



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO

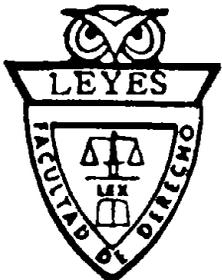
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

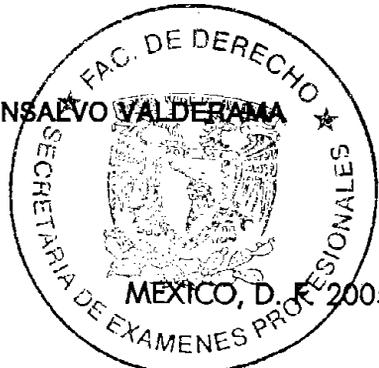
EXPOSICION, ANALISIS Y CRITICA DE LAS INSUFICIENCIAS,
CONTRADICCIONES Y AMBIGÜEDADES SOBRESALIENTES
EN EL APARTADO PROCESAL DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO (TITULO XIV)

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JUAN RAMON GARCIA OLVERA

ASESOR LIC. LUIS MONSALVO VALDERAMA



CIUDAD UNIVERSITARIA



MEXICO, D. F. 2005

m. 345387



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

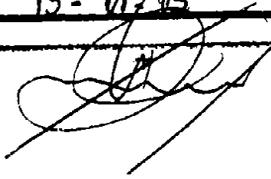
Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Juan Ramón Gasca Olvera

FECHA: 15 - VI - 05

FIRMA: 



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **JUAN RAMON GARCIA OLVERA**, con número de cuenta 96513718, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y CRITICA DE LAS INSUFICIENCIAS CONTRADICCIONES Y AMBIGÜEDADES SOBRESALIENTES EN EL APARTADO PROCESAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (TITULO XIV)"**, bajo la dirección del Lic. **LUIS MONSALVO VALDERAMA**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **JUAN PABLO MORAN MARTINEZ**, en el oficio con fecha 2 de marzo de 2005., 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 del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA BLANCA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 29 de marzo 2005.

Firma:

LIC. **PORFIRIO MARQUET GUERRERO**
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite 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 la 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).

AGRADECIMIENTOS.

A Dios, por permitirme vivir.

A la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

A mis Padres, por demostrarme que los héroes si existen.

Al amor de mi vida, porque sin su impulso, su apoyo y sobre todo, sin su compañía, jamás habría alcanzado ésta etapa de mi vida profesional. ¡Gracias flaquita!

A mis maestros, a mis amigos, a mi familia y en general, a todas aquellas personas que me han brindado su tiempo, sus conocimientos, su apoyo y amistad incondicional.

ÍNDICE

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y CRÍTICA DE LAS INSUFICIENCIAS, CONTRADICCIONES Y AMBIGUEDADES SOBRESALIENTES EN EL APARTADO PROCESAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (TÍTULO XIV)

Introducción	I
Capítulo 1. Antecedentes del Derecho del Trabajo.	
1.1 Antecedentes mundiales del Derecho del Trabajo.....	1
1.2 Historia del Derecho del Trabajo en México.....	6
1.3 Orígenes y antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.....	16
1.3.1 Estado de México.....	17
1.3.2 Nuevo León.....	17
1.3.3 Aguascalientes.....	18
1.3.4 Jalisco.....	18
1.3.5 San Luis Potosí.....	18
1.3.6 Veracruz.....	19
1.3.7 Yucatán.....	19
1.3.8 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	20
1.3.9 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	21
1.4 Antecedentes del apartado Procesal en la Ley Federal del Trabajo.....	23

1.4.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	23
1.4. 2 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	26
1.4. 3 Reformas procesales del Decreto de Fecha 31 de Diciembre de 1979 a la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	30
 Capítulo 2. Conceptos generales	
2.1 Proceso y principios Procesales.....	34
2.2 Capacidad y personalidad.....	46
2.3 Competencias.....	51
2.4 Impedimentos y excusas.....	59
2.5 De las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	64
2.6 De los términos procesales.....	72
2.7 Notificaciones.....	75
2.8 Exhortos y despachos.....	81
2.9 Incidentes.....	84
2.10 Medios de Prueba.....	86
2.10.1 Confesional.....	88
2.10.2 Documental.....	89

2.10.3 Testimonial.....	90
2.10.4 Pericial.....	91
2.10.5 Inspección.....	92
2.10.6 Presuncional.....	93
2.10.7 Instrumental de actuaciones.....	94

Capítulo 3. Planteamiento Procesal general.

3.1 Análisis y crítica de los aspectos sobresalientes del Título sobre Derecho Procesal de la Ley Federal del Trabajo.....	95
3.1.1 Caso 1: Los artículos 685 y 873.....	95
3.1.2 Caso 2: Los artículos 689, 690, 739 y 751.....	104
3.1.3 Caso 3: Los artículos 703, 762 y 763.....	115
3.1.4 Caso 4: Los artículos 739, 745 y 746.....	124
3.1.5 Caso 5: Los artículos 714, 716, 747 y 748.....	126
3.1.6 Caso 6: El artículo 750.....	129
3.1.7 Caso 7: Los Artículos 772 y 773.....	130
3.1.8 Caso 8: El artículo 785.....	136
3.1.9 Caso 9: Los artículos 678, 685, 872, 873 y 880.....	140

Capítulo 4. Reforma Laboral.

4.1 Múltiples intentos de Reforma.....	144
4.2. Una posible solución. (Planteamiento personal).....	163
Conclusiones.....	171
Bibliografía.....	177

Introducción.

Si bien la Ley Federal del Trabajo es mundialmente reconocida como vanguardista, al reglamentar de manera eficiente los postulados del Derecho Social que el Constituyente de Querétaro reconoció e incorporó en la que puede considerarse como la primera Constitución Social del siglo pasado, existen algunas Instituciones que si bien resultan positivas, no han sido desarrolladas con la amplitud y precisión que sería deseable para dar plena eficacia al Derecho que salvaguarda.

Para conseguir dicho objetivo, nos proponemos en el presente estudio evidenciar algunas de las insuficiencias, contradicciones y ambigüedades apreciables en el apartado procesal de la Ley Laboral vigente, tomando como punto de partida la experiencia cotidiana de su aplicación, a través de un análisis profundo del contenido de su Título XIV que a la postre pueda ser orientada a resolver problemas laborales tan urgentes como los vividos día a día en carne propia por los abogados postulantes en los diversos Juicios que enfrentamos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La cotidianeidad, nos lleva a concluir que existen múltiples disposiciones en el título XIV de la Ley Federal del Trabajo relativo al Derecho Procesal, que aparecen como formulaciones excesivamente generales y vagas, otras, que no son sino un cúmulo de obstáculos y limitaciones que en lugar de facilitar el procedimiento, lo empantanar, lo confunden, lo hacen repetitivo, en fin, lo vuelven obsoleto.

Debemos tener la capacidad para sustraernos tanto de las viejas ideas como de las nuevas propuestas, ya que las primeras se oponen al cambio, mientras que las segundas se enfocan en analizar detalles en su mayoría intrascendentes que lejos de alentar una verdadera modernización representan una clara defensa ya sea de intereses obreros o patronales, según el sector al que pertenezca la ponencia.

Atento a lo anterior, el presente trabajo de titulación, lejos de ser un proyecto mas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, simboliza nuestra inquietud como abogado postulante de evidenciar esas lagunas, contradicciones y ambigüedades, que los que tenemos la fortuna de ejercer la materia del trabajo, en más de una ocasión hemos detectado en gran parte del articulado del apartado procesal en cuestión.

Para lograr lo anterior, elaboraremos una crítica y su consecuente propuesta de cambio, para demostrar que de subsanarse dichas insuficiencias y vacíos, especificarse lo vago, lo oscuro y eliminarse lo contradictorio, nuestra regulación procesal del trabajo puede actualizarse y convertirse en una verdadera herramienta tanto para los litigantes como para el Juzgador y así, evitar la diversidad de interpretaciones y criterios que sobre un mismo tema emanan día a día de los tribunales del trabajo y de paso, reducir el gran número de Juicios de Amparo que en la actualidad se generan.

Capítulo 1

Antecedentes del Derecho del Trabajo

En el presente capítulo expondremos una breve relación de la evolución que ha sufrido el Derecho del Trabajo, tanto en nuestro País, como en el resto del mundo.

Consideramos que resulta necesaria dicha relación, puesto que es una manera de mostrar al lector un poco de historia de la materia del Derecho sobre la que versará la presente Tesis.

1.1 Antecedentes mundiales del Derecho del Trabajo.

Para referimos a los antecedentes del Derecho del Trabajo en nuestro País, es necesario conocer primero los antecedentes que dieron origen al mismo en el mundo.

El origen histórico del Derecho del Trabajo se encuentra vinculado al fenómeno conocido bajo la denominación de *Revolución Industrial*. Si nos fuese dado situar en el tiempo un acontecimiento indicador para señalar el inicio de ese proceso revolucionario, señalaría la máquina de vapor descubierta por Thomas Newcomen, en 1712, luego empleada con fines industriales, para bombear agua de las minas de carbón inglesas.

En torno del motor se concentraron los instrumentos de trabajo, y en torno de éste los operarios. La concentración del proletariado en los grandes centros industriales nacientes; la explotación de un capitalismo sin freno, la triunfante filosofía individualista de la Revolución Francesa; los falsos postulados de la libertad de comercio, industria y trabajo, reflejados en el campo jurídico en la engañosa libertad de contratar; el constante empleo de las llamadas *medias fuerzas*, esto es, el trabajo de la mujer y del menor; la institución de las sociedades por acciones, sociedades anónimas propiciando, al principio, una reunión de grandes capitales necesaria para el comienzo de la industria y su posterior desdoblamiento en los capitales monopolizadores, la idea emprendedora de no-intervencionismo estatal por más precarias que fuesen las condiciones económicas y sociales, todo eso fue creando un estado de pobreza sin precedentes para las clases proletarias, resultando de ello la aparición, en la historia del movimiento obrero de un fenómeno relevante: la formación de una conciencia de clase.

Señala Bermúdez: *"La historia del movimiento obrero es una lección de sociología, que nos da la precisa idea del grupo social oprimido. El envilecimiento de la tasa salarial, el prolongamiento de la jornada de trabajo, el libre juego de la ley de la oferta y la demanda, el trabajo del menor de seis, ocho y diez años en largas jornadas y el de la mujer en idénticas condiciones crearon aquel estado de desastre social de que nos habla Durand, en el cual las condiciones de vida se uniformizaron*

en el más ínfimo nivel. La identidad de condiciones de vida crea firmes principios de solidaridad entre los miembros del grupo social oprimido".¹

La fuerte resistencia de la clase obrera se encuentra de inicio, en la asociación secreta, agrupada al margen de la ley, que fue perseguida, no obstante, en protección de los intereses de clase y siguiendo el instinto de defensa colectiva contra la pobreza; los movimientos huelguistas, la acción directa por el sabotaje, o por el boicot; el movimiento Ludista en Inglaterra y en Francia; algunos convenios colectivos de existencia precaria, manifestados desde el inicio de la historia del Movimiento Obrero, son una prueba evidente de que el impulso inicial dado para la aparición del Derecho del Trabajo fue obra del propio obrero, y no, benevolencia de filántropos de la clase patronal, o del Estado.

Solamente la coalición de los integrantes de una clase o categoría profesional o económica puede imponer reivindicaciones o derechos. La acción directa del proletariado en el cuadro de las condiciones adversas que a ella creó la Revolución Industrial fue, pues, el factor principal para la formación histórica del Derecho del Trabajo. Bajo este aspecto puede afirmarse que surgió primero un Derecho Colectivo impulsado por la conciencia de clases, y enseguida, un Derecho Individual del Trabajo.

Si desde el punto de vista jurídico social, fue el Derecho de las Relaciones Colectivas del Trabajo, el factor principal, el resorte propulsor del Derecho del

¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I, Cárdenas, México, 1979, p.4.

Trabajo, su reconocimiento por parte del Estado comenzó, como es obvio, por la reglamentación del Derecho Individual del Trabajo. A este propósito acostumbran los autores dividir en etapas de la evolución histórica del Derecho del Trabajo. Cuatro periodos son separados por acontecimientos señalados en la historia de este Derecho y que refiero a continuación:

I. El primer período, inicia desde fines del siglo XVIII, hasta el manifiesto Comunista de Marx y Engels (1848), es señalado por la escasa actividad reglamentaria del Estado Liberal. Resalta de este período, un decreto del Directorio de la República Francesa que reglamentó el trabajo en las tipografías en 1796; y una ley inglesa de 1802, que prohibía las jornadas de trabajo por más de doce horas al día, así como el trabajo nocturno; una ley análoga francesa en 1841; y, sobre todo, el acto de 1826 en Inglaterra que, como observa Andre Philip, permitía a la clase obrera británica conquistar el derecho de asociación más de medio siglo antes que los trabajadores franceses.

II. El segundo se inicia con una publicación del famoso *Manifiesto Comunista* en 1848, seguido de la fundación de la Primera Internacional dirigida teóricamente por Marx; la aparición de su obra *Contribución Crítica de la Economía Política*, en la cual arma al proletariado con la teoría del *Materialismo Histórico* (1850); la Revolución Francesa de 1848 y la respectiva Constitución instituyendo un *derecho al trabajo* de contornos imprecisos; la creación de la *Comisión de Luxemburgo* presidida por Louis Blanc, de la cual resultaron proposiciones reglamentando la duración del trabajo para adultos en la provincia de París y la prohibición de la

marchandagem; la abolición del derecho de coalición (1874); la tolerancia por la autoridad pública de los chambers sindicales y, como acontecimiento político-social de cierta repercusión en la reglamentación del trabajo, la Comuna de París (1870). Finalmente, la conquista del derecho a la sindicalización en Francia (1884), hecho histórico que abrió el camino a la libre sindicalización.

III. El tercero tiene su marco original en la primera de las Encíclicas Papales, la *Rerum Novarum* (1890), de León XIII, acontecimiento de suma importancia para la Doctrina Social de la Iglesia y de larga repercusión histórica. Otros señalan como inicio del tercer período la Conferencia de Berlín (1891), donde el genio político de Bismark se dejó sentir, sobre todo en el terreno de los Seguros Sociales, haciendo largas concesiones a la escuadra dirigida por los social-demócratas y sindicatos afiliados a la Segunda Internacional, de tendencia acentuadamente reformista.

Destaca en este período, como acontecimiento de gran relevancia, la ley que instituía la conciliación y el arbitraje facultativo (1892); la ley de accidentes de trabajo de tanta repercusión en el mundo jurídico, que procuró nuevas teorías sobre la responsabilidad civil; y muchas otras, de menor relevancia.

IV. El cuarto y último período comienza con el fin de la primera Gran Guerra, y el Tratado de Versalles, que como se sabe, pregonizaba nueve principios generales relativos a la reglamentación del trabajo, que se recomendaban a adopción por los países que la firmaban. En ese período se inicia, propiamente, la actividad legislativa de los Estados a favor de los trabajadores, que obediente a aquellos nueve

principios, se caracteriza sobre todo, por la incorporación de medidas de carácter social a los textos de las Constituciones en todos los países democráticos, y por la intensificación de la legislación ordinaria en todas las naciones civilizadas, abarcando todos los aspectos de la reglamentación del trabajo.

La extinta Sociedad de las Naciones había instituido como una de sus agencias de coalición de los pueblos a la Organización Internacional del Trabajo, destinada a la ejecución de los nueve principios del tratado. Con la desaparición de la Sociedad de las Naciones, sobrevivió a ella, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

1.2 Historia del Derecho del Trabajo en México.

En México, la historia del Derecho del Trabajo surge en la primera mitad del siglo XX, cuando existía una aparente calma, había paz, la actividad industrial era prometedora; el peso nacional como moneda había ganado respeto mundial, se pretendía una mejor vida, a la manera de París o de Londres.

Tiempo después del nacimiento del nuevo siglo, iban a caer junto con ese México exaltado, su grupo de *científicos* y las empresas transnacionales, que explotaban impunemente la riqueza del país y la vida de los mexicanos. Terminaría un régimen fascista y nacía una nueva ciencia dictada por los principios del pueblo, la ciencia del *Derecho Social*. Se consagraría el sueño del *Nigromante* y de Morelos. Nacía la época de la equidad y se cambiaban los destinos de todos los trabajadores del mundo.

Esa nueva época, llamada la primer revolución social del siglo XX, no fue hecha por la clase de idealistas que hicieron la revolución francesa, sino que fue hecha por el pueblo mismo, por los hombres que sufrían en los campos de labranza, en las fábricas, en las minas o en cualquier lugar donde el hombre tuviera que trabajar.

“El círculo de obreros de México, que se había integrado desde 1870, tuvo un papel relevante en la historia del movimiento obrero.

El 4 de julio de 1878 se formó en Puebla el Partido Socialista Mexicano, con la finalidad de organizar a los simpatizantes del socialismo y conquistar el poder por vía legal. Este partido señalaba en su periódico La Revolución Social que no era enemigo del capital ni de la cooperación entre el capital y el trabajo, sino de los abusos que cometen con ese capital”.²

Ya en 1887 se desencadena una sublevación de obreros y campesinos en el Estado de Hidalgo, con el objeto de exigir el restablecimiento de los ejidos, así como la nulificación de las ventas de las tierras, montes y aguas, que las autoridades habían hecho en perjuicio de los pueblos, comunidades y rancherías. Lo importante de este movimiento fue el interés de la naciente clase obrera por el problema agrario.

Fue en pleno siglo XX cuando los hermanos Flores Magón, hacen su aparición en la historia del movimiento obrero mexicano. El Programa y Manifiesto a la Nación

² BORREGO L., Fernando. “El movimiento obrero”, Revista Oikos, Número 2, México, Octubre 1979, pp.4-5

Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906, es la chispa para encender un movimiento jamás esperado en la historia de México.

Entre algunos de sus destacados puntos, se encuentran los siguientes:

"21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical." ³

Estos puntos del programa, complementados con el capítulo sobre tierras, son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX.

En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal *Humanidad* a fines de enero de 1906, por iniciativa de Don Manuel M. Diéguez; aparecieron otras

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México 1977, pp.3-4.

organizaciones en las que algunos trabajadores se alentaban para defenderse del dominio capitalista que cada día era más desahuciante: bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, para aumentar las abundantes ganancias de la empresa. A fin de contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal *Humanidad* en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó uno de los primeros movimientos obreros, el día 30 del mismo mes y año, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de doscientos obreros.

En la noche del 31 de mayo, en la mina *Oversight* se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros.

Para las primeras horas de la mañana del 1º de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación, a las diez de la mañana ocurrieron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, presentando un *memorándum* que contenía entre otros puntos.

1º. Queda el pueblo obrero declarado en huelga

2º. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

II. El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

V. Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes".⁴

Dichas peticiones fueron negadas rotundamente, y en seguida se organizó un mitin frente a la mina *Oversight*. Posteriormente consiguieron la unión de diversos trabajadores y aunque hubo represalias por parte de los propietarios de las negociaciones no cesaron en su intento.

Estallada que fue la huelga el 1º de junio de 1906, los medios de comunicación calificaban a los trabajadores huelguistas como *incitadores de mala fe*, mientras que el movimiento obrero mexicano acusaba al gobierno de Don Porfirio Díaz de haber permitido el paso de tropas y norteamericanos para proteger a la Compañía Minera.

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas.⁵

⁴ *Ibidem*, pp.5 y 6

⁵ *Cfr. Ibidem*, p. 8

Como consecuencia de los movimientos iniciados por los trabajadores, detuvieron a diversos obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a proceso y se les condenó a cumplir una pena de quince años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa.

A la conclusión de esta lucha las labores se reanudaron, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero ésta fue la primera chispa de la Revolución que había de nacer después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

En Río Blanco, se inicia una huelga en 1907, cuyo origen radicó en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hiladores.

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el *Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón* cuyo contenido esencial es el siguiente:

La Cláusula Primera fijó la jornada de 6 a.m. a 8 p.m. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de diciembre, su suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5.30 y a las 5:45 de la mañana. La Cláusula Doce autorizó al Administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del Administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma Cláusula

indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días. La Cláusula Catorce fijó los días de fiesta: 1º y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1º y 2 de noviembre, y 8, 12 y 25 de diciembre.

Esto ocasionó que diversas organizaciones en varios Estados, también tomaran una actitud de protesta, incluso, sometieron al arbitraje del entonces Presidente de la República su conflicto, mismo que fue resuelto a favor de los empresarios.

