del emplazamiento en el domicilio donde el trabajador presta o prestó sus servicios, con el fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor del trabajador, para evitar que aquél quede indefenso cuando éste no comparezca al procedimiento por no poderse decretar condena en contra de persona indeterminada, la Junta laboral debe, al percatarse de la incomparecencia del patrón o persona responsable de la fuente de trabajo, y conforme fue precisado en párrafos precedentes, hacer uso de su facultad para mejor proveer, para

esclarecer la identidad del mismo, con la finalidad de que, en el supuesto de que la acción intentada por el trabajador prospere, culmine con un laudo condenatorio contra aquél y, que dicha determinación no sea emitida contra una persona indeterminada, pues gracias al auxilio de la autoridad arbitral, se conozca con certeza, la identidad de aquélla persona que debe cumplir con dicha determinación, y de esa manera, se cumpla con el equilibrio social buscado por el legislador entre la clase trabajadora y patronal,

Los artículos a que he hecho referencia literalmente disponen:

"Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate."

"Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta."

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad."

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas."

El que el primer precepto transcrito utilice la palabra "**podrá**", al referirse a las diligencias que resulten pertinentes o convenientes para el esclarecimiento de la verdad, le confiere facultad potestativa para mejor proveer a que se ha hecho referencia; empero, no le permite que pueda ejercerse o dejarse de ejercer en forma caprichosa o arbitraria, sino que, por el contrario, esa facultad se otorga con el fin de que la autoridad arbitral la ejercite siempre que en el asunto que le fue planteado ignore el nombre del patrón o su razón social que impida la ejecución del posible fallo condenatorio.

En todo caso se propone como una solución a este problema que se presenta muy frecuentemente en la práctica, que el artículo 782 de la ley aludida sufra una modificación substancial; para lo cual se tendría que hacer en una iniciativa de ley la propuesta de que dicho artículo en lugar de utilizar la palabra "**podrá**", utilizara la diversa "**deberá**", lo que aseguraría al trabajador que la Junta estaría obligada, ya no como una facultad potestativa a ordenar las diligencias pertinentes y solicitar a las autoridades necesarias los documentos y la información que se requiera para llegar a identificar al patrón, es decir que el uso de su facultad para mejor proveer sea de manera obligatoria para esclarecer la identidad del demandado, con la finalidad de que, la acción intentada por el trabajador prospere y culmine con un laudo condenatorio contra aquél, lo que evitaría que dicha determinación no sea emitida contra una persona indeterminada.

Así, se propone que el texto literal del artículo 782 quedara de al siguiente manera:

*"Artículo 782. La Junta **deberá** ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue*

conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate."

En resumen, cuando el trabajador que en su demanda sólo señala el domicilio en que prestó o presta sus servicios y la actividad del patrón, por desconocer la identidad de éste, si la Junta laboral advierte en el procedimiento, que la persona responsable de la fuente de trabajo no ha comparecido a pesar del emplazamiento efectuado en el domicilio señalado en la demanda como aquel en que se labora o laboró, a fin de no contravenir las normas legales relativas a las facultades que para mejor proveer le son otorgadas y con ello arribar al esclarecimiento de los hechos, este trabajo propone que las juntas **obligatoriamente** practiquen las diligencias y se alleguen de la información pertinente para conocer la identidad de la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene del domicilio en que labora o laboró el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos está en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etcétera), a fin de que le proporcionen el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo.

Ya que el no ejercer las facultades para mejor proveer en el caso referido, implicaría por parte de la Junta Laboral, contravenir las disposiciones legales que le otorgan esas facultades, al no hacer uso de ellas en un caso en que resulta necesario a fin de no contrariar la ley en perjuicio del trabajador que desconoce la identidad de su patrón, ya que resultaría absurdo, caprichoso y por demás perjudicial, el que a pesar de que la ley permita al trabajador que se ubica en la hipótesis antes mencionada, presentar la demanda para hacer valer sus derechos, señalando en ella sólo el domicilio en que presta o prestó sus servicios y la actividad del patrón, así como el hecho de que se obligue a los funcionarios que conozcan de tal contienda laboral a efectuar el emplazamiento