Se desprende entonces, que el resultado de dichos movimientos fue una clara observación de que las finanzas públicas se encontraban por encima de la agricultura, la minería, la industria, así como la ambición rentista del capitalista. Ante todo es el punto de partida del desarrollo industrial basado en la explotación del obrero, no obstante lo anterior, estos movimientos propiciaron el advenimiento de la Revolución mexicana.⁶

Sin embargo, fue hasta 1912 cuando se comprobó la fuerza y unidad de los trabajadores mexicanos, al crear *La Casa del Obrero*, a la que poco después agregaron la palabra *Mundial*. Fue símbolo de esta organización la bandera rojinegra como símbolo de luto de los hermanos caídos en Chicago.

⁶ Cfr. *Ibidem*, pp. 10 y 11.

La Casa del Obrero Mundial participó activamente en la revolución mexicana con el llamado *Ejército Rojo*, constituido por Don Venustiano Carranza y por el grupo femenino *Acrata*, constituido por el mismo jefe revolucionario.

*"En 1916 desapareció la Casa del Obrero Mundial, poco después de una huelga nacional con motivo de la falta de cumplimiento a lo ofrecido a los trabajadores por el Gobierno Constitucionalista. Ello era que se pagaría con moneda, se reduciría la jornada de trabajo y se aumentarían los salarios. Sin embargo, se pagaba con billetes llamados infalsificables pero que no tenían ningún valor en el mercado".*⁷

Don Venustiano Carranza es el más entusiasta activista del constitucionalismo, también es el hombre que dio el tiro de gracia a la dictadura y al fascismo, impuesto por casi cien años a partir de la Independencia Mexicana. En su *Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe* tiene especiales disposiciones respecto al derecho social y muy especialmente el Derecho del Trabajo.

En el mes de enero de 1917 se hablaba ya del nacimiento de un nuevo Derecho, el *Derecho Social*.

Este nacimiento se refiere por supuesto al cauce del artículo 123 constitucional.

⁷ ARAIZA GALVAN, Luis, *La casa del obrero mundial (disco magnetofónico)*. Conacurt-productos especiales.

La libertad de trabajo fue ratificada por los Constituyentes de Querétaro, más al iniciarse la discusión del artículo 5º, el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la Revolución; los Constituyentes pretendían establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, conservación de los derechos naturales del hombre, sino algo evidentemente superior, garantías para una clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer las necesidades obreras, es decir, garantías sociales.

El origen del artículo 123 se encuentra en el texto del artículo 5º, que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso del séptimo día, igual salario para igual trabajo, derecho de indemnización por accidentes profesionales, etc.

El propósito de la redacción del artículo 123 citado, no era únicamente el de proteger a la persona obrera, sino a una clase social, la trabajadora. La iniciativa consignaba el derecho de huelga.

No obstante la oposición hecha por algunos Diputados y la defensa de algunos otros como los Diputados Ojara y Victoria, que pueden ser consideradas como apasionadas, lograron despertar una gran simpatía y apoyo entre la mayoría de los Diputados Constituyentes. Era la primera chispa que se arrojaba sobre la forma añeja de las constituciones clásicas, que hizo combustión cuando el Diputado

Manjarrez propuso el establecimiento de un capítulo especial sobre el trabajo en el Código Supremo.⁸

El Diputado yucateco Héctor Victoria, obrero ferrocarrilero, fue el primero en proponer bases constitucionales *"sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas; convenios industriales; Tribunales de Conciliación y Arbitraje; indemnizaciones; etc. De aquí se deriva la teoría del Derecho del Trabajo, como mínimo de garantías constitucionales, distintas de los derechos individuales que en 1857 fueron base y objeto de las instituciones sociales"*.⁹

Por instrucciones del entonces Presidente de la República Don Venustiano Carranza y en cumplimiento a las promesas de la Revolución se encomendó a una comisión a fin de formular un proyecto o leyes o todos los preceptos que fueren necesarios, en los que se tratase el problema obrero en sus diversas manifestaciones, incluso en relación con la huelga.

El 13 de enero de 1917, se dio a conocer el proyecto del capítulo "Trabajo y Previsión Social", que había de ser el artículo 123 de la Constitución.

Así pues, se reconoce a los Constituyentes de Querétaro el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de

⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, sexta edición, Porrúa, México, 1980, p.49.

⁹ Cfr. *Ibidem*. p.50

huelga; son los forjadores de la primera constitución del mundo que consagra las garantías sociales.

*"Así las cosas, cuando se discutió en el Congreso de Querétaro la reforma del artículo 1º de la Constitución de 1857, los Constituyentes precisaron la diferencia entre las Garantías Individuales o Garantías Constitucionales en las que concurren y coexisten dos clases de garantías: garantías individuales y garantías sociales; y aunque los tratadistas aconsejan emplear el término derechos del hombre, se consideró más claro el rubro de las garantías individuales, refiriendo tres garantías individuales que ven al individuo, a la Nación, a todo el conjunto y a todo el conglomerado de individuos; y hay garantías constitucionales o políticas que ven ya a la estructura, ya la convicción del gobierno mismo".*¹⁰

1.3 Orígenes y antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación haré referencia a algunas Leyes, Decretos y Disposiciones que por su importancia, determinaron el cause del Derecho del Trabajo Mexicano, debiendo mencionar que antes de la expedición de la Ley Laboral de 1931, se expidieron en diversos Estados leyes relativas a algunos aspectos en materia de trabajo, ya que si bien la Constitución Política vigente establece en su artículo 73 fracción X que la facultad de legislar en materia de trabajo corresponde al Congreso de la Unión, otorgando en consecuencia un carácter federal a dicha facultad, no fue sino hasta 1931 que se expidió la Primera Ley Federal del Trabajo.

¹⁰ GRACIDAS, Carlos, Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional, México, 1945, p.106

1.3.1 Estado de México

A iniciativa del entonces Gobernador del Estado de México, Don José Vicente Villada, se expidió el 30 de abril de 1904, la ley sobre accidentes de trabajo, cuyo artículo 30, inspirado en el principio del riesgo profesional expone: *“Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados a que disfruten de su sueldo a que hace referencia en los artículos anteriores y en el numeral 1787 del Código Civil, sufran estos algún accidente que les cause la muerte o lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo. Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario”*.¹¹

1.3.2 Nuevo León

El entonces Gobernador de Nuevo León, Don Bernardo Reyes inició ante la legislatura del Estado, una Ley sobre accidentes de trabajo, que fue expedida el 9 de noviembre de 1906 y cuyo texto sirvió más tarde, en los años de 1913 y 1916 de modelo para accidentes del trabajo de Chihuahua y Coahuila, respectivamente.

El artículo 20 de esta Ley aclara que todo accidente se estimaría, comprendido en la primera parte del artículo y, por ende, responsabilizando al patrón

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo I, Tercera edición, Porrúa, México, 1979, pp. 286 y 287

de los riesgos profesionales, mientras no se probase alguna de las circunstancias mencionadas en la parte final del mismo.

Ofrecía la ley a que nos referimos la particularidad, en relación con la del Gobernador Don José Vicente Villada de no definir el accidente de trabajo, y además la de no hacer referencia directa a la enfermedad profesional.¹²

1.3.3 Aguascalientes.

En Aguascalientes el 8 de agosto de 1914 se dio a conocer un decreto en virtud del cual se redujo la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

1.3.4 Jalisco

En Jalisco se decretaron reglamentos relativos a la prestación de servicios; el 28 de diciembre de 1915, se expidió decreto por virtud del cual, se instituyeron las Juntas Municipales para resolver los conflictos laborales; reglamento la jornada de trabajo; el trabajo a destajo; los salarios mínimos para la ciudad y el campo; aceptó la teoría del riesgo profesional y prohibió el trabajo a los menores de nueve años de edad.

1.3.5 San Luis Potosí

¹² Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos del Derecho del Trabajo, Porrúa. México, 1995, p. 45

El 15 de septiembre de 1914 en San Luis Potosí, se dictaron disposiciones fijando salarios mínimos; reduciendo la jornada a ocho horas y cancelando las deudas de los campesinos.

1.3.6 Veracruz

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en Veracruz, y el día 19 del mismo mes, se expidió la Ley del Trabajo de la Entidad la cual contenía capítulos sobre jornada máxima, salarios mínimos, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera. Al año siguiente se promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales (de la siguiente se promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República).

1.3.7 Yucatán

*"En Yucatán, Don Salvador Alvarado expidió un decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, en 1915. En diciembre del propio año entró en vigor la Ley del Trabajo del Estado".*¹³

Cabe mencionar que la ley de Yucatán y en especial la de Veracruz influyó en las demás leyes con que contaba cada Estado, en virtud de que abundó sobre la libertad sindical y el derecho de huelga, además que tomó no solo los intereses

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Op. Cit. pp. 300 y 301

sociales y económicos locales, sino los intereses sociales y económicos de cada región.

Ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de leyes de trabajo por los gobiernos de los Estados, en que se desahogaban asuntos que afectaban la economía nacional, mediante el decreto del 27 de septiembre de 1927, se crearon las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, que tenían como finalidad la de conciliar los asuntos laborales y las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de reglamentar las leyes de ferrocarriles, petróleos y minería. Tal situación creó un debate constitucional que se resolvió con la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, y la distribución de competencias ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

1.3.8 Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el proyecto del artículo 73 fracción X de la Constitución de 1917, así como la reforma hecha al artículo antes mencionado de fecha 31 de agosto de 1929, se autoriza al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, pero dadas las necesidades de las entidades federativas que eran diversas se establece: *"...El Congreso de la Unión y las legislaciones de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las siguientes..."*¹⁴

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, Comentarios a la por Luis Muñoz, volumen IV, Stylo, México, 1948, p.34.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 1º establece: “*La presente Ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades Federales y Locales en los casos y términos que la misma establece*”.¹⁵

1.3.9 Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, que entró en vigor el primero de mayo del mismo año, reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 constitucional, integrada por 1010 artículos, abrogó la anterior Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, que estuvo vigente durante 39 años.

El anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue elaborado en 1969 por los juristas: Mario de la Cueva y Salomón González Blanco (entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social), Ramiro Lozano, María Cristina Salmorán de Tamayo y Alfonso López Aparicio, los que invitaron a los distintos sectores y organismos del país que pudieran tener algún interés en la misma a exponer sus puntos de vista en relación con el citado proyecto.

Los 1,010 preceptos de dicho ordenamiento laboral, de los cuales fueron derogados veinte, se distribuyen a través de dieciséis títulos, de los cuales pertenecen al Derecho Sustantivo Laboral 684, los que se refieren a los derechos y

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, por Alberto Trueba Urbina, Octagésima quinta edición, Porrúa, México, 2004, p. 15.

obligaciones de las partes de la relación laboral, a la declaración de la naturaleza y alcance de la Ley y a las distintas figuras e instituciones laborales que reconoce y regula, así como a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, a los riesgos laborales a las autoridades del trabajo y al personal jurídico de las Juntas y 336, que se refieren al Derecho Adjetivo.

De todo el contexto del multicitado estatuto laboral, cuyas disposiciones son de orden público, interés social y rigen en toda la República Mexicana, se desprende que además de sus características de justicia social, equilibrio entre los dos factores de la producción y de equidad, también resalta, el de protección y especial ayuda que le otorga a la parte trabajadora, por considerarla la más débil en la relación de trabajo, estableciendo así un equilibrio entre las partes integrantes de la relación de trabajo.

Su alcance y ámbito de aplicación comprende a las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y trabajadores tanto de las ciudades como del campo, así como a las dedicadas a actividades propias y habituales de la agricultura, ganadería y forestales al servicio de un patrón, entre otros.

En la exposición de motivos de la legislación laboral en comento se reconoce entre otros aspectos e instituciones de trascendencia, el de la estabilidad de los trabajadores en el empleo.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivadas de las reformas al

artículo 123 que tuvieron lugar en el año de 1962, se conservan en el proyecto de una manera general.

1.4 Antecedentes del apartado Procesal en la Ley Federal del Trabajo.

Como se puede apreciar, conforme avanza el presente trabajo de titulación, nos adentramos en la cuestión procesal, y habiendo expuesto los antecedentes de la legislación laboral, toca el turno del apartado Procesal, por lo que en los siguientes apartados de ello hablaremos.

1.4.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.

En éste dispositivo encontramos un tanto disperso el contenido procesal, pues cuestiones como competencias no están reguladas dentro del Título Noveno que es el que encierra en gran parte la relativa al procedimiento, bajo la denominación *del procedimiento ante las Juntas*.

Comprende del artículo 440 al 648 y está dividido en 8 capítulos.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Abarca del artículo 440 al 485 y dispone entre otras cosas la ausencia de formalidad determinada para promover ante las Juntas, cuestiones muy generales relativas a las notificaciones, la forma en que se encomendaban los suplicatorios o exhortos a otra autoridad para el auxilio en alguna notificación, citación y emplazamiento, la manera en que se computaban los términos, los días y horas

consideradas como hábiles para las actuaciones (resultando curioso que los sábados se consideraban hábiles), la regla general y las excepciones para acreditar la personalidad de las partes, la publicidad de las audiencias salvo ciertas excepciones, las medidas disciplinarias que se podían imponer tanto a las partes como a los propios funcionarios de la Junta, la obligación de las Juntas de hacer constar todo lo actuado en las audiencias en forma de resumen por quienes las presidían y en las actas que se levantaban; la prohibición de intervención de asesores en la etapa de conciliación salvo casos justificados y aprobados por las Juntas, los medios de apremio que podían decretar los Presidentes para hacer cumplir las determinaciones de las Juntas, la sustanciación de plano de las cuestiones incidentales sin substanciación especial con excepción de las cuestiones de competencia, la posibilidad de llamar a Juicio o comparecer por sí mismas de terceras personas que pudieran resultar afectadas, el procedimiento para la designación de beneficiarios, etc.

CAPÍTULO II. DE LAS RECUSACIONES.

Dispone la posibilidad de recusación, los funcionarios recusables, los motivos y requisitos para decretar procedente la recusación así como la forma en que se tramitará y resolverá la misma.

CAPÍTULO III. DE LA CONCILIACIÓN ANTE LAS JUNTAS MUNICIPALES Y FEDERALES DE CONCILIACIÓN.

Capítulo que no establece otra cosa, sino los casos y el procedimiento a seguir en caso de conflicto en determinado lugar donde no existiera Junta de Conciliación y arbitraje.

CAPÍTULO IV. DE LOS PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS CENTRALES Y FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Prevé la forma en que se debía sustanciar el procedimiento, las etapas en las que se dividía, los alcances de cada una de las etapas, la forma de ofrecer y desahogar algunas pruebas como la confesional, la testimonial, etc.; también dispone la forma en que se elaboraría y aprobaría la resolución o laudo, el contenido de los laudos, la inexistencia de recurso ordinario alguno para impugnar los laudos, la posibilidad de las partes de exigir la responsabilidad de alguno de los miembros de la Junta, etc.

CAPÍTULO V. DE LAS PROVIDENCIAS PRECAUTORIAS.

Establece la existencia del embargo precautorio y del arraigo como medidas preventivas para asegurar los bienes de demandado y evitar que se pudiera ausentar, así como los presupuestos en los que operarán dichas providencias y la forma en que serían decretadas.

CAPÍTULO VI. DE LAS TERCERIAS.

Artículos 566 al 569, ordenan la tramitación de la única clase de tercería con—

templada por la Ley, como lo era la excluyente de dominio.

CAPÍTULO VII. DE LOS CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO.

Dispone las normas a seguir en los conflictos que obedeciendo a causas de orden económico, no hubiesen podido ser resueltas a través del procedimiento ordinario, y cuyo efecto podía ser disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, modificar los salarios y, en general, cambiar las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VIII. DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS.

Dispone en su artículo 584 y subsecuentes la obligación de los Presidentes de Juntas de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, prevé la forma en la que se ejecutarán los laudos y se practicarán los embargos y remates; así mismo, sanciona la conducta del demandado para el caso de que se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

1.4. 2 Ley Federal del Trabajo de 1970.

Durante la vigencia de éste ordenamiento el apartado procesal se encontró regulado en el Título Catorce, con un total de diez capítulos que albergan a los artículos del 685 al 835 y de los que se desprenden entre otros temas los siguientes:

CAPÍTULO I, denominado Disposiciones Generales, del artículo 685 al 729, en los que se regulan cuestiones respecto de notificaciones, nulidad de las mismas, actuación de las Juntas, trámite de exhortos, términos procesales, personalidad de

las partes, resoluciones de las Juntas, correcciones disciplinarias, acumulación de Juicios, incidentes, desistimiento de la acción e interrupción del proceso.

CAPÍTULO II, denominado Normas de Competencia y que abarca del artículo 730 al 737, donde se exponen criterios para determinar la competencia de las Juntas por razón de la materia y del territorio, se establece la forma en que habrán de promoverse, ventilarse y resolverse las cuestiones de competencia y las consecuencias procesales que existirán de ventilar un Juicio ante una autoridad incompetente.

CAPÍTULO III, denominado Recusaciones y Excusas, que establece de los artículos 738 al 744 la forma en que determinados integrantes de las Juntas (representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones) podrán ser recusados y desde luego exponen las causas legítimas por las que debe proceder dicha recusación. Así mismo, establecen las Autoridades que se encargaran de instruir y decretar las recusaciones y las sanciones para el recusante que hubiere actuado sin causa y para el integrante de la Junta que se hubiera excusado sin justa causa.

Cabe destacar la inexistencia de sanción para los integrantes de las Juntas que a sabiendas de encontrarse dentro de alguna de las causales establecidas por el artículo 739, se abstuvieran de excusarse y siguieran conociendo del asunto, cuestión que denota una desigualdad para los involucrados.

CAPÍTULO IV, denominado Procedimiento ante las Juntas de Conciliación, capítulo en el que a través de sus 6 artículos (745 al 750), se expone la manera en que habrán de integrarse y de funcionar las Juntas de Conciliación y las de Conciliación Accidentales, pero en los que lamentablemente no se establece la competencia de este tipo de Juntas.

CAPÍTULO V, titulado Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica.

En este capítulo tal y como su nombre lo expresa se detalla a lo largo de los artículos del 751 al 781, la forma en la que se sustanciarán los Juicios ordinarios cuyo fondo no tenga como causa un motivo económico, estableciendo las diversas etapas procesales en que se dividirá el Juicio para su sustanciación, así como la clase de pruebas que las partes podrán ofrecer, la forma en la que deberán desahogarse y la penalización que sufrirán las partes para el caso de incomparecencia tanto a las etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas como al desahogo de las mismas.

También se explican las facultades que las Juntas tienen en el desarrollo del Juicio y la forma y los tiempos en los que las Juntas elaborarán los dictámenes para posteriormente dictar los laudos, cuyo contenido está enumerado en el artículo 779.

CAPÍTULO VI, referente a los Procedimientos Especiales, evidencia la existencia de cierto tipo de conflictos que ya sea por su naturaleza o poca cuantía, exigen un procedimiento más ágil de lo que puede ser uno ordinario, de ahí que se

explique que salvo contadas excepciones, en una sola audiencia se ofrezcan y desahoguen las pruebas y se dicte resolución.

CAPÍTULO VII, que prevé la Tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica en sus artículos del 789 al 815, en cuyo contenido se encuentra establecida la forma en la que se ventilará un procedimiento que tenga como origen cuestiones económicas y como objetivo el que la Junta una vez analizadas las constancias, decrete entre otras cosas el aumento o disminución de personal, de jornada, de semana de trabajo, de los salarios o en general modifique las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento a fin de conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo en beneficio de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII, relativo a los recursos, dispone en los artículos del 816 al 821 que las resoluciones de las Juntas no admiten recurso alguno, pero da la posibilidad a las partes de exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta. Señala la manera en la que los actos de los Presidentes y de los Actuarios serán revisables y, en su caso sancionables.

CAPÍTULO IX, referente a las Providencias Cautelares que los Presidentes de las Juntas pueden decretar con el objeto de prevenir al demandado de no ausentarse de su lugar de residencia sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y

expensado (caso del arraigo) y garantizar el crédito que en su caso pueda obtener a su favor el trabajador (secuestro provisional).

CAPÍTULO X, Tercerías, que resulta ser el último de los capítulos relativos al apartado procesal y que de los artículos 830 al 835 nos enseña que las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia, que se sustanciaran en forma incidental y los efectos que de decretarse procedentes producirán sobre los bienes embargados.

1.4. 3 Reformas Procesales del Decreto de fecha 31 de Diciembre de 1979 a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Constante de 20 capítulos, se encuentran establecidas en el título catorce, artículos del 685 al 938.

En sus primeros tres capítulos, artículos 685 al 706, entre otras disposiciones, establece las características del proceso del Derecho del Trabajo, como se sustanciará el proceso y los procedimientos paraprocesales, las Formalidades a seguir en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, que personas que son parte en el proceso del trabajo, la opción de intervenir en un conflicto por parte de las personas que puedan ser afectadas por la resolución, la forma en que podrán comparecer a Juicio las partes y reglas para acreditar la personalidad de apoderados, áreas y normas de competencia de la Juntas locales y de la Federal de Conciliación y arbitraje.

En su cuarto y quinto capítulos, titulados *de los impedimentos y excusas y de la actuación de las juntas* respectivamente, aborda en los artículos 707 al 732 entre otras cosas que los integrantes de la Junta no son recusables pero si deben excusarse de intervenir en diversos asuntos en lo que puedan ser imparciales, la forma en que se tramitará la excusa, la posibilidad de las partes de denunciar la existencia de un impedimento de algún integrante de la Junta, y la estipulación de no suspender el procedimiento principal mientras se tramita la excusa o la denuncia del impedimento, como procederá el trabajador cuando ignore el nombre de su patrón, la obligación de las partes o sus representantes de estar presentes físicamente en las audiencias, los días y horas hábiles para la actuación de las Juntas y de las partes, la obligación de que las audiencias sean públicas y casos de excepción, las correcciones disciplinarias y medios de apremio que pueden imponer los presidentes y auxiliares de las Juntas.

A partir del artículo 733 y hasta el 752 se aprecian temas relacionados a los términos y las notificaciones.

Los artículos 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, establecen los casos en que se hará uso de los exhortos y despachos, la diferencia entre unos y otros, forma y términos en que se giraran y diligenciaran los exhortos y aquella en que se remitirán los despachos y los casos de excepción en los que son admisibles.

Las cuestiones incidentales las podemos apreciar a lo largo de los artículos del 761 al 771.

De gran trascendencia resulta el capítulo relativo a la pruebas, ya que a partir del artículo 776 expone los medios de prueba que son admisibles en el proceso laboral, entre los que destacan la CONFESIONAL, LA DOCUMENTAL, LA TESTIMONIAL, LA PERICIAL, LA INSPECCIÓN, LA PRESUNCIONAL, LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, Y FOTOGRAFÍAS Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

Artículos como el 777, 778, 779, 780 y demás hasta llegar al 836, se refieren a los requisitos procesales con que deben ser ofrecidas las pruebas para su debida admisión, en cuyo caso contrario la Junta está facultada para desechar aquellas que no cumplan con dichos requisitos.

Los artículos 837 al 848, nos ilustran sobre la naturaleza de las Juntas al ser tribunales de conciencia, y la consecuente obligación que tienen de dictar sus laudos 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 siempre expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Adicionalmente nos indica las clases de resoluciones que pueden dictar las Juntas, y el procedimiento para elaborar y aprobar el dictamen y el laudo.

Especial mención merece el capítulo XVII, pues su articulado nos detalla las disposiciones que rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y

colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la propia Ley Federal del Trabajo.

Por último los Procedimientos Especiales, los procedimientos de los conflictos de naturaleza económica y el procedimiento de huelga, se encuentran relacionados entre el artículo 892 y el 938.

Hasta aquí por cuanto hace a los antecedentes del Derecho del Trabajo.

Capítulo 2.

Conceptos generales

Una vez que nos hemos remontado a los orígenes del Derecho del Trabajo tanto a nivel mundial, como en nuestro País, toca el turno de exponer los conceptos que de alguna manera están involucrados en la presente Tesis, por lo que en las próximas páginas nos avocaremos a explicar los mismos.

2.1 Proceso y Principios Procesales.

Antes de explicar lo que es el proceso, debemos tomar en cuenta algunos conceptos fundamentales que se encuentran íntimamente ligados al proceso. Estos conceptos a los que hacemos referencia son el litigio, la pretensión, la acción y la demanda, principalmente.

Hemos hecho referencia a los diversos choques de fuerzas derivados de la interacción que existe entre los seres humanos, los cuales rompen el equilibrio del grupo social, mismos que dan origen al proceso como una forma para solucionarlos; ahora bien, ese choque de fuerzas es un litigio.

Cita el autor Cipriano Gómez Lara: *"Camelutti expresa que el litigio es el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la*

*resistencia del otro; agregando Alcalá- Zamora y Castillo, que la misma ha de implicar...trascendencia jurídica".*¹⁶

Mediante el derecho de acción, los sujetos provocan el ejercicio de la función jurisdiccional, para conseguir la satisfacción del interés jurídico protegido por el legislador en su favor, en la norma abstracta.

Debemos distinguir ahora, entre acción y pretensión, ya que frecuentemente suelen confundirse dichos vocablos, e incluso llegan a ser utilizadas como sinónimos. A diferencia de la acción, que es la facultad que el particular tiene para provocar el movimiento o poner en ejercicio la función jurisdiccional del Estado; la pretensión "es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a una persona determinada y distinta del autor de la declaración; se trata de una declaración petitoria."¹⁷ Para Couture, la pretensión es la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica, y por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva; en otras palabras, es la autoatribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica.

Por otro lado, la demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por él mismo en parte actora o demandante, inicia el ejercicio de la acción y formula su pretensión ante el órgano jurisdiccional. Se trata de un acto procesal

¹⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso. Novena edición, Oxford University Press, México, 1996. p. 120

¹⁷ Idem.

porque, precisamente con ella se va a iniciar la constitución de la relación jurídica procesal; con ella nace el proceso y así mismo inicia el ejercicio de la acción. Es en la demanda en la cual la parte actora formula su pretensión, es decir, su reclamación concreta frente a la parte demandada; dicha pretensión puede consistir en un dar, hacer o no hacer, en relación con un determinado bien jurídico.

La Ley Federal del Trabajo no señala cuáles son los requisitos que debe cubrir dicha demanda, limitándose a establecer que debe presentarse por escrito, y que en la misma debe expresarse en el mismo, cuando menos el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde prestó o presta sus servicios, en caso de que no conozca el nombre o la denominación o razón social del patrón.

En efecto, el proceso se inicia con una demanda en que el particular pide un tipo de tutela jurídica que sólo el juez puede dar y que efectivamente otorga mediante la sentencia, pero entre la demanda y la sentencia se realizan una serie de actos dirigidos a obtener del Estado, como juzgador, el acto vinculativo que otorga la tutela del derecho substancial a las partes contendientes. Todos estos actos sólo son posibles gracias a la acción que los impulsa y los mantiene en existencia.

Para que pueda establecerse una relación procesal, no basta con que existan los tres sujetos procesales (órgano jurisdiccional, actor y demandado), sino que es necesario se cumplan algunos requisitos que se denominan presupuestos procesales, los cuales son: la capacidad, la personalidad, la legitimación, la

jurisdicción, la competencia; temas que estudiaremos en otros apartados del presente Capítulo.

Como ya hemos hecho mención, la forma por excelencia que en la práctica se utiliza para solucionar los conflictos de intereses entre los hombres, es, sin duda alguna, el Proceso.

El proceso es por excelencia la forma de solucionar un conflicto de intereses que, por constituir una de las funciones básicas del Estado, está regulada de forma coactiva. La palabra proceso viene del Derecho Canónico y deriva del vocablo *procedere*, término equivalente a avanzar.

En el proceso se producen una serie de actos que están encaminados a la aplicación coactiva de una norma jurídica; para ello, se examinan los hechos alegados comprobando su posible ajuste en el supuesto de la norma, cuya consecuencia jurídica es la querida por uno sólo de los litigantes.

El proceso, nos dice Cipriano Gómez Lara, *"es un conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros ajenos a la relación sustancial. Los actos del Estado son ejercicio de jurisdicción; los actos de las partes interesadas son acción, entendida como la actividad realizada por el actor y por el demandado; y finalmente, los actos de los terceros, son actos de auxilio al juzgador o a las partes y que convergen junto con la jurisdicción y la acción, dentro del mismo proceso para llegar al fin lógico y normal de éste: la sentencia.*

*Los actos diversos que componen el proceso están encadenados secuencialmente entre sí, de modo que los anteriores justifican los posteriores y éstos derivan de aquéllos. Dicho encadenamiento recibe el nombre de procedimiento (concepto cuyo estudio haremos posteriormente); el elemento unitario del procedimiento se denomina trámite".*¹⁸

Todo proceso se atiene a dos principios básicos; el primero de ellos vela para que del proceso no deriven resultados procesales contradictorios; el segundo es el principio de economía procesal, que trata de obtener el máximo resultado procesal con el esfuerzo mínimo de actuación de los órganos públicos competentes.

En este momento es oportuno señalar que el proceso abarca no sólo la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido, sino también los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte.

Podemos diferenciar el proceso del procedimiento, manifestando que el primero es un conjunto de procedimientos, entendidos éstos como un conjunto de formas o maneras de actuar, es decir, las conductas que deben desarrollarse en la actuación del particular frente al Estado. El proceso significa dinamismo, actividad; es la idea jurídica directriz, mientras que el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso. *"El proceso es un sistema*

¹⁸ Ibidem p. 123

para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma concreta y material del desenvolvimiento del proceso.”¹⁹

Una vez establecidas las principales diferencias entre proceso y procedimiento, continuaremos estableciendo, según la doctrina clásica, cuáles son las etapas en que se divide el proceso. Son dos las principales etapas que la doctrina señala, en las que se divide el proceso, en primer lugar encontramos la etapa denominada *instrucción*, y en segundo lugar se ubica la etapa denominada *juicio*.

La etapa de la instrucción, la encontramos en todo tipo de proceso, englobando todos los actos procesales, tanto de las partes, como del tribunal y de los terceros ajenos, refiriéndose a actos por cuyo medio se fija el contenido de la litis, se desarrolla toda la actividad probatoria y se formulan las conclusiones o los alegatos de las partes. Esta etapa es la primera fase de preparación, que permite al Juez o tribunal concentrar todos los datos, las afirmaciones y las negativas, los elementos, las pruebas, y las deducciones de todos los sujetos interesados y aquellos terceros que en ella intervengan; los cuales facilitan al juzgador las posibilidades que éste tenga para poder emitir una sentencia.

La instrucción a su vez se subdivide en tres etapas, que son las siguientes:

La postulatoria;

¹⁹ *Idem.*

La probatoria, y

La preconclusiva.

En la etapa postulatoria, el actor y el demandado plantean sus pretensiones y sus resistencias, relatando los hechos, exponiendo lo que a sus intereses convenga y aduciendo los fundamentos legales que consideren les sean favorables. Esta etapa, por regla general termina cuando queda determinada la litis, que es la materia sobre la cual ha de probarse, alegarse y finalmente sentenciarse.

La etapa probatoria, se desarrolla en cuatro momentos, que son el ofrecimiento, la admisión, la preparación y el desahogo de la prueba.

Por último, la etapa preconclusiva es también llamada de alegatos, siendo éstos una serie de consideraciones y de razonamientos que cada parte hace al juzgador respecto del resultado de las etapas postulatoria y la probatoria. La parte que los formula, enfatiza qué extremos de sus afirmaciones y pretensiones o de sus resistencias han quedado acreditados mediante las pruebas rendidas, y en virtud de la relación entre las afirmaciones y las pruebas se hace la petición al juzgador de cuál debe ser el sentido de la sentencia que se emita.

Tal como lo hemos indicado con anterioridad, la segunda etapa del proceso, según la teoría clásica, es el juicio; pero para entender con mayor claridad en qué consiste dicha etapa, resultará práctico proporcionar algunas connotaciones que se

le han dado a este término, en virtud de que en repetidas ocasiones solemos emplear el término juicio como sinónimo de proceso.

José Becerra Bautista nos dice "...Según las Siete Partidas juicio en romance tanto quiere decir como sentencia en latín: et ciertamente juicio es todo mandamiento que el juzgador haga (sic) a alguna de las partes en razón del pleyto (sic) que mueven ante él.

Pero en el Título II de la Tercera Partida al hablar del demandante, se dice: - ...queremos aquí decir del demandador que la viene a pedir (la justicia) él es la primera persona por cuya razón se mueven los pleitos sobre que después ha de venir juicio-. Se distingue pues, el pleito del juicio. Sin embargo, se identifica también pleito y juicio; así en la Ley I, Título II, de la Tercera Partida, se define al actor diciendo:- demandador derechoero (sic) es aquel que face (sic) demanda en juicio para alcanzar derecho."²⁰

Tal y como lo señala nuestro autor, al pasar del tiempo se ha dejado de utilizar el término juicio como un sinónimo de sentencia, y se le ha procurado el significado de legítima contención de causa que se disputa entre el actor y el reo, ante el Juez, para que los pleitos se terminen por autoridad pública. Por lo cual podemos ver que en la práctica cuando existe algún proceso, generalmente utilizamos la palabra juicio al referirlo, por eso hablamos de juicios civiles, mercantiles, laborales, sumarios y ordinarios, entre otros.

²⁰ Cfr. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décima Séptima Edición. Porrúa. México. 2000. p. 34

Sin embargo, en el contexto en que queremos ubicar la denominación juicio, como una etapa del proceso, nos referimos a la sentencia que el Juez emita sobre una controversia con base en las probanzas aportadas por las partes. Derivado de lo que acabamos de exponer, podemos concluir que la etapa del Juicio, consiste en el acto del por el cual el tribunal juzgador dicta la sentencia.

Antes de proceder a señalar y explicar cuáles son los principios procesales que rigen en la materia laboral, creemos conveniente proporcionar una breve definición del Derecho Procesal del Trabajo, atendiendo a sus propósitos, toda vez que son éstos los que dan las pautas para poder establecer los principios que regirán dicha disciplina.

Reuniendo los diversos criterios de innumerables autores, podemos definir al Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y todos los trámites a seguir para la solución de los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones y sindicatos, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo son las máximas o verdades universales del mismo, que han servido para orientar la ley positiva; podemos tomar en cuenta dos criterios para establecerlos, que son el criterio doctrinal y el legal.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo previstos en la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

Publicidad: Este principio indica la cualidad de que todas las actuaciones o diligencias sean públicas, es decir, puedan ser presenciadas por cualquier persona; debiendo distinguir entre hacer acto de presencia y comparecer en la audiencia, siendo que esto último solamente pueden hacerlo los sujetos que forman parte en el proceso, o terceras personas que sean sujetos procesales pero no son parte, tales como los testigos, los peritos, entre otros. Salvo por excepción sería a puerta cerrada, como son en los casos que vayan en contra de la moral o del buen desarrollo de las actividades de la Junta.

Gratuidad: Este principio establece que no genera ningún costo para las partes o demás sujetos procesales que intervengan en el proceso, la actividad que desarrolla el tribunal ni las actuaciones que generen las partes. Los gastos y costas sólo existen en los actos de ejecución.

Inmediatez: Este concepto suele ser confundido con el término rápido; sin embargo, es necesario señalar que esta palabra se compone de dos vocablos que son: *in*, que significa dentro, y *mediato*, que significa contiguo. Por lo tanto este principio indica lo más contiguo, es decir, sin que haya otra cosa en medio. Indica este principio la obligación que tiene el juzgador de mantenerse en contacto directo con las partes durante la secuela del procedimiento para estar en aptitud de mejor proveer.

Este principio es una clara diferencia entre los Juzgados y las Juntas de Con--

ciliación y Arbitraje, en las cuales los Presidentes y Auxiliares deben estar en contacto con las partes para emitir una resolución en conciencia.

Predominancia de la Oralidad: La palabra predominio deriva de dominus, que significa señorío, es decir, por encima de... Razón por la cual este principio consiste en que lo escrito, para tener eficacia jurídica, requiere ser ratificado, esto es, debe estar respaldado por la oralidad. Con esta explicación se aclara que este principio no consiste en que la mayoría de las actuaciones deban desahogarse oralmente.

Instancia de Parte: La iniciativa del proceso debe ser de las partes, la autoridad por sí misma no puede comenzar la prosecución de un conflicto. Consiste en que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares. Este principio se manifiesta esencialmente con la presentación de la demanda.

Economía Procesal: No debemos confundir este principio, con el de gratuidad, ni con el de concentración. Este principio se traduce en la simplificación del proceso, pues propicia el ahorro de los actos procesales. Toda concentración es economía, pero no toda economía es concentración, eliminando en lo posible la tramitación de incidentes.

Concentración: Este principio se encuentra completamente relacionado con el de economía procesal, pues como ya hemos hecho mención, toda concentración es economía. Este principio se establece pues los juicios deben ser breves en su tramitación.

La concentración siempre será economía procesal, pues hay una relación del género, que en este caso es la economía, y la especie, que es la concentración.

Sencillez: El trabajador, se entiende, carece de conocimientos jurídicos, lo cual lo sitúa en una desventaja frente al patrón. Es por esta razón que debemos considerar que este principio pretende no encauzárseles por reglas rígidas o formularias, operando únicamente para las partes, toda vez que la autoridad al conducirse debe observar las formalidades esenciales del procedimiento, en términos de la Constitución y de la Ley. Dicho principio se encuentra previsto en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada.

Subsanación o Suplencia de la Deficiencia de la Demanda: Si la demanda no contempla o contiene todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta, en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley corresponden al trabajador y que haya olvidado reclamar.

Prevención: Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias; se deberá fijar un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades; así mismo cuando sea vaga u oscura.

2.2 Capacidad y Personalidad.

Existen dos tipos de capacidad, la de goce y la de ejercicio; la primera corresponde al atributo de ser persona jurídica, es decir, poder ser sujeto de derechos y obligaciones, la segunda, es la facultad que tiene el sujeto para ejercer por sí mismo los derechos de que es titular. En el ámbito procesal, la capacidad consiste en la facultad para comparecer en un juicio por sí mismo, esto es, por su propio derecho, o en representación de otro. Por ende, quien sea incapaz para ejercer por sí mismo sus derechos no puede comparecer a juicio sino por medio de un representante legal.

Ligado a este concepto encontramos la legitimación, que es una calidad específica para actuar en un juicio determinado, vinculándose la causa remota de la acción. Esto es una calidad específica que confiere aptitud para ejercer una determinada acción como sujeto activo de la misma, o para estar en posición de demandado, como sujeto pasivo. Es por esta razón que si quien ejercita una acción no tiene o no demuestra su calidad de sujeto en dicha relación, no estará legitimado activamente; y bajo los mismos supuestos, si el demandado carece de ella, no tendrá legitimación pasiva.

De ahí se desprende que la idea de legitimación procesal diverge de la de capacidad, pues independientemente de que el actor o el demandado sean capaces o incapaces, pueden estar o no legitimados activa o pasivamente en un juicio

determinado. Esta aclaración resulta pertinente toda vez que suele aludirse erróneamente a la falta de capacidad como sinónimo a la falta de legitimación.

Por otro lado encontramos la personalidad, que entraña la cualidad reconocida por el juzgador de actuar eficazmente en un procedimiento, independientemente del resultado de su actuación. La personalidad puede existir originariamente o por modo derivado; el primer caso comprende al sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio esté o no legitimado activa o pasivamente; en el segundo, la persona que la ostenta no actúa por su propio derecho, sino como representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación activa o pasiva de éstas.

Podemos concluir que la personalidad originaria entraña la cualidad de ser parte en el juicio por propio derecho, y la personalidad derivada es la de quien se ostenta como representante o apoderado legal.

La legitimación y la personalidad son figuras distintas y el acreditar una de ellas no supone necesariamente que se reconozca la otra; esto es, habiéndose reconocido la personalidad puede carecerse de legitimación, y la falta de alguno de esos requisitos impide el trámite del procedimiento, o sea, que tanto la existencia de la personalidad como la de legitimación procesal condicionan la posibilidad de actuar en juicio, siendo que estos dos conceptos son interdependientes.

Así mismo, debemos hacer la distinción y no confundir entre legitimación procesal y la legitimación en la causa, ya que la primera es un presupuesto de

idoneidad procesal para el ejercicio de la acción, que debe estudiarse antes de darle trámite; mientras que la legitimación en la causa atañe a la procedencia de la acción como pretensión, lo que se resuelve al examinar el fondo del asunto en la sentencia o laudo.

La diferencia entre capacidad y legitimación se puede analizar al estudiar los sujetos de la acción, destacando en principio que la acción se traduce en una serie de actos que producen consecuencias jurídicas y para que produzcan tales consecuencias, es decir, tengan la eficacia requerida en el proceso, hace falta que quien los realice esté provisto de determinados requisitos; dichos requisitos son la legitimación y la capacidad. La capacidad consiste en las cualidades personales requeridas para actuar en juicio, en cuanto a la salud mental, la edad, entre otros aspectos; y la legitimación implica, además de tener capacidad, la existencia de una cualidad específica en relación con un determinado juicio, para estar en aptitud de ser sujeto activo o pasivo del mismo.