en ese domicilio, no limita ni constriñe a la Junta para no hacer uso de sus facultades para mejor proveer a fin de determinar la identidad del patrón cuando éste no comparece al procedimiento y a pesar de que tal determinación constituye presupuesto indispensable para que prospere la acción y, en su caso, pueda ejecutarse contra una persona determinada el laudo que resultare condenatorio.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los únicos titulares de derechos y obligaciones, son las personas (físicas y/o morales). De tal suerte que la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta o prestó sus servicios, sin conocer la identidad del patrón o de la persona responsable de aquélla, no puede legalmente considerarse como sujeto de derechos y obligaciones y, por lo tanto, no puede decretarse en su contra una condena, precisamente por no existir una persona física o moral que le dé cumplimiento al laudo dictado por la autoridad arbitral responsable, ni existe determinado ente alguno al que pueda exigirse tal cumplimiento.

SEGUNDA.- La Junta debe allegarse de los medios de prueba necesarios, para identificar el domicilio del patrón cuando el trabajador le ha manifestado en su escrito inicial de demanda que desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, expresando únicamente que su demanda es en contra de *"...quien resulte responsable de la relación laboral..."* en uso de las facultades que la ley le otorga para mejor proveer en materia laboral, realizando las gestiones necesarias para identificar al patrón.

TERCERA.- Cuando el actor expresó en su demanda desconocer el nombre del patrón o la denominación o razón social del lugar en que presta o prestó sus servicios o en su caso plasmó la leyenda *"...en contra de quien resulte responsable..."*; y, en el juicio no compareció nadie en representación de la fuente de trabajo demandada, es necesario verificar que el emplazamiento se hay realizado en estricto acatamiento del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo y, de no existir la certeza jurídica del mismo es improcedente que la junta decrete condena por no estar definido quien es el patrón y, por ende, quién debe dar cumplimiento a la condena que se decrete en el laudo.

CUARTA.- Al no haberse precisado dentro de la secuela procesal la identidad del patrón o persona responsable de la fuente de trabajo, no está tampoco determinada la personalidad del ente obligado a dar cumplimiento a dicho laudo; y, consecuentemente, de ejecutarse una condena contra un establecimiento o fuente de trabajo sin haberse escuchado, oído ni vencido en juicio a la persona responsable, esa resolución resultaría violatoria del artículo 14 Constitucional que consagra la garantía de audiencia.

QUINTA.- Es necesaria la modificación del artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de utilizar la palabra "podrá" por la diversa "deberá", en virtud de que las Juntas tendrán la obligación de realizar las diligencias pertinentes para conocer la identidad de la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene el domicilio en que labora o laboró el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos está en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etcétera), a fin de que le proporcionen el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

TEXTOS JURÍDICOS

- BARRERA Graf, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil. Porrúa, México 1997.
- CABANELAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968.
- CANTON Moller, Miguel. Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición, Editorial Pac, México 1995.
- CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Séptima Edición. Editorial Porrúa. México 1999.
- CLIMENT Beltrán, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Esfinge, Estado de México 1999.
- CORDOVA Romero, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 2000.
- CORDOVA Romero, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Forense Laboral. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1996.
- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Décima Edición, Porrúa, México 1997.
- DELGADO Montoya, Rubén. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1979.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Primera Edición. Editorial Porrúa, México 1979.
- DE PINA, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa, Cuarta Edición, México 1985.

- LUIGI de Lítala. El Contrato de Trabajo. Trad. De Santiago Sentis Melendo. Buenos Aires, Argentina 1946.
- MEDINA Lima, Ignacio. Presupuestos Procesales y los Impedimentos Procesales. Breve Antología Procesal. Universidad Autónoma de México, México 1973.
- PLA y Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Editorial, M.B.A, Montevideo 1975.
- TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría General. Porrúa, México 1971.

LEGISLACIÓN

- Ley Federal del Trabajo, Análisis y Comentarios del Tratadista Carlos Buen Unna, Colección de Leyes Comentadas, Tercera Edición, Editorial Temis, México 1996.
- Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Climent Beltrán, Juan B. Esfinge, México 2001.
- Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2001.

JURISPRUDENCIA Y OTRAS FUENTES

- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. Décimo Cuarta Edición. México 1986.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario del Poder Judicial Federal, Sexta Época, Tomo LII, Quinta Parte.
- Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Tomo III.
- Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989.

V^o b^o
 27/11/89