Existen criterios que puntualizan que la legitimación es un requisito para el ejercicio de la acción, que debe examinarse de oficio, antes de darle trámite; siendo trascendente tocar este tema, pues como ya hemos hecho la distinción entre legitimación procesal y legitimación en causa, no debemos confundir estos dos términos, puntualizando que la legitimación en causa no es un presupuesto procesal, pues es parte del fundamento de la demanda, y por ello, en caso de faltar, la demanda se ha de calificar como infundada y no como inadmisibile. La legitimación

en la causa atañe a la fundamentación de la pretensión contenida en la acción, que se examina en el laudo o en la sentencia.

Resumiendo todo lo expuesto, la capacidad procesal concierne no a los requisitos para ser parte en un juicio, pues se puede ser parte sin capacidad procesal. El hecho del nacimiento constituye a la persona con capacidad para ser parte aún cuando no puede actuar en el proceso por sí mismo hasta adquirir la mayoría de edad; puede tener capacidad jurídica para ser parte, pero carece de capacidad procesal. En cuanto al requisito de la personalidad consiste en la identidad de la parte, si es persona física o si es una persona moral, en acreditar que se ha constituido conforme a la Ley correspondiente; es decir, una sociedad anónima acredita su personalidad con la escritura constitutiva, lo que atañe a los requisitos de integración de esa persona moral. Eso es distinto a la representación en juicio, que no es propiamente un problema de personalidad, sino de personería que atañe a los requisitos exigidos para la eficacia procesal de la representación, a fin de que por medio de otra persona se comparezca en juicio; es la calidad de representante o apoderado.

Al estudiar el tema de la capacidad y la personalidad, debemos estudiar lo concerniente a las partes en el proceso; la Ley Federal del Trabajo en su artículo 689 define a las partes en el proceso como las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Consideramos que dicha definición es poco acertada, toda vez que cuando se presenta una demanda no es necesario demostrar el interés jurídico en el proceso, porque el derecho subjetivo que se debe demostrar puede ser una expectativa de derecho, y éste le da derecho al actor para acudir ante la autoridad y ejercer su derecho de acción. Entonces el interés jurídico va implícito en el derecho de acción que deriva de un derecho subjetivo.

Así mismo, el demandado no tiene obligación de demostrar su interés jurídico para ser parte en un juicio, toda vez que su interés jurídico radica en su derecho de oponer excepciones para defenderse en el juicio.

Por otra parte, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, señalan que, *“en un sentido material, las partes en un proceso son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales gravitan las consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde el inicio hasta la conclusión definitiva. Teóricamente no puede aceptarse la existencia de un juicio que no afecte derechos de persona alguna, ya que carecería de objeto la intervención del Estado en un conflicto puramente especulativo”*.²¹

Es por eso que en nuestra opinión, actor es la persona física o moral que ejerce acciones; mientras que la parte demandada es la persona física o moral en contra de la cual se ejercen acciones.

²¹ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Trillas. México. 2003. p. 56.

2.3 Competencias

La jurisdicción y la competencia son dos conceptos que suelen confundirse y que se manejan indistintamente. La jurisdicción es la potestad de declarar el derecho por parte del órgano del Estado en los casos concretos que se le plantean para tutelar el interés jurídico lesionado y hacer efectiva la tutela mediante la ejecución. En cambio, la competencia es esa misma facultad jurisdiccional de que está investido el juzgador, pero referida a unos límites, limitada a la parcela de jurisdicción que se le confía. Trueba Urbina, señala que *"competencia es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la ley"*.²²

La palabra competencia encuentra su raíz etimológica en las voces latinas *competentia*, *competens*, cuyo significado es relación, proposición, aptitud, apto, conveniencia. Sin embargo, en un sentido jurídico general se alude a una idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos

En un sentido más técnico y especializado, desde el punto de vista del Derecho Procesal, la competencia es la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender un determinado asunto; es decir, es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones. Como hemos señalado, la jurisdicción es una función del

²² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 1982. p.45

Estado, mientras que la competencia es el límite de esa función o facultad, es el ámbito de validez de la misma.

La competencia jurisdiccional puede tener dos dimensiones o manifestaciones, que son las siguientes:

Objetiva. Se refiere al órgano jurisdiccional, con abstracciones de quién sea su titular en un momento determinado.

Subjetiva. Alude al titular del órgano jurisdiccional, más no propiamente a éste.

Tradicionalmente se ha hablado de cuatro criterios para determinar la competencia objetiva; éstos son los siguientes:

La Materia. Este criterio se instaura en virtud de la naturaleza jurídica del conflicto objeto del litigio, o por razón de la naturaleza de la causa; es decir, es la que se atribuye según las diversas ramas del derecho sustantivo. Ese criterio de distribución toma en consideración la creciente necesidad de conocimientos especializados, respecto de las normas sustantivas que tutelan los intereses jurídicos involucrados en el debate sujeto a juzgamiento; así encontramos órganos que conocen de materia civil, penal, laboral, administrativa, entre otras.

El Territorio. La competencia de los órganos jurisdiccionales en función del territorio, implica una división geográfica del trabajo determinada por circunstancias y factores de tipo geográfico, demográfico, económico y social. Debe hacerse

referencia al fenómeno denominado prórroga de la competencia territorial, en cual también es un fenómeno de disposición del proceso por las artes, y que consiste en un sometimiento anticipado de las partes, mediante un pacto, a un Juez distinto o diferente del que normalmente debiera conocer el asunto.

El Grado. Este vocablo, en su acepción jurídica significa cada una de las instancias que puede tener un juicio, o bien, el número de juzgamientos de un litigio. Razón por la cual, este criterio presupone los diversos escalones o instancias del proceso y trae aparejada la cuestión relativa a la división jerárquica de los órganos que desempeñan la función jurisdiccional.

La Cuantía. Se ha dado lugar a una cadena de polémicas, en que se discute si deben plantearse distingos en torno al monto pecuniario de los litigios a ventilarse; la competencia también se determina por este punto de vista del valor económico que pueden revestir los negocios judiciales.

Teórica o doctrinalmente, se han considerado importantes otros criterios para la determinación de la competencia, los cuales son:

El Turno. El turno es un sistema de distribución de los asuntos nuevos entre diversos órganos jurisdiccionales, ya sea en razón del orden de presentación de dichos asuntos o en razón de la fecha en la cual éstos se inician.

La Prevención. Se presenta cuando existen dos o más tribunales que son igualmente competentes para el conocimiento de algún asunto. La prevención

implica que el juzgador primero en conocer el asunto es el que determina a su favor la competencia, excluyendo a los restantes. Significa la aplicación del principio de que el que es primero en tiempo, es primero en derecho.

La competencia subjetiva, es la que se refiere a la persona física titular del órgano jurisdiccional, toda vez que el juzgador debe ser imparcial, es decir, para que pueda ser efectivo el principio procesal de igualdad de las partes ante el juzgador, éste no debe tener motivos de interés, de simpatía, de gratitud, ni de reconocimiento, odio o amistad, con ninguna de las partes.

Por ello, el juzgador debe ser imparcial y no tener en cuenta sino aquellos elementos, argumentos y pruebas que las partes le aporten para la decisión, pero debe evitarse y combatirse toda animosidad, positiva o negativa, a favor o en perjuicio de alguna de las partes; para lo cual resulta importante tomar en cuenta los impedimentos, excusas y la recusación, temas de los cuales no ocuparemos en otro apartado.

En materia laboral, la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, en su Apartado A, establece la competencia federal por razón de la materia, expresando: *"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de exclusiva competencia de las autoridades federales en los asuntos relativos a:*

Ramas Industriales

Textil.

Eléctrica.

Cinematográfica.

Hulera.

Azucarera.

Minera.

Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la función de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

De hidráulicos.

Petroquímica.

Cementera.

Calera.

Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.

Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.

De celulosa y papel.

De aceites y grasas vegetales.

Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.

Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.

Ferrocarrilera.

Maderera básica que comprende la producción de aserraderos y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso, labrado, de envases de vidrio.

Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

Servicios de banca y crédito.

Empresas

Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.

Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa; y respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, universidades, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando no se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en términos de la ley reglamentaria correspondiente”²³

De acuerdo con nuestro sistema constitucional y el pacto federal, las entidades federativas conservan todas las facultades o atribuciones no renunciadas, es decir, que como regla general a los estados les toca la aplicación de las leyes de trabajo, y sólo la Federación tendrá las facultades que expresamente le sean señaladas. Por ende, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas.

²³ Ley Federal del Trabajo, Agenda laboral por Efraín Lechuga Santillán. Ediciones Isef. México. 2002. pp.164 y 165.

En relación con la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo, establece que será competencia de éstas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean competencia de las Juntas Federales, es decir, dicha competencia se fija por exclusión.

La competencia por razón de territorio se rige por el artículo 700 de la Ley de la materia, el cual señala:

Si se trata de las Juntas de Conciliación, será competente la del lugar de prestación de servicios.

Si se trata de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el actor podrá escoger entre:

La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

La Junta del lugar de celebración del contrato.

La Junta del domicilio del demandado.

En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo.

En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del lugar donde reside el demandado.

Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Cuando en los conflictos ante Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se ejerzan en la misma demanda, acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En este caso la Junta Local conocerá de todas las reclamaciones ajenas a capacitación y adiestramiento o higiene y seguridad, y la Junta Federal conocerá del conflicto planteado con motivo de estas últimas materias, exclusivamente. Lo referente al incidente de incompetencia, lo analizaremos en el apartado correspondiente a los Incidentes.

2.4 Impedimentos y Excusas

El ejercicio de la función jurisdiccional se ve limitada, por un lado, por la competencia propia del órgano; por otro lado, por lo que a la persona del juzgador se refiere, ésta se encuentra limitada objetivamente por los requisitos que debe satisfacer para ser designado como tal; y subjetivamente, por todas esas relaciones personales que permiten presumir parcialidad, si tuviera que juzgar a ciertas

personas o situaciones a las cuales le unieren ciertos vínculos de afecto o aversión, e incluso interés directo en el negocio.

La exigencia de imparcialidad en el juzgador ha dado lugar al establecimiento de ciertas reglas que, ante situaciones de interés presunto por parte de quien debe juzgar, determinan la necesidad de apartarlo del proceso. Esa situación puede dar lugar a dos vías diferentes. Conforme a la primera, el juzgador se encuentra en incompatibilidad relativa, debe excusarse o abstenerse del conocimiento del negocio. Pero ante la posibilidad de que no lo haga, los códigos procesales permiten a las partes que soliciten del juzgador que se separe del proceso mediante una recusación.

El impedimento constituye entonces una situación personal en que se encuentra quien debe resolver frente a cualquiera de las partes, que hace presumir su interés en el negocio. La excusa constituye un acto del propio juzgador mediante el cual invocando razones de incompatibilidad, sin gestión de parte, se abstiene de seguir interviniendo. Ello puede hacerse por decisión propia, no sujeta a calificación por parte de otra autoridad, o bien, mediante una solicitud dirigida al órgano competente para que previa calificación de las razones, le autorice a dejar de cumplir el deber primordial del juzgador de conocer y resolver la controversia.

La recusación es acto de las partes mediante el cual, invocando la existencia de un impedimento, se pide a quien debe juzgar se aparte del proceso.

En materia laboral la recusación podía hacerse valer por las partes contra cualquiera de los representantes que integraban las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, actualmente la misma Ley Federal del Trabajo, en su artículo 708 establece que no son recusables, siendo esta figura sustituida por las excusas tal y como lo establece dicho precepto legal.

La determinación de los impedimentos obedece en la ley a diversas razones, entre ellas el parentesco, interés personal y directo en el negocio o parcialidad evidente derivada de alguna causa específica, de este modo el artículo 707 establece las causas por las cuales los representantes del gobierno, de los trabajadores, de los patrones y los Auxiliares, estarán impedidos para conocer de un juicio en el que intervengan, siendo éstas las que a continuación citamos.

Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;

Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

Tenga interés personal directo o indirecto en el juicio;

Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

En caso de que alguno de dichos funcionarios se encuentre el alguno de los citados supuestos, y no se excusare, incurrirá en responsabilidad. Estableciéndose, así mismo, que las partes podrán denunciar por escrito, el conocimiento de alguna de dichas situaciones al Presidente de la Junta o al Secretario del Trabajo y Previsión Social, debiendo acompañar de las pruebas que consideren pertinentes y en las que apoyen dicha denuncia.

De tal suerte, el artículo 709 establece que *"las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las siguientes normas:*

Las instruirán y decidirán:

El Presidente de la Junta, cuando se trata del Presidente de una Junta Especial o de la de conciliación, del Auxiliar o del representante de los trabajadores o de los patrones;

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la ---

Junta Federal; y el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen.

La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución.

Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por 8 días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido²⁴

Si resulta comprobado el impedimento, se le substituirá al Presidente de la Junta, por el Secretario General de mayor antigüedad; al Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la misma, y éste por el Secretario; al Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y los representantes de los trabajadores y de los patrones, por sus respectivos suplentes.

²⁴ *Ibidem.* p.216

También prevé la Ley que durante el trámite de la excusa, no será suspendido el procedimiento.

2.5 De las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Respecto al origen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, *"Felipe Remolina ha señalado que se pueden distinguir tres etapas. Son las siguientes:*

En la primera no se consideraba como una necesidad el establecer autoridades propias para conocer y resolver los conflictos de trabajo, la autoridad competente era por lo general el jefe del partido político, el juez civil e inclusive el juez penal.

La segunda inicia con la creación de la autoridad administrativa del trabajo, en este caso el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, establecido en 1911.

*En la tercera etapa, empieza a hacerse la distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad administrativa del trabajo, dando nacimiento así a una jurisdicción propia facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios. (El artículo 123. Edics. del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, México, 1974, p. XLIV)".*²⁵

²⁵ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, *El artículo 123*. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, México, 1974, p. 46

Con anterioridad a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y Territorios Federales, por decreto del Presidente Venustiano Carranza, en el año de 1917, aunque en ese entonces ya existían Tribunales de Trabajo en distintas entidades federativas.

En el Decreto en que fueron establecidos dichos tribunales, se estipulaba que los Gobernadores del Distrito Federal y de los antiguos territorios federales, dentro de sus respectivas jurisdicciones, procederían a citar a los obreros y empresarios, para que nombraran unos y otros un representante por cada industria, dentro de los tres días siguientes, nombrando dichas autoridades en el mismo plazo su representante, siendo nombrado este último por el Gobernador del Distrito Federal o de los antiguos territorios. Contra las resoluciones de dichos tribunales existía únicamente el recurso de responsabilidad.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Regionales de Conciliación para normar sus funcionamientos, se crearon por Decreto del Presidente Plutarco Elías Calles, en el año de 1927. La Junta Federal tenía su residencia en la Ciudad de México, y su principal objeto era prevenir y resolver los conflictos colectivos e individuales entre patrones y obreros y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones. En atención a lo establecido por la fracción XX del artículo 123 constitucional, la Junta queda integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno que nombraría la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de ese entonces.

La fracción citada en el párrafo que antecede, establece la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los siguientes términos: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

El primer problema que confrontaron estas Juntas fue determinar la naturaleza y alcance de sus funciones, ya que las ideas del Constituyente de 1917, según el Licenciado José Natividad Macías, quien tuvo una intervención destacada en la Comisión elaboradora del proyecto de la nueva Constitución, fue la de atribuirles funciones meramente de Juntas de Avenimiento, para que hubiese un órgano que pusiera en relación a trabajadores y patrones en los conflictos colectivos de naturaleza económica, a fin de canalizar por la vía conciliatoria la solución de los mismo, pero sin asignarles facultades de decisión que obligasen a los trabajadores, porque no querían que fuesen tribunales análogos a los judiciales, de los que desconfiaban porque consideraban que en ellos, los trabajadores estarían en condiciones de desventaja en los litigios contra los patrones. Se excluía del conocimiento de estas Juntas los conflictos individuales y los conflictos colectivos jurídicos.

La Confederación de Cámaras Industriales convocó a un concurso en el año de 1924, sobre el tema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el cual fue premiada la ponencia de Narciso Bassols, quien en la misma expuso que el problema no debería plantearse acerca de si las Juntas de Conciliación y Arbitraje

eran o no Tribunales en el sentido estricto, sino sobre la categoría de los conflictos que deberían conocer y éstos eran exclusivamente los de carácter colectivo, sugiriendo la creación de otros Tribunales de Trabajo especializados, que tuviesen la competencia para conocer y resolver los conflictos individuales. Pero en un segundo trabajo publicado en el año de 1930, sostuvo que de acuerdo con los requerimientos de la Constitución de 1917 y las necesidades de la clase trabajadora, no debería hablarse ni de Juntas de Conciliación y Arbitraje ni de Tribunales comunes, sino de verdaderos Tribunales de Trabajo, y organizarse como tales sin incurrir en las formas anticuadas del procedimiento civil, que resultaban inadecuadas para la necesaria celeridad de los procedimientos laborales.

Sin embargo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados, ya estaban conociendo con anterioridad de toda clase de conflictos laborales, por lo que se presentaba esta realidad y aunque la Suprema Corte de Justicia inicialmente había sostenido la tesis mencionada por Narciso Bassols, a partir de la ejecutoria *La Corona*, de febrero de 1924, se estableció definitivamente el criterio de reconocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales de derecho con plena jurisdicción, para conocer y resolver en toda clase de conflictos laborales individuales y colectivos; estimándose que eran tribunales para conocer en materia laboral con el mismo carácter de los Tribunales Civiles y Penales en las respectivas áreas de jurisdicción.

La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sigue siendo un

tema muy discutido, que ha motivado diversidad de interpretaciones, entre las que destacan:

La interpretación auténtica se sirve de la polémica entre Héctor Victoria y José Natividad Macías en el Constituyente. Victoria proponía una reforma al artículo 13 de la Constitución para justificar el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado; así mismo, exigía otorgar a las legislaturas de éstos facultades para legislar en materia de trabajo; argumentando no tener intención de que se crearan tribunales especiales, sino un tribunal que tendrían una función social muy trascendental para evitar los abusos que se cometían entre patronos y trabajadores.

Macías argumentaba que era absurdo intentar crear dichas Juntas, si no se precisaban cuáles serían las funciones que deberían desempeñar, pues entonces sí se estaría en presencia de verdaderos tribunales dañosos para los trabajadores. Él no estaba en contra de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las que les reconocía eficacia para fijar salarios mínimos y resolver conflictos de huelga, pero sí estaba en contra de que se convirtieran en tribunales; ya que para que esas Juntas fueran efectivas, no se convirtieran en tribunales, y se necesita forzosamente el consentimiento de las partes y en caso de que no haya consentimiento de ambas, fueran obligadas por la ley, que será árbitro de derecho; y si estas Juntas no solucionaran los problemas, tendrían que fallar conforme a la ley, y una vez desechada ésta se sujetarían a lo pactado, y los jueces no pueden separarse de la ley y fallarían en contra de los trabajadores. De manera que los tribunales de

derecho serían esencialmente perjudiciales para el trabajador porque no buscarían la conciliación de los intereses del trabajo con el capital.

La interpretación comparada, llevó a Bassols a investigar los posibles modelos que había tomado en cuenta el Constituyente para la redacción de la Fracción XXI del artículo 123 constitucional. A este efecto recordó que había dos sistemas generales; uno el de los países europeos y de los Estados Unidos; y el otro de Nueva Zelanda.

El primer sistema se caracteriza porque en él las funciones jurisdiccionales en materia de contrato de trabajo se distinguen de las de pura conciliación y arbitraje, no pudiendo confundirse porque las judiciales sí presentan el carácter de impuestas o de forzosa realización, en tanto que las de arbitraje y conciliación jamás de por sí derivan de ejecución obligada; las primeras las ejecutan los tribunales, las segundas los Consejos de arbitraje y conciliación. Por el contrario, la Organización de la Corte de Arbitraje de Nueva Zelanda, era esencialmente distinta de las Juntas. Su interpretación iba precedida de dos tentativas de conciliación, privada la primera y oficial la segunda.

En la interpretación racional o directa, Bassols llegó a la conclusión de que la jurisprudencia y la doctrina mexicana no habían entendido el problema. Para Bassols el problema no era negar que las Juntas fueren o no tribunales, sino decidir qué tipo de problemas podían conocer.

En una conclusión conjunta, Bassols sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje habían sido creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo. En la parte final de su estudio dijo que había que crear verdaderos tribunales de trabajo para que conocieran de los conflictos individuales sin perjuicio de la intervención de las Juntas en los asuntos colectivos.

Poco tiempo después la Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó dos resoluciones contradictorias; toda vez que en la primera afirmaba que las Juntas eran organismos administrativos de índole diversa de un tribunal, y en la segunda calificaba de *tribunales* a las Juntas creadas por mandato de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución. Tenían las juntas facultad para resolver en conciencia, lo que les quitaba autoridad para juzgar en base a conocimientos jurídicos que no tenían, según Bassols. Otro argumento para no considerarlas tribunales, derivaba del hecho de que no se limitaban a resolver conflictos, además ejercían funciones de administración, siendo que por su composición y situación habría de calificarlos de tribunales administrativos.

Las conclusiones de Bassols lo llevarían a afirmar la necesidad de reconocer que las Juntas de conciliación y Arbitraje eran los tribunales mexicanos del trabajo, y como tales deberían ser tratados y organizados.

Uno más de los diversos criterios pronunciados al respecto, es el que señala que las Juntas son verdaderos tribunales de trabajo, tal como fueron definidas en el Constituyente por el Diputado obrero Héctor Victoria, en contra de la tesis de Macías;

considerando que su naturaleza independiente de los tres Poderes tradicionales del Estado las convierte en un Cuarto Poder. En otro orden de ideas, sostiene que las juntas no son tribunales de conciencia ni de equidad, sino de derecho porque aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo.

Rechaza también que pueda calificarse a las Juntas de tribunales especiales, prohibidos por el artículo 13 constitucional; pues la confusión ha nacido por no diferenciarse el tribunal especial constitucionalmente hablando del tribunal de competencia específica.

Otra aportación al respecto, considera que no es posible ordenar a las juntas en el Poder Judicial, pues si solamente conocieran de conflictos jurídicos, estarían naturalmente colocadas en él, pero su intervención en los conflictos colectivos económicos las separa del Poder Judicial. Concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una institución especial: por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al Poder ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial.

Sostiene que las juntas no son tribunales de derecho sino de equidad en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana; son un tribunal de equidad, que busca la justicia del caso concreto, más que la interpretación abstracta de la ley.

Otra teoría que consideramos importante se hace descansar en las siguientes premisas:

Las Juntas no actúan en ningún caso como organismos legislativos, sino de carácter jurisdiccional, aún en la hipótesis de solución de los conflictos económicos.

Las Juntas son tribunales de derecho y no de conciencia o de equidad.

Junto al concepto de equidad individual, entendida como un modo de aplicar la norma legislativa teniendo en cuenta las especiales circunstancias del caso concreto y en este sentido, debe considerarse como un expediente de técnica de interpretación para corregir las inevitables imperfecciones del texto legal. En cuanto a la condición de tribunales de conciencia, sostiene que las juntas no tienen ese carácter ya que sus resoluciones no es exactos que puedan equipararse a veredictos de los jurados populares, sino que constituyen verdaderas sentencias, en las cuales deben expresarse y fundarse jurídicamente las razones de la valoración de los elementos de convicción.

El carácter de tribunales jurisdiccionales de las Juntas se corroboró en la Ley de Amparo vigente, en su artículo 158, el cual establece en lo conducente, que el juicio de amparo directo procede contra sentencias definitivas dictadas por tribunales judiciales o administrativos y contra laudos pronunciados por tribunales del trabajo.

Integración: Ha sido controvertida la composición tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, arguyendo que si se trata de tribunales de derecho sus

funciones jurisdiccionales deberían ejercitarse exclusivamente por profesionales del derecho, por lo que no se justifica que estén integradas con representantes de los sectores obrero y patronal, a los que atribuyen el carácter de Jueces legos, y por ello estiman preferible que se trate de tribunales unipersonales del derecho. Agregan que al integrar las Juntas con tales representantes, éstas se ven constreñidas a defender los intereses de los sectores que representan, por lo que se convierten en juez y parte, desvirtuando el carácter de imparcialidad que debe tener el juzgador.

Este tripartismo es inherente a la raíz histórica de las Juntas, porque responde a una realidad que consiste en la gravitación de las fuerzas sociales, pues como se ha señalado, en todos los litigios obreros subyace la confrontación de las clases sociales. De ahí que casi todas las instituciones de carácter social en México, tienen una composición tripartita.

Acercas de la objeción de que son jueces legos los representantes obreros y patronales, es bien sabido que dichos representantes tiene una experiencia no sólo en la práctica, sino en la interpretación de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en las Juntas Especiales respectivas; e incluso si se trata de Contrato-Ley, la modificación periódica de sus cláusulas, motiva que estos representantes adquieran una especialización que es difícil sin estar compenetrado en las características de las ramas industriales regidas por el propio Contrato-Ley.

Por otra parte, la designación de los representantes por los sectores respectivos no es incompatible con las funciones de juzgador, pues es frecuente que

se emitan laudos y resoluciones de la Junta por unanimidad de votos, e incluso se han dado casos en que los representantes del capital y del trabajo emitan su voto en contra del representante de gobierno.

Esta composición tiene algún parecido con el escabinato, tribunales en los cuales los jueces juristas y los jueces legos, aun cuando sean designados por procedimientos distintos actúan colegiadamente, toda vez que el Presidente de la Junta es designado por el Gobierno y los representantes obrero y patronal son elegidos por los sectores respectivos; pero no corresponde propiamente a la distinción entre juristas y legos, en virtud de la experiencia jurídico laboral de estos representantes.

Quiere decir que son jueces de plena jurisdicción, pues no se limitan al esclarecimiento de los hechos, sino que intervienen en la función jurisdiccional; además de que contribuyen conforme al origen de su representación, a que la jurisdicción laboral tome en cuenta los principios de equidad.

2.6 De los términos Procesales.

Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen; y las que se hagan a las partes a través del Boletín o por Estrados, surtirán sus efectos al día siguiente de su publicación.

Los términos comenzarán a contarse al día siguiente de que surta sus efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento, siendo que en ningún

término se contarán los días en que no tengan lugar las actuaciones ante la junta, salvo disposición en contrario en la ley. Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales, y los días hábiles se considerarán de 24 horas naturales, contados de las 24 a las 24.

Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de algún derecho no tenga fijado algún término, este será el de tres días hábiles.

2.7 Notificaciones

La notificación en sentido amplio es el medio de comunicación procesal, es decir, un acto procesal por medio del cual el juzgador hace saber a las partes y demás interesados sus resoluciones jurídicas o de algún otro acto procesal; este procedimiento se encuentra marcado por la ley, o bien, presume que tales noticias les han llegado a dichos destinatarios o los tiene por enterados formalmente.

El emplazamiento puede definirse como el acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, haciéndole saber el contenido de ésta, y la resolución del juzgador que, al admitirla establece, y se le previene para que en un determinado plazo la conteste o comparezca a juicio, con el apercibimiento de tenerlo por rebelde en caso de que no lo haga. Algunos consideran que el emplazamiento es el acto procesal por medio del cual el juzgador somete a su jurisdicción al demandado para que ante él se tramite y resuelva el litigio.

Derivado de lo que acabamos de expresar, hay que distinguir entre el emplazamiento propiamente dicho y la diligencia de emplazamiento, el primero es un acto procesal que consiste en someter al demandado a la jurisdicción del juzgador que lo hace; en cambio la segunda consiste en una diligencia integrada por tres etapas: notificación, traslado y requerimiento.

La notificación es el primer momento en que se hace saber al demandado que una persona interpuso una demanda en su contra en determinado tribunal o juzgado, a la cual se le dio trámite; el traslado es el momento en que el notificador entrega al demandado una cédula de notificación que contiene el auto admisorio de la demanda, además entrega las copias cotejadas de la demanda; por último el requerimiento es el último momento de la diligencia en que el notificador advierte al demandado que tiene tanto tiempo para contestar la demanda ante el juez o tribunal que mandó emplazar, o se le señala una fecha de audiencia, en la cual deberá dar contestación a la demanda, y si no lo hace, el proceso seguirá en su rebeldía.

Las formas de realizarse el emplazamiento sólo son dos: personalmente y por cédula. El emplazamiento se hace personalmente cuando el notificador se presenta la domicilio del demandado, quien se encuentra en ese momento allí y es emplazado para comparecer al proceso. En cambio, el emplazamiento por cédula tiene lugar cuando el notificador se presenta en el domicilio del demandado para emplazarlo, pero éste no se encuentra en ese momento allí, por tanto se debe entender la diligencia con cualquier persona que habite en ese lugar, previo cercioramiento de que el demandado vive ahí.

Por otro lado, tal como lo señala Cipriano Gómez Lara, *"el requerimiento es un medio de comunicación procesal; es una notificación especial que debe ser hecha personalmente, pues implica una orden del tribunal para que la persona o entidad requeridas, hagan algo, dejen de hacerlo o entreguen alguna cosa. Quien requiere es, en estos casos, la autoridad judicial y el destinatario de este medio de comunicación lo puede ser una parte, pero también hay situaciones en las cuales el requerido puede ser un perito, un testigo o un tercero ajeno; en algunas ocasiones otra autoridad auxiliar del tribunal o los propios subordinados de éste.*

*La citación es un medio de comunicación procesal que pueden dirigir las autoridades judiciales a los particulares y consiste en un llamamiento hecho al destinatario del mismo para que comparezca o acuda a la práctica de alguna diligencia, fijándose, por regla general, para tal efecto, día y hora precisos. En algunas ocasiones, pueden coincidir la citación y el requerimiento, haciéndoseles un apercibimiento, el cual es una advertencia de que el destinatario será sancionado si no cumple con lo requerido, pero es solamente una corrección disciplinaria".*²⁶

Debido a la importancia que reviste, el emplazamiento debe realizarse con la formalidad que señala la ley, porque cualquier error en su diligencia puede provocar su nulidad; pues el emplazamiento que no cumpla con la formalidad legal estará afectado de nulidad, que no será nulo, sino por una resolución judicial que así lo decrete.

²⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, op. cit. p.295

Por su parte, la clasificación de las notificaciones tiene como base y criterio la importancia de la resolución que se manda hacer saber a las partes; y pueden dividirse en:

Personales. A través de ellas se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la Junta, precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente; o bien, con base en el principio de economía a través de su apoderado legal cuando éste comparece a la Junta.

Por Estrados. En las Juntas donde no hay boletín judicial, las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en las puertas o local de las Juntas.

Por Boletín Laboral. Es un medio de comunicación, una especie de periódico, que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.

Por Edictos. Cuando una de las partes o un postulante ignora el domicilio de su contraria, sería injusto por ese hecho imposibilitado a decir sus derecho ante los tribunales; lo mismo sucede cuando se trata de personas inciertas (en materia civil). Por ello el edicto es un medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que pueda afectarle y obliga a la autoridad judicial a ordenar se le notifique a costa del promovente, en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.

Por Cédula. Este tipo se utiliza, para notificar a personas que no son parte en el juicio, tales como los peritos y los testigos, la autoridad judicial puede hacerlo personalmente o mediante cédula; es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al interesado por conducto del actuario, misma que se le entregará personalmente, recogiendo la firma del mismo como constancia.

Las notificaciones que deben hacerse personalmente previstas en la Ley son las siguientes:

1. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído dictado en el mismo.
2. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas.
3. La resolución en que la Junta se declare incompetente.
4. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
5. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviera interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.
6. El auto que cite a absolver posiciones.
7. La resolución que deban conocer los terceros extraños a juicios.

8. El laudo.

9. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.

10. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones.

11. El requerimiento que e haga a un actor cuando en un lapso de 3 meses no haya hecho promoción alguna, siendo esta necesaria para la continuación del procedimiento.

12. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a consideración del Junta.

La Ley estipula que las partes en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; en caso de no hacerlo, éstas, cuando deban ser personales, se harán por boletín o por estrados, según el caso. De este modo las posteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta, o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

Atendiendo ahora, a las notificaciones que deban hacerse por Boletín, el Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación del mismo que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales. Si la Junta no publica el Boletín, las notificaciones se harán por estrados.

El Secretario de Acuerdos hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva, y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta un ejemplar del Boletín Laboral, o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras; y deberán estar autorizadas y selladas, y contener la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen; y las que se hagan a las partes a través del Boletín o por Estrados, surtirán sus efectos al día siguiente de su publicación.

2.8 Exhortos y Despachos

El concepto de jurisdicción, que implica el ejercicio de un poder sobre un determinado territorio, impide que las Juntas puedan actuar fuera de este territorio. Sin embargo, es evidente que los conflictos no tienen límites territoriales; por lo cual a veces es necesario citar a personas que están fuera de esos límites, o recibir su testimonio o examinar sus documentos. Y puede ocurrir, cada vez con más frecuencia, que sea necesario llamar a juicio o pedir la intervención de personas que se encuentran fuera del territorio nacional.

La imposibilidad en que se encuentran las Juntas de actuar fuera de su jurisdicción territorial les obliga a recurrir, bien a otras Juntas, bien a autoridades nacionales de otra índole, bien a los agentes diplomáticos mexicanos en el extranjero, bien a organismos judiciales de otros países. La petición de ayuda se hace mediante exhortos, cuando se trata de autoridades nacionales y mediante despachos o cartas rogatorias, cuando se trata de entidades extranjeras.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 753, dispone que las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las especiales o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana.

En esa disposición la palabra exhorto, expresa una petición hecha a un tribunal de igual jerarquía o a un organismo oficial, no necesariamente jurisdiccional, para que lleve a cabo, en interés de un proceso específico, una determinada diligencia. El origen de la palabra exhorto se encuentra en la fórmula de petición a una autoridad para que intervenga en ayuda de otra, y en rigor, expresa una petición para hacer algo. El Diccionario de la Real Academia Española, lo define como un despacho que libra un Juez a otro su igual para que mande dar cumplimiento a lo que le pide.

En materia laboral, despacho constituye el medio para pedir la intervención de una autoridad extranjera para que desahogue una diligencia que no puede

practicarse en la jurisdicción de la Junta que conoce del juicio. El artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación. El despacho que se libre, deberá hacerse tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales que al respecto se hayan celebrado.

El despacho al que hace referencia la Ley Federal del Trabajo, es lo que comúnmente se le denomina carta rogatoria, término más apropiado y conocido en lo que respecta a las relaciones internacionales.

En derecho internacional rigen los Convenios y los Tratados, tanto bilaterales como multilaterales; de esa manera, no se pueden establecer reglas generales, ya que pueden pactarse diferentes formas de resolver estas cuestiones, de acuerdo a las características de los países participantes. A falta de Convenio o Tratado, las leyes locales pueden establecer reglas propias que obviamente, no podrán comprometer a otros Estados, si bien tampoco es frecuente que en esta materia las discrepancias sean importantes.

A pesar de lo señalado, en el párrafo anterior, nuestra Ley Federal del Trabajo, establece que a falta de Tratados o Convenios, los despachos se remitirá por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, legalizando las firmas de las autoridades que los expidan; y no será necesaria dicha legalización cuando las leyes o las prácticas del país a donde se libre el despacho,

no establezcan ese requisito. Deben liberarse los despachos y exhortos al día siguiente de que surta efectos la resolución que los ordene; y recibidos los exhortos, éstos deben proveerse dentro de las 72 horas siguientes a su recepción y diligenciarse dentro de los 5 días siguientes, salvo que por su naturaleza se requiera mayor tiempo, sin exceder de 15 días. Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, la Junta exhortante girará un oficio recordatorio a la autoridad exhortada; si continuara sin darse cumplimiento al exhorto, se pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

2.9 Incidentes

Generalmente se entiende por incidente toda cuestión accesorio que sobreviene o se forma durante el curso del proceso. La palabra incidente deriva del latín *incido*, *incidens*, que significa acontecer, cortar, interrumpir, suspender; o bien, del verbo *cadere* y de la preposición *in*, cuyo significado es caer, sobrevenir.

En efecto, incidente no quiere decir otra cosa que cuestión anormal: la alteración procesal que consiste en la originación de cuestiones que no pertenecen al tema lógico normalmente establecido.²⁷

La anomalía tiene, sin embargo, ciertas reglas y exige por lo tanto, en un orden creciente de intensidad, que se trate de cuestiones que surjan durante la pendencia de un proceso, que se relacionen con el tema básico del litigio, sin formar parte integrante de él, y que impongan por naturaleza una resolución desligada, por

²⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. p. 389

lo menos conceptualmente, de la decisión que recaiga sobre el ámbito normal del litigio.²⁸

Una consideración general sobre los incidentes en materia laboral, sin prejuzgar en otras disciplinas, subrayaría su excepcionalidad, es decir, su condición de remedio incómodo que viene a estorbar el desarrollo previsto del proceso.

En la admisión de los incidentes, en sus diferentes especies hay, pues, un cierto sacrificio de la pretensión de celeridad que acompaña al proceso laboral. Pero el sacrificio de la celeridad se hace en beneficio de que las circunstancias anómalas no vengan después a destruir, retroactivamente, todo lo adelantado en los Juicios.

La Ley Federal del Trabajo no intenta una clasificación de los incidentes, en general, sino sólo de aquellos que por su especial importancia deben tramitarse como de especial pronunciamiento. Pero hay muchos otros incidentes como se ha puesto, y sólo por poner un ejemplo podemos citar los de tercería, de preferencia de créditos, de liquidación de laudo, providencias cautelares, de tachas, de inexistencia de huelga, etc.

La regla general es que los incidentes deben de resolverse en el mismo expediente en que se promueve y sólo por excepción, por cuerda separada. En los mismos términos, la regla general será que los incidentes se resuelvan de plano y sólo excepcionalmente se resolverán con previo y especial pronunciamiento.

²⁸ Cfr. Idem

Como muestra de éstos últimos encontramos en la Ley Federal del Trabajo los incidentes de nulidad de actuaciones, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

2.10 Medios de prueba

Probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. La prueba es, en todo caso, una experiencia, una operación, un ensayo dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. En ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto; en sentido jurídico procesal, la prueba es ambas cosas, un método de averiguación y un método de comprobación.

Se ha llegado a pensar que en el procedimiento laboral, la prueba constituye a veces un método de averiguación, y otras, un método de comprobación. El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y el de comprobación, en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Los medios. Podemos definirlos como los instrumentos, procedimientos o mecanismos utilizados por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, provocando una convicción en el juzgador.

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la —

verdad o la falsedad de determinados acontecimientos de la controversia y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba.

Son aquellos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad. Puede considerarse que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación: el primero, restrictivo o limitativo que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la ley; el segundo, el enunciativo que, en adición a los contenidos en la ley acepta otros medios probatorios no previstos como tales. El Derecho Procesal del Trabajo corresponde al segundo de dichos sistemas; ya que por una parte admite como medios específicos de prueba los que contempla el artículo 776 de la ley, así como aquellos aportados por la ciencia.

La Ley Federal del Trabajo señala como medios de prueba los siguientes:

Confesional;

Documental;

Testimonial;

Pericial;

Inspección;

Presuncional;

Instrumental de Actuaciones, y

Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.²⁹

Proporcionaremos a continuación una breve reseña de cada una de las pruebas contempladas en el citado precepto legal.

2.10.1 Confesional

La prueba confesional es considerada la reina de las pruebas, ya que se ha dicho y se sostiene que *a confesión de parte, relevo de prueba*; toda vez que la confesión es el reconocimiento de hechos propios que produce efectos jurídicos en contra de quien, siendo capaz, lo hace libre y formalmente en juicio; es decir, hace prueba plena en contra de quien la ha hecho.

El primer requisito para que la confesión haga prueba es que sea hecha por persona capaz de obligarse. La razón de esta exigencia la encontramos en que la confesión produce efectos jurídicos perjudiciales para quien la efectúa, significando en muchos casos actos de verdadera disposición; para que la misma sea válida se necesita que el absolvente tenga su plena capacidad de goce y de ejercicio. Consecuencia de lo anterior es que las incapacidades que afectan a una persona, necesariamente afectan la validez de su confesión.

Tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto -

²⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 404.

de su representante legal.

La no comparecencia del absolvente, no obstante la notificación oportuna y el apercibimiento decretado, trae como consecuencia la declaración de confesión ficta, siempre que la no comparecencia no obedezca a una causa justa. La confesión ficta se trata de una presunción *juris tantum*, pues se presume confesa a la parte que no concurrió respecto a las posiciones calificadas de legales, pero esta presunción, puede ser desvirtuada; sin embargo, en los casos en que derive de la negativa a declarar, se convierte en una presunción *juris et de jure* que no admite prueba en contrario y que, como presunción legal, hace prueba plena.

2.10.2 Documental

Becerra Bautista define como documentos públicos a *“los escritos que consignan, en forma auténtica, hechos o actos jurídicos realizados ante fedatarios o autoridades en ejercicio de sus funciones y los por ellos expedidos para certificarlos... deben ser escritos, para distinguirlos de aquellas cosas que sirven también para reproducir acontecimientos por otros procedimientos como son la fotografía, la cinematografía, etc.*

Son documentos privados los escritos que consignan hechos o actos jurídicos realizados entre particulares; la característica esencial de estos escritos es precisamente la ausencia de la intervención de una autoridad o de un fedatario en el

*momento de su otorgamiento. Como este tipo de documentos no hacen prueba por sí mismos por la ausencia de una autoridad o de un fedatario que certifique su autenticidad, es necesario que su autenticidad deba probarla, en ocasiones la parte que lo ofrece como medio probatorio”.*³⁰

2.10.3 Testimonial

Podemos ubicar a la testimonial como aquella prueba por medio de la cual los *testigos* ofrecidos por las partes comunican a la autoridad el conocimiento que tienen acerca de determinado hecho (o hechos) cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso.

En los códigos obreros de nuestro país fue contemplada desde la Ley de 1931, en la que establecía que cada parte podía presentar a los testigos que pretendía fueran oídos.

La Ley de 1970 dedicó a la prueba testimonial especialmente el artículo 767, cuyas notas más importantes radicaban en la carga de presentación de los testigos por las partes, con la posibilidad de solicitar su citación por la Junta; en la limitación a cinco por cada hecho que se pretenda probar; en la formulación de preguntas *verbal* y *directamente* y en el planteamiento de las tachas al concluir la recepción de las pruebas, con señalamiento de fecha para el desahogo de las ofrecidas en la tacha.

³⁰ BECERRA BAUTISTA, José. El proceso Civil en México. Décima séptima edición. Porrúa. México. 2000. p. 120.

La reforma de 1980 introdujo modificaciones importantes a la prueba testimonial. En cierto modo se intenta aligerar la prueba, por ejemplo, al limitar a 3 el número de testigos por cada hecho controvertido. Se acepta la prueba testimonial de persona que radique fuera del lugar de residencia de la Junta.

Una innovación mas, es la que prevé la existencia de un testigo único, ya que ni la Ley de 1931 ni la versión del 70, contemplaban dicha declaración.

A partir de un principio evidente de desconfianza, la prueba testimonial se rodea de todas las garantías posibles. Es evidente que no se puede impedir la previa preparación de los testigos, lo que puede oscilar desde un ejercicio de memoria, tratando de que recuerden juntos los puntos principales que deberán exponer, a un ejercicio de mentira, construyendo una declaración que no está respaldada por su propia experiencia.

2.10.4 Pericial

La prueba pericial, podemos definirla como aquel medio probatorio que se lleva a efecto mediante el dictamen de peritos. Es una actividad procesal desarrollada en virtud de encargo judicial, por personas distintas de las partes del juicio, especialmente calificadas por sus condiciones técnicas, artísticas o científicas, mediante la cual se suministra al juzgador argumento o razones para la formación de su convencimiento respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa de las aptitudes del común de la gente.

La doctrina señala el doble aspecto de la peritación: se trata de una actividad realizada por personas con conocimientos especializados sobre determinada ciencia, arte, técnica, oficio, por un lado; y por otro lado, que recaiga sobre determinados hechos que requieren para la adecuada interpretación de sus causas, efectos, significado, relaciones, valoración, etc., de esos conocimientos especializados.

La función del perito estriba en elaborar un dictamen sobre determinados hechos o circunstancias que para su explicación se requiere a fin de que los entienda y pueda valorarlos correctamente el juzgador.

2.10.5 Inspección

La prueba de inspección en materia laboral sólo es equiparable a la inspección en materia judicial que regulan los códigos de procedimientos civiles en que ambas probanzas tienen por objeto el examen de lugares y objetos.

Sin embargo son varias las diferencias entre una y otra, pues mientras en la inspección judicial se prevé la presencia de testigos y peritos, además de tener que ser desahogada personalmente por el Juez, en la inspección laboral, son los actuarios los que llevan a cabo la misma y no los representantes de las Juntas.

En fin, podríamos definir a la prueba de inspección como *"un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el Juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona, relacionada con el litigio"*³¹

³¹ *Ibidem*, p. 502

A decir de Néstor de Buen, a la definición antes señalada hay que anotar la salvedad de que la inspección laboral no es un acto jurisdiccional, pues los encargados de llevarla a cabo como son los actuarios, carecen de ese poder.

En nuestro Código obrero actual el artículo 827 exige ciertos requisitos en su ofrecimiento que a saber son:

- a) El objeto materia de la misma.
- b) El lugar donde debe practicarse.
- c) Los periodos que abarcará.
- d) Los objetos y documentos que deben ser examinados.
- e) Ofrecerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Las reglas anteriores ponen de manifiesto que la inspección es, sobre todo, una diligencia dirigida al examen de cosas y documentos, no tanto de lugares.

2.10.6 Presuncional

Puede decirse que la prueba presuncional es la consecuencia que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido; la primera se llama legal y la segunda humana.

Hay presunción legal cuando la Ley la establece. Puede o no admitir prueba en contrario y será *iusuris et de iure*, o aceptarla, para ser considerada *iusuris tantum*.

Pero también puede derivar de un simple razonamiento lógico del juzgador. Será entonces presunción humana.

La presunción será la operación crítico-lógica que el Juzgador establece a partir de un indicio, no tanto para averiguar la verdad sobre otro desconocido sino para inferir la verdad posible, de acuerdo a las reglas de la experiencia.

2.10.7 Instrumental de actuaciones.

La palabra instrumento viene del latín *instrumentum*, que a su vez proviene de *instruere*, que significa enseñar.

Según la definición que la propia Ley le otorga, la instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del Juicio.

Hemos concluido con la exposición de los conceptos que el lector encontrará a lo largo de la presente Tesis, por lo que el siguiente capítulo nos adentraremos en el objeto central del trabajo.

Capítulo 3.

Planteamiento Procesal general.

En éste capítulo nos avocaremos a exponer diversos casos con el objeto de evidenciar, analizar y criticar el apartado procesal de la Ley Federal del Trabajo con el objeto de demostrar que existen numerosos dispositivos legales que encuadran en la hipótesis del presente trabajo de titulación ya sea porque denotan oscuridad al ser confusos y no estar debidamente detallados o especificados, o por contemplar cuestiones que se contradicen con otras disposiciones de la misma Ley; defectos que originan que el procedimiento laboral se vea sujeto a distintas interpretaciones que acarrearán sólo torpeza en la impartición de Justicia y un estado de absoluta inseguridad jurídica.

3.1 Análisis y crítica de los aspectos sobresalientes del título sobre Derecho Procesal de la Ley Federal del Trabajo.

En virtud de que se ha hablado de evidenciar las deficiencias más sobresalientes, enunciaremos 9 casos que a nuestra consideración, resultan los más trascendentes:

3.1.1 Caso 1: Los artículos 685 y 873.

ARTÍCULO 685. ...El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas

tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

*Cuando la demanda del trabajador sea **incompleta** en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta 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, **subsana** 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 ésta Ley.*

*ARTÍCULO 873. ...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.***

En los artículos antes expuestos encontramos la primera situación en donde no sólo está plasmada una contradicción, sino también una oscuridad y ambigüedad en su contenido.

Para demostrarlo será necesario desmenuzar los dispositivos con tal de evidenciarlo lo más detalladamente posible:

El artículo 685 establece como primer supuesto que la demanda sea INCOM –

PLETA y como solución dispone la OBLIGACION de la Junta de SUBSANARLA.

Señala que la demanda es INCOMPLETA en tanto no contenga todas las prestaciones que deriven de la acción intentada O PROCEDENTE conforme a la Ley.

En ésta tesisura, podemos equiparar el término *INCOMPLETA* al hecho de que la demanda no comprenda por ejemplo, todas las prestaciones que deriven de la acción de cumplimiento de contrato que haya ejercitado el trabajador.

Por tanto, podemos arribar a la primer conclusión: una demanda incompleta a fin de cuentas va en contra de la Ley, pues sino fuese un requisito legal la obligación de las Juntas de *completar* las demandas que reciban, podrían o no hacerlo, cuestión que es un hecho, no está sujeta a su arbitrio.

Ahora es necesario examinar el artículo 873, el cual en la parte que interesa señala que la Junta, en caso de que notare alguna *irregularidad* en el escrito de demanda 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.

Encontramos como punto medular el hecho de que la Junta note alguna *IRREGULARIDAD* en la demanda y como solución que señale los defectos u omisiones para que sea el propio actor quien los corrija.

El diccionario de la lengua Española esencial de LAROUSSE define —

irregularidad como la *acción que constituye delito o falta*, mientras que al término *irregular* lo define como *aquello que no es conforme a la Ley o uso establecidos*³².

En ese orden de ideas, podemos afirmar que el precepto legal que se analiza al señalar la frase *notar alguna IRREGULARIDAD*, puede traducirse como *notar alguna cuestión que no es conforme a la Ley*.

Atento a lo anterior, estamos en aptitud de establecer la segunda conclusión: Si lo irregular es aquello que no es conforme a la Ley por constituir delito o falta, por lo tanto una demanda que adolece de *alguna irregularidad* es una demanda que va **en contra de la Ley**.

En este punto es necesario hacer una confrontación entre las dos conclusiones antes obtenidas:

Conclusión 1: Una **demanda incompleta** a fin de cuentas va a **en contra de la Ley**, pues sino fuese un requisito legal la obligación de las Juntas de *completar* las demandas que reciban, podrían o no hacerlo, cuestión que es un hecho, no está sujeta a su arbitrio.

Conclusión 2: Si lo irregular es aquello que no es conforme a la Ley por constituir delito o falta, por lo tanto una **demanda que adolece de alguna irregularidad** es una demanda que va **en contra de la Ley**

³² LAROUSSE, Diccionario de la Lengua Española Esencial. México, 1994, p. 375

Como resultado de ello encontramos que efectivamente tanto una demanda incompleta como una demanda irregular **VAN EN CONTRA DE LA LEY.**

La evidencia antes encontrada nos va acercando a lo que interesa, pues hay que recordar que los artículos 685 y 873 en teoría, se ocupan de cuestiones distintas (demanda incompleta y demanda irregular) y por ello **disponen dos distintas formas de solución, a saber, por un lado SUBSANAR DIRECTAMENTE LA DEMANDA (art. 685) y por otro PREVENIR AL ACTOR PARA QUE SEA ÉL QUIEN LA CORRIJA (art. 873),** pero a la luz de lo antes concluido, resulta ser que solamente aparentan referirse a cuestiones distintas, pues es un hecho que ambos preceptos legales regulan aspectos que a fin de cuentas **VAN EN CONTRA DE LA LEY.**

Pero la contradicción que nos preocupa no radica en lo anterior sino en el hecho de que **tratándose del mismo problema, los artículos disponen soluciones totalmente distintas, cuando por lógica deberían regirse por una misma.**

Lo antes afirmado se ve robustecido atendiendo al principio general de derecho que señala que donde opera la misma razón, debe aplicarse la misma disposición.

Hasta aquí ha quedado evidenciada la contradicción anunciada, tocando ahora el turno de exponer la ambigüedad y falta de precisión que caracteriza a éstos dispositivos legales.

Para ello es necesario retomar el contenido de los mismos:

*Artículo 685. ...Cuando la demanda del trabajador sea **incompleta** en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta 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, **subsana** 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 ésta Ley.***

*ARTÍCULO 873. ...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.*

Encontramos que el primero de los numerales, distingue el hecho de que la demanda sea **INCOMPLETA** a que sea **OSCURA O VAGA** en cuyo caso ordena, debe procederse en términos del artículo 873 es decir, la Junta debe advertirle al demandante *las irregularidades* de que adolezca su demanda para que las corrija.

Hasta donde hemos analizado, el primer punto de crítica se actualizo en el hecho de que la Ley no tendría porque distinguir que hacer en cada uno de los casos, pues como quedo concluido, no importando si la demanda es incompleta o irregular debe remediarse con la misma solución.

Ahora bien, tampoco tiene razón de ser la distinción que se hace al separar los términos *oscura* y *vaga*, pues bajo el orden de ideas hasta aquí sostenido debiera procederse de la misma manera, pues a fin de cuentas la demanda IRÍA EN CONTRA DE LA LEY ya fuera por estar incompleta, por presentar irregularidades o por ser oscura o vaga.

Una definición de los términos *oscura* y *vaga* según el diccionario de la lengua española esencial Larousse, encontraríamos "*aquello que es confuso, poco claro, y aquello falto de precisión, respectivamente*"³³.

Así, nos percatamos que ambos términos pueden equipararse y englobarse en uno solo, pues inclusive en el diccionario de sinónimos, antónimos e ideas afines de LAROUSSE, la palabra *vago* resulta ser sinónimo de *confuso*, que como ya vimos es una de las acepciones de *oscuro* por lo que no hay razón para que exista la distinción de *oscuro* y *vago* que hace el numeral que se está criticando³⁴.

Si analizamos los múltiples sinónimos de la palabra *vago* encontramos que una demanda imprecisa, incierta, indeterminada, ambigua, indefinida, confusa (o sea *vaga*) es una demanda incompleta e irregular, luego entonces no vemos el objeto de establecer como un supuesto aparte el que la demanda sea *oscura* o *vaga*, si a fin de cuentas se traduce, como ya vimos, en una demanda incompleta y por tanto irregular.

³³ *Ibidem* pp. 476 y 671

³⁴ LAROUSSE, *Diccionario de Sinónimos, Antónimos e Ideas Afines*. Ediciones Larousse. México. 1994, p. 537

El problema de lo anterior se podría ver reflejado en la práctica, cuando ante un mismo problema como podría ser una demanda *imprecisa* en el reclamo de las prestaciones, una Junta concluyera que es incompleta por que no contiene todas aquellas que conforme a la acción intentada debe tener, mientras que otra Junta podría decir que es irregular por ser vaga, o sea, imprecisa.

La consecuencia final sería que para un mismo supuesto las autoridades estarían resolviendo de manera distinta pues la primera subsanaría la demanda y la segunda la mandaría corregir.

Como conclusión podemos decir que los términos *incompleta, irregular, oscura* y *vaga* dotan de una ambigüedad a los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo dando lugar a duda y admitiendo diversas interpretaciones, cuando en el orden de ideas sostenido deben ser exactamente lo mismo y admitir por tanto una sola solución.

En virtud de lo anterior, proponemos que el texto de los artículos 685 y 873 sea el siguiente:

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

ARTÍCULO 873. El pleno o la Junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que de no encuadrar lo previsto en el siguiente párrafo, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, sino concurre a la audiencia.

Cuando la demanda del trabajador no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador; o que pretenda acciones contradictorias, o bien que presente defectos u omisiones que a Juicio de la Junta hagan imposible que el demandado pueda referirse a ellos o que incluso la Junta pueda resolver sobre su procedencia, la demanda se considerará incompleta y obligará a la Junta a que en el momento de admitirla, le señale al trabajador con toda precisión la irregularidad de que se trate y lo prevenga para que dentro de un término de tres días la corrija, apercibiéndole que hasta en tanto no lo haga no se continuará con el procedimiento.

3.1.2 Caso 2: Los artículos 689, 690, 739 y 751.

*“ARTÍCULO 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su **interés jurídico** en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.*

*“ARTÍCULO 690. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su **interés jurídico** en el mismo, o ser llamadas a Juicio por la Junta”.*

ARTÍCULO 739. Las partes en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en ésta Ley...

ARTÍCULO 751. La cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

...III. El nombre de las partes...

En éste punto, la crítica radica en la forma en que la Ley Federal del Trabajo establece quienes serán *partes* en el proceso del trabajo, pues la redacción y más aún la definición que se le da, acarrearán contradicción y confusión.

La principal objeción a los artículos sometidos a crítica, es por un lado la forma en la que se ha definido a las partes y por otra la manera en que se involucra al *interés jurídico*, pues tratándose de una noción tan discutible, sobre la que ni siquiera

los jurisprudencias se han puesto de acuerdo, se vuelve peligroso servirse de la misma ya que se insiste, es un concepto poco claro e impreciso.

El artículo 689 señala que uno de los requisitos para ser considerado como *parte* es que la persona que pretenda adquirir tal calidad, debe ACREDITAR su interés jurídico.

Por su parte el artículo 690 dispone que para que una persona pueda comparecer a Juicio, deberá COMPROBAR su *interés jurídico*, enredando todavía más las cosas.

En efecto, si ya era suficiente con el hecho de haberse planteado la noción del interés como un presupuesto para adquirir la calidad de parte, al involucrar los detalles extras de acreditar y comprobar precisamente ese interés, se dota a los artículos todavía de mayor complejidad.

Lo anterior se explica si tomamos en cuenta que existen diversidad de teorías y puntos de vista de connotados juristas, sobre el papel que juega el "interés" en la acción, pues hay quienes sostienen que el "*interés es la medida de la acción*", que "*donde no hay interés no hay acción*" como es el caso de los Franceses Demogue y Garsonnet, mientras otras corrientes sitúan al "interés" como un requisito que aún faltando no impide que el que ejercita la acción pueda obtener lo que desea; sin poder dejar de mencionar aquella que plantea exactamente lo inverso a esto último, es decir, que sólo existe interés cuando las actividades del órgano jurisdiccional

permitan a la persona que ejercita la acción de obtener lo que por medio de ella intenta lograr.³⁵

De lo acotado podemos extraer los siguientes dos puntos:

1. Que el *interés* es condición para el ejercicio de la acción
2. Que el *interés* no es sino condición específica de la acción.

Como quiera que sea, el artículo 689, no acaba de empatar con ninguno de los puntos.

Efectivamente, si pretendiéramos ubicar el artículo 689 dentro del primer punto, encontraríamos que casi es posible, por la razón de que a primera vista ubica al *interés* como un requisito previo y necesario para que se ejercite la acción, pero, desafortunadamente no podemos dejar de advertir que al haber agregado el requisito de ACREDITAR dicho interés, ya no se trata sólo de que exista el interés sino adicionalmente habrá que acreditarlo.

Si quisiéramos ubicarlo dentro del segundo punto tampoco sería posible, pues entonces no habría sentido en que el interés estuviera planteado como un primer requisito y el ejercicio de la acción como segundo ya que como se vio, este enfoque se orienta a que es inconcebible acción sin interés, es decir, los ubica como un concepto único e indivisible.

³⁵ Cfr. PALLARES, Eduardo. Tratado de las Acciones Civiles. octava edición. Porrúa. México, 1997. p. 124

Ahora bien, el hecho de que se hable de un *interés jurídico* no facilita las cosas, pues con frecuencia se dice que el interés en obrar debe ser legítimo o jurídico con lo cual de ordinario se quiere significar que para obrar en Juicio conviene que exista un estado de hecho contrario al derecho, sin embargo no podemos olvidar que existe el interés de mero hecho o interés simple, quienes no presuponen la existencia de un bien garantizado por la Ley.

Pero apeándonos a la anterior expresión, si el artículo en crítica habla de *acreditar un interés jurídico*, luego entonces nace la interrogante de si lo anterior se traduce en que para ser *parte* debe DEMOSTRARSE que existe un estado de hecho contrario al derecho. Si la respuesta es sí, entonces necesariamente resulta ser una interrogante la manera en que pueden actor y demandado ACREDITAR tal extremo, y la forma en que puede o debe una persona COMPROBAR que tiene interés jurídico para comparecer de manera voluntaria a Juicio.

Desafortunadamente las respuestas a éstos cuestionamientos no se pueden obtener del texto de la propia Ley.

Ahora bien, y siguiendo la lógica anterior, es necesario acotar mas en la especie por lo que retomaremos la forma en que está redactado el artículo 689, que indica que una persona física o moral para ser considerada como parte en el proceso debe cumplir con dos requisitos:

1. ACREDITAR SU INTERES JURIDICO y

2. EJERCITAR ACCIONES U Oponer EXCEPCIONES

Primeramente es necesario advertir que la conjunción y implica que forzosamente **deben** actualizarse los dos supuestos para que una persona pueda ser considerada como parte en el proceso.

En este orden de ideas podemos concluir que una persona física o moral **no puede ser considerada como parte en el proceso en tanto no acredite su interés jurídico y además ejercite acciones u oponga excepciones**; y es aquí donde encontramos la primera gran contradicción entre lo antes visto y el contenido de los artículos 739 y 751, fracción III, pues en estricto apego a la literalidad del numeral 689, no tendría porque citarse el término *parte* en los numerales 739 y 751.

Resulta prudente recordar el contenido de los tres dispositivos legales en cuestión:

*"ARTÍCULO 689. Son **partes** en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su **interés jurídico** en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".*

*ARTÍCULO 739. Las **partes** en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en ésta Ley...*

ARTÍCULO 751. La cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

...III. El nombre de las partes.

En efecto, si partimos de la premisa obtenida en líneas superiores, entonces no es dable señalar en el artículo 739 que “ *las partes en su primera comparecencia...*” ni tampoco en el artículo 751 que “*...la cédula de notificación deberá contener...el nombre de las partes...*” pues en ambos casos advertimos que no se actualizan las dos hipótesis necesarias para poder hablar de *partes*.

Entendiendo *partes* como actor y demandado, el artículo 739 resulta ilógico pues en el caso del actor la primera comparecencia o escrito precisamente se da en el momento en que interpone su demanda, momento en el que si bien es cierto está ejercitando acciones, también lo es que no por ese sólo hecho **acredita** su interés jurídico, pues hasta ese momento se ha limitado a reclamar una serie de prestaciones basado en los hechos que contiene su demanda, pero en ningún momento y con independencia de que tenga o no *interés*, lo ha **acreditado**, pues la sola presentación del escrito de demanda no conlleva a tener por cierto lo contrario. Luego entonces si no ha **acreditado** tener *interés jurídico*, no puede ser *parte*

En el caso del demandado resulta ser peor todavía ya que generalmente su primer comparecencia es a la etapa de conciliación cuando se verifica la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas momento procesal en el que ni ha **acreditado** su interés jurídico ni ha **opuesto**

excepciones, por lo que cuando menos en ésta etapa tampoco puede ser considerado como *parte*.

Y apegándonos a las anteriores exigencias, entonces, resulta incomprensible que la cédula de notificación según el artículo 751, fracción III deba contener el nombre de las partes, si tratándose de la primera notificación (prevención o emplazamiento) ni el actor ni el demandado han acreditado su interés jurídico.

La respuesta es obvia, en términos del artículo 689 no podrían ser considerados como tal y por tanto la cédula de notificación tratándose del emplazamiento o del auto que notifica una prevención al actor, jamás podría cumplir con la condición prevista por el numeral 751, fracción III, es decir, contener el nombre de las *partes*.

Por otro lado, en apego a la literalidad del artículo 690, es difícil determinar la manera en que puede una persona ACREDITAR su interés jurídico para poder comparecer a Juicio.

Desafortunadamente, la realidad no es satisfactoria, ya que partiendo del propio texto del artículo 689, puesto que además de no señalar qué entiende por *interés jurídico*, mucho menos indica en que forma pueden o deben acreditarlo las personas que comparezcan a Juicio, cuestión que imposibilita establecer una interpretación única que de solución al conflicto planteado.

Diversas tesis de Jurisprudencia sobre todo relativas a cuestiones de procedencia del Juicio de garantías, nos hablan del *interés jurídico* como un presupuesto procesal para la procedencia del Amparo, y señalan que la forma en que ordinariamente se acredita, es a través de la exhibición del documento base que acredita en calidad de qué se ostenta el amparista, o la titularidad del derecho cuestionado, es decir, si lo hace como propietario, comprador, poseedor, arrendador, etc.

Algunos ejemplos de lo anterior, los encontramos en las siguientes tesis de Jurisprudencia:

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Junio de 1997

Tesis: XXI.1o.72 C

Página: 757

INTERÉS JURÍDICO EN EL AMPARO PROMOVIDO POR EL TERCERO EXTRAÑO AL JUICIO NATURAL, CONTRA EL EMBARGO PRACTICADO SOBRE BIENES MUEBLES DE SU PROPIEDAD. NO SE ACREDITA CON EL CONTRATO DE COMPRAVENTA, SINO CON LA FACTURA RESPECTIVA. *La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido en la tesis de jurisprudencia número 14/94 de la anterior Tercera Sala, que tratándose del interés jurídico en el amparo promovido por el tercero extraño al juicio natural contra el embargo ahí practicado sobre bienes muebles de su propiedad, bastan para acreditarlo las facturas no objetadas que identifiquen los bienes; en tal circunstancia, es obvio que del contrato de compraventa aportado para acreditar tal extremo, únicamente se desprende que el fedatario recibió la declaración de voluntad de las partes, en cuanto certifica la autenticidad de las firmas de los contratantes, vendedor y comprador, pero de ninguna forma prueba la identidad ni la veracidad de la venta del bien que se reclama, ni el mérito intrínseco del contenido de la operación de la compraventa, lo que trae consigo que no se demuestre plenamente la propiedad.*

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 78/97. Raúl Rosiles Rodríguez. 13 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Mateo Manuel Baños Baños.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo VI, Materia Común, tesis 323, página 217, de rubro: "INTERÉS JURÍDICO EN EL AMPARO PROMOVIDO POR EL TERCERO EXTRAÑO AL JUICIO NATURAL CONTRA EL EMBARGO AHÍ PRACTICADO SOBRE BIENES MUEBLES DE SU PROPIEDAD. BASTAN PARA ACREDITARLO LAS FACTURAS NO OBJETADAS QUE IDENTIFIQUEN LOS BIENES."

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Mayo de 1997

Tesis: 2a. LII/97

Página: 333

INTERÉS JURÍDICO. ES NECESARIO ANALIZAR EL DOCUMENTO CON EL QUE SE PRETENDE ACREDITARLO, AUN CUANDO EL RESULTADO SÓLO SEA PARA DETERMINAR LA PROCEDENCIA DEL JUICIO DE GARANTÍAS. No obstante que no sea el caso de pronunciarse sobre la validez, existencia o nulidad que pudiera resultar respecto del contrato de comodato, exhibido por la quejosa como instrumento demostrativo de su interés jurídico, sí se hace necesario el análisis de dicho contrato, sólo para los efectos de determinar la procedencia del juicio de garantías, lo cual es una cuestión de orden público.

Amparo en revisión 2707/96. Fernando Alfonso Hernández Astiazarán. 18 de abril de 1997. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Careño Rivas.

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Mayo de 1998

Tesis: VIII.2o.39 C

Página: 1025

INTERÉS JURÍDICO EN EL AMPARO PROMOVIDO POR TERCERO

EXTRAÑO. BASTA PARA ACREDITARLO LA IDENTIDAD DE LOS DATOS QUE EXISTEN EN EL GRAVAMEN, CON LOS DOCUMENTOS QUE PRESENTE EL QUEJOSO. No es lógico que el Juez de amparo solicite al quejoso que se dice tercero extraño a juicio, mayores datos que los que estimó el Juez responsable para decretar el gravamen; lo anterior, para tener por acreditado su interés jurídico

en el juicio de garantías, pues si la descripción insuficiente de los bienes fue idónea para el Juez y el actuario responsables para decretar el embargo, deben ser suficientes, por lo menos los mismos, para que el Juez de amparo tenga por acreditado el interés jurídico.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo en revisión 818/97. Sonia López Guerra. 26 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Elías H. Banda Aguilar. Secretario: José Martín Hernández Simental.

Estimamos pues, que los artículos en crítica al no definir el interés jurídico, y más aún al disponer que éste debe ser acreditado (sin indicar en que forma) con independencia del ejercicio de la acción o la oposición de la excepción, conlleva a que en diversidad de numerales de la Ley Federal del Trabajo no se pueda emplear correctamente el concepto de *partes* en el Juicio y sobre todo que se pueda identificar a una persona como *parte* sobre la base del concepto criticado.

Como consecuencia de lo antes expuesto, proponemos que el texto de los artículos 689, 690 y 739 quede de la forma siguiente:

ARTÍCULO 689. *Son partes en el proceso del trabajo, el actor, el demandado y los terceros interesados.*

Se entiende por actor: la persona física o moral que pretenda el cumplimiento de una acción, el pago de alguna indemnización o prestación, o la creación, modificación o extinción de algún derecho.

Demandado: es aquella persona física o moral a quien el actor reclama el cumplimiento de una acción, el pago de alguna indemnización o prestación, o la creación, modificación o extinción de algún derecho.

Tercero interesado: es toda persona física o moral que por voluntad propia o bien por ser llamada a Juicio por la Junta, comparezca al procedimiento.

ARTÍCULO 690. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él por voluntad propia o ser llamadas por la Junta.

En el supuesto de que fuera por voluntad propia, deberán hacerlo por escrito expresando los motivos que tenga para querer comparecer a Juicio.

En ambos casos sólo podrán intervenir en el Juicio hasta antes de que se verifique la audiencia de desahogo de pruebas, debiendo procurar la Junta que sin afectar su garantía de audiencia, el procedimiento no se interrumpa.

ARTÍCULO 739. El actor en su escrito de demanda o en su primera comparecencia deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; por su parte la demandada deberá hacerlo en su primera comparecencia o a más tardar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; los terceros interesados lo harán en su primer comparecencia; sino lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en ésta Ley.

NOTA: el segundo párrafo del artículo queda como en la actualidad.

3.1.3 Caso 3: Los artículos 703, 762 y 763.

*“ARTÍCULO 703. Las cuestiones de **competencia**, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.*

*La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; **en ese momento**, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de **incompetencia, dictará en el acto resolución”**.*

ARTÍCULO 762. Se tramitaran como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

*...II. **Competencia;***

*“ARTÍCULO 763. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose con el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, **competencia** y en los casos de acumulación y excusas, **dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.”***

Resulta difícil no percibir a simple vista la contradicción que afecta a éstos numerales, es mas, su obviedad hace francamente inexplicable su existencia.

Si el artículo 703 dispone que las cuestiones de competencia en la materia del trabajo sólo pueden ser planteadas a través de la vía declinatoria, es decir, que se deben hacer valer ante el Juzgador que se considera incompetente, y la declinatoria no es otra cosa sino un medio INCIDENTAL, luego entonces, el contenido del artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo es totalmente contradictorio con el de los dos restantes dispositivos que se analizan.

Tal y como se acota, es evidente la contradicción, pues por un lado el artículo 703 decreta que las cuestiones de competencia deben ser resueltas por la Junta en el mismo acto en el que se promueven, tras oír a las partes y analizar las pruebas que se refieran a tal cuestión, y por otro, el artículo 762 encuadra a la materia de la competencia como perteneciente a los incidentes de previo y especial pronunciamiento, por lo que nos encontramos con la primer interrogante, pues no es determinable si las cuestiones de competencia se deben resolver de plano oyendo a las partes o deben ser resueltas previa suspensión del procedimiento para dar paso a la vía incidental.

En lo que toca al numeral 763, en confrontación con el 703, la interrogante sería, si las cuestiones incidentales de competencia deben ser resueltas por la Junta en la misma audiencia en la que se han promovido, o debe darse paso a la audiencia incidental respectiva en la que se dilucidará el conflicto competencial.

Establecido lo anterior, encontramos que el punto central de la contradicción no lo marca ni la cuestión de forma en que debe oponerse la incompetencia, ni la

materia, el grado, el territorio o la cuantía, sino que se delimita realmente a un punto muy concreto: determinar si la competencia debe resolverse en el mismo momento y dentro de la audiencia en que se plantea o si debe suspenderse el procedimiento en lo principal y dar paso a que la Junta señale día y hora para la celebración de la audiencia incidental respectiva.

Aunado a lo anterior, viene a cuenta que los preceptos legales que se examinan no sólo han provocado falta de certeza jurídica por su contrariedad, sino que han ocasionado diversidad de interpretaciones respecto del significado de algunos de sus conceptos integradores.

Tal es el caso de la expresión de *previo y especial pronunciamiento* ya que la Ley no aclara el significado de la misma por lo que podría entenderse que se trata de una cuestión que promovida en la vía incidental, suspende el procedimiento hasta que no se resuelva. Sin embargo, puede significar también que, sin la suspensión del procedimiento, deberá resolverse el incidente antes del laudo.

De acuerdo con el criterio de Néstor de Buen Lozano, *"el que un incidente sea de previo y especial pronunciamiento, significa que la cuestión deberá ser resuelta antes que la principal"*.³⁶

Para Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, la expresión de *previo y especial pronunciamiento*, *"implica la suspensión del Juicio en lo principal en tanto se resuelve la cuestión incidental"* y también señalan *"que la naturaleza de previo y*

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 392

*especial pronunciamiento se invalida con el contenido del numeral 878 de la propia Ley Federal del Trabajo al establecer que la excepción de incompetencia no exime al demandado de dar contestación a la demanda, pues consideran que en ese supuesto no se estaría realmente ante una suspensión del procedimiento”.*³⁷

Distinto al punto de vista de los notables laboristas, nos inclinamos por la interpretación que en éste sentido da Néstor de Buen Lozano, ya que atinadamente señala *“que el espíritu del numeral en cita es pugnar por un procedimiento ágil y evitar al máximo las dilaciones.”*³⁸

En otras palabras, los incidentes de previo y especial pronunciamiento, son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelvan, por referirse a presupuestos procesales sin los cuales el proceso no puede continuar. Se les llama de especial pronunciamiento porque han de resolverse mediante una resolución que únicamente concierne a la cuestión incidental y no a la definitiva que es en la que se deciden las cuestiones litigiosas principales.

En relación con el término *resolver de plano*, en el ámbito jurídico significa que se debe de resolver en la misma pieza de autos sin mayor sustanciación, de inmediato e integralmente. También significa resolver sin formulismos y tramitación especial alguna.

³⁷ Ibidem. p. 395

³⁸ Ibidem. p. 391

Otra de las cuestiones, es la que deriva de la redacción confusa de la parte infine del artículo 763 que ordena que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia en que se hubiese planteado la incompetencia, la autoridad debe señalar día y hora para que se verifique la audiencia incidental, pues da la impresión de que la audiencia debe verificarse es ese término perentorio. A decir de Néstor de Buen Lozano, no es así, ya que según su punto de vista la obligación evidente que impone el artículo 763 es una suspensión inmediata y que precisamente en el término de veinticuatro horas, se acuerde sobre la celebración de la audiencia incidental.

Al respecto no queda claro cual de las interpretaciones debe prevalecer, lo que si queda claro es que tal enredo se debe a la ambigüedad que reviste el artículo en cuestión.

Ahora bien, en relación al tema central de crítica, que como se dijo, es el hecho de determinar si la competencia debe resolverse en el mismo momento y dentro de la audiencia en que se plantea o si debe suspenderse el procedimiento en lo principal y dar paso a que la Junta señale día y hora para la celebración de la audiencia incidental respectiva, encontramos dos puntos que pueden justificar que la audiencia se suspenda y se señale día y hora para que tenga lugar la audiencia incidental respectiva:

1. Que de acuerdo al principio de economía procesal, no tendría sentido continuar un procedimiento si existe una cuestión cuya resolución afectará necesariamente a la validez de cualquier acto posterior, pues hay que recordar que

existe disposición expresa como lo es el artículo 706 de la Ley que sanciona que será nulo todo lo actuado ante autoridad incompetente.

2. Tratándose de cuestiones de competencia se requiere audiencia especial pues es un asunto que puede requerir de una instrucción complementaria, pero de suficiente envergadura como para suspender el proceso.

En este orden de ideas desde luego que se impone que la interpretación más lógica sea la que contiene el artículo 763, es decir, suspenderse el procedimiento en lo principal y dar paso a que la Junta señale día y hora para la celebración de la audiencia incidental respectiva.

Pero existen otros razonamientos que no descartan que las cuestiones de competencia deban ser resueltas de plano en la misma audiencia, desde luego con la previa suspensión del procedimiento en lo principal.

Estos razonamientos van encaminados a salvaguardar el principio de celeridad procesal y en aras de defender la postura del artículo 703.

Así, tal y como en su momento la H. Suprema Corte de la Nación determinó que el incidente de falta de personalidad cuando sea promovido dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, con la única condición de que en el texto de la resolución se expresen las consideraciones legales que hayan llevado al juzgador a resolver en los términos correspondientes, no podemos

descartar que tal razonamiento pueda aplicarse a las cuestiones de competencia, sobre todo cuando el propio artículo 703 prevé un procedimiento similar.

La afirmación anterior se encuentra robustecida con el texto de la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el cuatro de enero de mil novecientos ochenta, de la que se desprende que el espíritu del legislador al incorporar en la ley esa importante reforma procesal, fue entre otros, el de agilizar la tramitación de los procedimientos, apoyándose para ello en los principios de inmediatez y concentración procesal.

La referida exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de fecha veintiuno de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, en la parte que interesa expuso lo siguiente:

"El capítulo IX de la iniciativa se refiere a los incidentes que puedan surgir en el transcurso del proceso. Es bien sabido que los incidentes procesales pueden constituir un serio obstáculo para la impartición de la justicia, especialmente si su planteamiento obedece al propósito de entorpecerla. Por esa razón, se procura regularlos en forma más completa, llenando lagunas que actualmente existen en la ley y rigiendo, en lo posible, su trámite por los principios de concentración y economía procesal. Para ello se establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia y personalidad. Si los incidentes que deberán tramitarse son los de

*acumulación, excusas o sustitución procesal, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción deberá señalarse día y hora para la audiencia incidental, continuándose el procedimiento de inmediato...*³⁹

Desafortunadamente, lo antes expuesto lejos de ayudarnos a establecer que el deseo del legislador haya sido que las cuestiones de competencia se resolvieran sin necesidad de ventilar la audiencia incidental respectiva, nos confunde más, pues tal y como se observa, la misma exposición de motivos no es clara en ese aspecto, ya que por un lado excluye a la *competencia* de poder ser resuelta de plano y por otro, tampoco la contempla dentro las incidencias que para ser resueltas deba de señalarse audiencia dentro de las 24 horas posteriores a su planteamiento.

Creemos por lo tanto, que el problema que hoy exponemos, tuvo su génesis desde el momento justo en que fue concebido el numeral 763, sin que los legisladores que se encargaron de redactar su texto, hayan suplido tal deficiencia, lo que a la postre trajo como consecuencia la existencia de la contradicción que se evidencia en éste trabajo de titulación.

Luego entonces, el texto quedaría de la siguiente forma:

ARTÍCULO 703. Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

³⁹ Disco de legislación Federal y Estatal Visión Jurídica. s.p.i.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento y por tratarse de una cuestión de previo y especial pronunciamiento, la Junta suspenderá el procedimiento en lo principal y citará a audiencia que se efectuará después de transcurridas veinticuatro y antes de que transcurran setenta y dos horas, en la que recibirá las pruebas que le sean aportadas e inmediatamente resolverá.

En caso de sostener su competencia, la Junta señalará día y hora para que se continúe con el procedimiento en la etapa en que se hubiera suspendido.

ARTÍCULO 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

IV. Acumulación; y

V. Excusas

Se entiende que un incidente es de previo y especial pronunciamiento cuando

suspende el procedimiento en lo principal para dar paso a su tramitación y resolución.

ARTÍCULO 763. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose con el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, la Junta suspenderá el procedimiento en lo principal y actuara de conformidad con lo dispuesto por el artículo 703.

3.1.4 Caso 4: Los artículos 739, 745 y 746.

*“ARTÍCULO 745. El pleno de las Juntas, Federal y locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un **Boletín** que contenga la lista de las **notificaciones que no sean personales**”*

*ARTÍCULO 746. Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el **Boletín** laboral, **salvo que sean personales**....*

*ARTÍCULO 739. Las partes en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las **notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en ésta Ley**...*

El problema que se plantea en éste apartado, resulta ser más que nada de ---

redacción en cuanto al texto de los preceptos legales en cuestión. Exponiéndolo de una manera sencilla y directa, podemos señalar:

El artículo 745 nos habla de un primer supuesto, que a saber, es la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de publicar un boletín en el que se den a conocer las notificaciones que **NO SEAN PERSONALES**.

El numeral 746 establece que aquellas notificaciones que se publiquen en el boletín surtirán sus efectos, excluyendo expresamente a las notificaciones de carácter personal, es decir, que para este artículo una notificación personal que se publique en el boletín **NO SURTIRA EFECTOS**.

Por su parte el último de los preceptos señalados dispone que en el evento de que las partes en su primera comparecencia no hayan cumplido con su obligación de señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, tendrán como sanción que las notificaciones que hubieran tenido derecho a recibir **PERSONALMENTE**, las conocerán a través del **BOLETIN LABORAL**.

Consideramos por lo tanto que el artículo 739 se contrapone a los numerales 745 y 746, pues tal y como se expuso, estas dos últimas disposiciones son tajantes en señalar que las notificaciones **PERSONALES** quedan excluidas del boletín laboral, e inclusive contemplan que en caso de que de llegaran a aparecer en el boletín (las notificaciones personales) ningún efecto surtirían.

Entendiendo el término *surtir efectos* como el que una notificación tenga validez a partir de determinado momento, resulta preocupante la contradicción antes evidenciada, pues existe el riesgo de que una notificación personal que se publique en el boletín, ninguna validez tenga, lo que depararía forzosamente en perjuicio de la celeridad que debe caracterizar el proceso laboral.

Considerar lo contrario sería tanto como afirmar que el texto de los artículos 739, 745 y 746 es diverso al que se ha expuesto en líneas anteriores.

3.1.5 Caso 5: Los artículos 714, 716, 747 y 748.

*ARTÍCULO 747. Las **notificaciones** surtirán sus efectos de la manera siguiente:*

*I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, **cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación...***

*ARTÍCULO 714. Las actuaciones de las Juntas **deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad...***

*ARTÍCULO 716. Son **horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas....***

*ARTÍCULO 748. Las **notificaciones** deberán hacerse en **horas hábiles....***

La contradicción que se expone, está basada al igual que en el anterior caso en una falla en la redacción del artículo 747, fracción I, que dispone que las

notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen, **cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación**, por lo que a Juicio nuestro, la expresión *cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación* sale sobrando.

En efecto, consideramos que no existe motivo de ser de tal expresión, pues los propios artículos 714, 716 y 748 disponen expresamente que:

1. Las notificaciones deben hacerse en horas hábiles.
2. Las horas que la Ley contempla como hábiles son las que transcurren entre las 7:00 y las 19:00 de un día.
3. De no practicarse las notificaciones en horas hábiles, las mismas serán nulas.

Luego entonces, si la propia Ley alberga tres distintos preceptos que delimitan las horas en que pueden practicarse las notificaciones no es explicable el hecho de que la fracción I del artículo 747 contemple la expresión *cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación*, si está perfectamente claro que ninguna notificación puede realizarse antes de las 7:00 ni después de las 19:00 horas, y que en caso de que se lleve a cabo fuera de éste horario será nula.

Ahora bien, tratando de justificar la existencia de la *expresión* que se critica, encontramos que la propia Ley en su artículo 717 establezca que los Presidentes y Auxiliares de las Juntas pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, pero aún así, consideramos que la *expresión*, no es del todo correcta y debiera ser más adecuada, pues es un hecho que aún en suprimiendo al texto original del artículo 747, fracción I, la *expresión cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación*, sigue teniendo vigencia y se entiende a la perfección que las notificaciones personales surten sus efectos el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, pues de antemano sabemos que sólo previa habilitación, una notificación puede practicarse antes de las 7:00 o después de las 19:00 horas.

De aplicar nuestro punto de vista, quedarían redactados de la siguiente manera:

ARTÍCULO 745. El pleno de las Juntas, Federal y locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no deban realizarse de manera personal, así como aquellas que aún siendo de carácter personal, deban notificarse al interesado por esta vía por no haber señalado domicilio para oír y recibir notificaciones dentro del lugar de residencia de la Junta, de conformidad con lo que dispone el artículo 739.

ARTÍCULO 746. Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín laboral de conformidad con lo dispuesto por los artículos 739 y

745. Cuando la Junta no publique Boletín, estas notificaciones se harán por los estrados de la Junta.

NOTA: Los párrafos segundo y tercero quedan iguales al del texto de la Ley vigente.

ARTÍCULO 747. Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

1. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento.

NOTA: la fracción segunda permanece igual.

3.1.6 Caso 6: El artículo 750.

ARTÍCULO 750. Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha...

La regla contenida en el artículo que se somete a crítica, evidentemente resulta poca clara y, desafortunadamente todo hace suponer que el defecto en cuestión es producto de un grave descuido por parte de los redactores.

De la manera en que está redactado no tiene sentido, pues es absurdo que se ordene que las notificaciones deban hacerse dentro de los cinco días siguientes a su fecha.

Sin afán de protagonismo, nos atrevemos a señalar que la idea original del legislador debió haber sido que las notificaciones, citaciones o emplazamientos tuvieran que hacerse dentro de los cinco días siguientes a la **fecha de la resolución que las ordene.**

En tal virtud, el texto que se propone, es el siguiente:

ARTÍCULO 750. Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución que las ordene, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

3.1.7 Caso 7: Los Artículos 772 y 773.

*ARTÍCULO 772. Cuando para continuar el trámite del Juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, **apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente...***

*ARTÍCULO 773. **Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento...***

...Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Una vez más se presenta –según nuestro punto de vista- una redacción poco clara, con uso inapropiado de términos, que acarrea ambigüedad y, por lo tanto, diversidad de opiniones al respecto.

En efecto, si partimos de la redacción de los preceptos legales y del análisis de los términos *caducidad* y *desistimiento*, la crítica se reduce a dos puntos:

1. Dilucidar si es correcto que en los artículos 772 y 773 se equipare la *caducidad* al *desistimiento*.

2. Determinar si del texto del numeral 773 se desprende que el desistimiento de la acción deba operar de oficio o a petición de parte.

Así, dejaremos de lado el hecho de que la caducidad a partir de la reforma procesal de 1980, haya evolucionado en el sentido de hacerse cada vez más difícil de poder operar y de si se trata de una institución contraria al espíritu proteccionista obrero o no.

Avocándonos al primer punto, sostenemos que el texto de los artículos 772 y -

773 no tuvo porqué forzosamente manejar indistintamente los conceptos *caducidad* y *desistimiento*.

Lo anterior es comprensible partiendo de un primer supuesto que contempla el numeral 772, como lo es que ante una inactividad procesal de parte del trabajador y previa la advertencia de la autoridad, operará la *caducidad* en su perjuicio.

En este primer supuesto podemos concluir que la sanción que soportará el trabajador que no impulse el proceso, será que la acción que en su momento ejercito se extinguirá automáticamente, sin que haya manifestado **expresamente** su voluntad.

Ahora bien, el segundo de los mandatos apunta a tener al actor por renunciando a su pretensión derivado de la inactividad procesal en que incurrió, sin que tampoco haya manifestado **expresamente** su voluntad.

En atención a lo mostrado resulta ser que ambas conjeturas coinciden en un efecto final:

1. Extinguir el proceso, sin involucrar la voluntad expresa de quien ejercita la acción.

Partiendo de ésta última inferencia, es que no acabamos de aceptar el que los

preceptos legales traduzcan a la *caducidad* como un *desistimiento*, pues la falta de voluntad expresa, creemos, es suficiente para no poder hablar de *desistimiento*.

Se hace necesario expresar algunas de las características del *desistimiento*:

a) Es una de las causas por las que el proceso concluye.

b) Ha sido entendido como una declaración por la que el actor renuncia a su derecho sustantivo; o como la conducta del actor orientada a la cancelación o abandono de la pretensión.

c) El desistimiento lleva implícito siempre la pérdida del derecho sustantivo, sea de la pretensión o sea de la instancia.

d) Normalmente va asociado a la idea de "renuncia".

e) La Ley Federal del Trabajo no hace referencia expresa ni específica al *desistimiento* como tal, en todo caso lo que admite son los convenios que tutela el artículo 33.

f) La falta de disposición expresa conlleva a que se recurra a las Leyes civiles, en donde inclusive adquiere otros matices pues depende en algunos casos del consentimiento de la contraparte para que pueda operar (desistimiento de la instancia).

Por su parte, la *caducidad* es:

a) Un medio de extinción del proceso por inactividad de las partes, durante determinado tiempo.

b) Se encuentra específicamente regulada por los artículos del 771 al 775 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, consideramos que existe una antinomia entre lo sostenido por los artículos 772 y 773 al equiparar a la *caducidad* (que ya quedó claro es un acto unilateral) al *desistimiento* que como se vio, en algunos casos implica una bilateralidad.

No alcanzamos a comprender del todo la lógica que pudo tener el redactor del Código Obrero para emplear indistintamente los conceptos *desistimiento* y *caducidad*, siendo muy probable que se haya debido a que tradujo *caducidad* como *desistimiento tácito*; supuesto en el que lo único que tuvo que haber hecho era precisamente ESPECIFICAR tal situación; lamentablemente al no haberlo hecho así, sostenemos que en el texto actual existen la ambigüedad y contradicción expuestas.

Por lo que respecta al segundo punto de crítica, consideramos necesario traerlo a cuenta para mejor comprensión:

2. Determinar si del texto del numeral 773 se desprende que el desistimiento de la acción deba operar de oficio o a petición de parte.

A primera vista, es un hecho que el artículo no indica si opera de oficio o a instancia de parte. Es más se podría pensar que el texto del precepto legal prevé las dos hipótesis.

Efectivamente, el primer párrafo cuando sentencia que: *Se tendrá por desistida...* implica el imperativo de *hacer*, sin mayor requisito que el de haber incurrido en inactividad procesal durante seis meses.

Por otro lado, el segundo párrafo marca la pauta para que la parte demandada solicite a la autoridad laboral que se tenga por desistido al actor de su acción, previa la sustanciación de una audiencia en la que se oirá a las partes y se recibirán las pruebas que éstas ofrezcan.

De acuerdo a la propuesta que planteamos, el contenido de los artículos, sería el siguiente:

ARTÍCULO 772. Cuando para continuar el trámite del Juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole que de no hacerlo, se extinguirá el proceso por su propia inactividad.

NOTA: el párrafo segundo queda igual.

ARTÍCULO 773. La Junta, a petición de parte, dará por concluido el proceso en perjuicio del demandante que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Cuando se solicite que se extinga el proceso por el motivo contemplado en el presente artículo, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia de la extinción, dictará resolución.

3.1.8 Caso 8: El artículo 785.

*“ARTÍCULO 785. Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a Juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio ; **previa comprobación del hecho**, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente **que se exhiba**, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de **subsistir el impedimento** , el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a **ratificar el documento** en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquella se encuentre para el desahogo de la diligencia”.*

Consideramos que el precepto que se somete a crítica, presenta diversas imprecisiones que con el objeto de evidenciarlas lo más posible, habrá que fragmentar su texto:

Si alguna persona ... Tal pareciera que la generalidad del término sale sobrando pues se encuentra delimitado al reducirse a cuatro tipos de personas: un absolvente, un testigo, un ratificante y un perito; Pues sólo éstas, son quienes comparecen a absolver posiciones o a contestar un interrogatorio respectivamente -.

... ***previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba...*** Consideramos que al emplear éstas dos expresiones se crea un vacío que se ve reflejado en la práctica, pues el no precisar qué persona es la indicada para ***comprobar el hecho***, ya sea exhibiendo el certificado o planteando el ***otro motivo justificado***, se da a entender que puede ser cualquiera, es decir, que puede hacerlo una de las partes, alguno de los abogados, un tercero ajeno al Juicio, etc. El problema se presenta porque la propia Ley dispone en sus artículos 689 y 690 que aquellos que intervengan en el Juicio, deben, además de ejercitar acciones, oponer excepciones o estar en riesgo de ser afectados con la resolución, acreditar su interés jurídico. En éste orden de ideas es oportuno cuestionamos que pasaría si la persona que pretende acreditar el ***motivo*** o exhibir el certificado médico, fuera un familiar del absolvente o testigo, ya que su calidad de familiar no le da Derecho a intervenir en el juicio, toda vez que ni ha ejercitado una acción, ni ha opuesto excepciones, tampoco corre riesgo de ser afectado y mucho menos ostenta un interés jurídico en el Juicio.

Sin embargo, - en el ejemplo planteado - y en apego al texto del numeral 785, dicha persona sí podría comparecer y exhibir el certificado o justificar el *diverso motivo* de incomparecencia, configurándose así una contradicción con lo estipulado por los numerales 689 y 690.

Aunado a lo anterior, las mismas expresiones nos llevan a una segunda confusión, pues es realmente difícil determinar en qué momento procesal, esa persona debe exhibir el certificado o la constancia que tiendan a justificar la inasistencia.

Del texto del artículo y sin involucrar la lógica, no se advierte que el legislador haya precisado que deba ser el mismo día y hora en que se verifique la audiencia de desahogo de pruebas, y mucho menos se puede afirmar que no sea factible hacerlo en cualquier momento antes de la celebración de ésta.

Y es precisamente ésta última idea, la que engendra que tampoco este precisado a partir de que momento se cuentan los cinco días para que el médico comparezca a ratificar el documento en caso de que subsista el impedimento.

Por último es notable que el precepto que se analiza está incompleto, pues tal y como se aprecia de su lectura, uno de los supuestos es que exista una enfermedad y el otro es que exista *otro motivo* que a Juicio de la Junta resulte justificado. Pero el legislador sólo se ocupó del primero y tan es así, que dispuso que a través del certificado médico u otra constancia se debía acreditar la inasistencia, e inclusive previó, que en caso de que el médico compareciera a ratificar el certificado o la

constancia, la Junta tendría la obligación de trasladarse al lugar donde se encontrase la persona. Sin embargo, se olvidó de regular íntegramente cómo debía proceder la Junta en el otro supuesto, es decir, en caso de que el absolvente o testigo no compareciera por *otro motivo* justificado.

En los términos antes citados, el artículo debiera quedar de la siguiente manera:

ARTÍCULO 785. Si algún absolvente, testigo, ratificante o perito no puede, por enfermedad u otro motivo justificado que a Juicio de la Junta le impida físicamente concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación que se haga del hecho en el momento mismo de la audiencia, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba bajo protesta de decir verdad por la parte interesada o bien por conducto de apoderado o representante legal de la persona imposibilitada, o directamente por el médico o la persona que suscriba la constancia, la Junta tras analizar la constancia, suspenderá la audiencia y señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente.

En el caso de que la constancia exhibida sea un certificado médico y no hubiera sido exhibido directamente por el profesionista que la suscriba, éste deberá comparecer a más tardar al quinto día siguiente a la fecha en que se hubiera exhibido, a ratificar el documento, y de no hacerlo, no se le dará valor justificatorio y se harán efectivos los apercibimientos decretados que conforme al medio probatorio de que se trate correspondan.

Se aplicará la misma sanción cuando el certificado médico no contenga el nombre, firma y número de cédula del médico que lo expidió; el nombre sin abreviaturas de la Institución que le haya otorgado su título profesional; la fecha y la declaración bajo protesta de decir verdad que la existencia de un estado patológico del que se desprenda la imposibilidad física.

Tratándose de alguna otra constancia diversa a la médica, la Junta sólo la admitirá cuando no implique la imposibilidad posterior de trasladarse al lugar donde se encuentra la persona.

En caso de que llegada la nueva fecha de audiencia el impedimento subsista, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.

3.1.9 Caso 9: Los artículos 678, 685, 872, 873 y 880.

ARTÍCULO 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo **acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.*

*ARTÍCULO 873. ...en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y **ofrecimiento y admisión de pruebas**...y ordenando se notifique a las partes con el **apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda***

*en sentido afirmativo, y por **perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia...***

*ARTÍCULO 875. La **audiencia** a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:*

*...c) de **ofrecimiento y admisión de pruebas...***

*ARTÍCULO 880. La etapa de **ofrecimiento y admisión de pruebas** se desarrollará conforme a las normas siguientes:*

*I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos **controvertidos...***

*ARTÍCULO 685. El **proceso del derecho del trabajo** será público, gratuito, inmediato, **predominantemente oral...***

*ARTÍCULO 678. Las **pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia...***

Nos encontramos ante lo que consideramos, es otro de los puntos ambiguos y contradictorios del apartado procesal y, para evidenciarlo, bastará confrontar el artículo 872 con los restantes dispositivos legales abordados en el presente caso.

**ARTÍCULO 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de*

demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.

Consideramos que el párrafo infine del numeral en cita es, además de contradictorio, ocioso.

Es contradictorio por las siguientes razones:

1. Porque va en contra del principio de oralidad tutelado de manera específica por el numeral 685 que dispone que el proceso del trabajo será **PREDOMINANTEMENTE ORAL**.

2. Porque va en contra del orden procesal establecido por el precepto 875, que establece que la audiencia constará de tres etapas, entre ellas la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

3. Porque la propia Ley en su artículo 873 establece la sanción que se aplicará en caso de incomparecencia a la audiencia trifásica, que en lo que interesa a éste apartado se traduce en tener por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

4. Existe contradicción con lo estipulado por el numeral 880, pues vulnera el orden procesal previamente establecido, ya que es muy claro al señalar que será en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas cuando el actor **OFRECERA** sus pruebas en relación con los hechos controvertidos.

5. Porque al apreciar el artículo 678 que ordena que las pruebas **DEBEN** –

OFRECERSE EN LA MISMA AUDIENCIA, es indudable que existe un imperativo que no empata con el supuesto de que las pruebas se acompañen a la demanda.

Ahora bien, y por si acaso algún lector interesado en el presente trabajo, encontrara como solución a todo lo evidenciado, el tan sencillo argumento de que el artículo 872 al utilizar el vocablo “podrán” no establece una obligación sino una posibilidad que puede o no usar el trabajador, me daría la razón de haber afirmado que reviste OCIOSIDAD, pues no tiene caso que el legislador haya contemplado esa *posibilidad*, si sabía de antemano que ningún efecto tendría en el proceso.

Por ende, consideramos que el artículo debiera aparecer en los siguientes términos:

ARTÍCULO 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones.

De esta manera han quedado evidenciados los casos que según nuestro criterio, son evidentes, y ocasionan trabas de manera ordinaria en el procedimiento laboral, comprendiendo de antemano que pueden resultar importantes o absurdos según el punto de vista del lector, pero que a fin de cuentas, son detalles que no debieran aparecer en la Ley Federal del Trabajo, pues en nada benefician.

Capítulo 4.

Reforma Laboral.

Hemos llegado al último capítulo de nuestro trabajo de titulación, cuyo contenido nos dará una idea de las diversas iniciativas que se han dado en relación a la Ley Federal del Trabajo, y nos demostrará, que el grueso de las mismas se han preocupado por cuestiones aisladas, más no por un cambio integral que verdaderamente actualice dicho dispositivo legal.

4.1 Múltiples intentos de reforma.

A 85 años de haberse creado, el artículo 123 constitucional ha sido reformado en diversas ocasiones, no siempre para conservar el espíritu del Constituyente.

Durante los 12 años que siguieron a su aprobación, el texto original se conservó intacto. Fue hasta septiembre de 1929 cuando se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* las primeras reformas; a partir de ese momento el artículo 123 fue objeto de 38 modificaciones.

Entre las reformas más importantes al artículo 123 se encuentran la relativa a declarar de utilidad social a la Ley del Seguro Social en 1929; la incorporación de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal y territorios federales al marco constitucional por medio de la adición de catorce fracciones que integraron el apartado B al texto ya existente, que se le denominó

apartado A en 1960; el aumento de la edad mínima para ingresar a trabajar de 12 a 14 años y la pormenorización de un nuevo sistema para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en 1962; el otorgamiento del derecho a la vivienda para los trabajadores al servicio del Estado en 1972; la prohibición de algunas labores para las mujeres en 1974; el derecho a la capacitación y adiestramiento en 1978; la incorporación al apartado B de las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito en 1982; la inclusión de los trabajadores de la banca comercial en 1990; y, por último, en 1998 se reformó la fracción XIII del apartado B para establecer que los policías de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal y de la Federación que sean removidos de sus cargos no tienen derecho a la reinstalación.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo también ha sido objeto de múltiples propuestas de reformas. Las principales iniciativas de reformas que se han propuesto son las siguientes:

INICIATIVA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE SALARIOS MÍNIMOS.

Fue presentada por los diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, proponiendo reformar los artículos 553, 554, 555, 557, 676, 680 y derogar el 682-A.

Los motivos fundamentales de la iniciativa en cuestión eran que a decir de los diputados es necesario modificar la Ley Federal del Trabajo, para que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se transforme en un organismo que cumpla realmente con la responsabilidad que inspiró su creación, que la Cámara de diputados conozca

los resultados de su desempeño y que opere con transparencia y claridad, para que tomando en consideración el entorno socioeconómico nacional, determine el salario suficiente.

INICIATIVA DE REFORMAS Y ADICIONES A LOS ARTÍCULOS 133, 135, 164 Y 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA C. DIPUTADA INDEPENDIENTE LICENCIADA CAROLINA O´FARRIL TAPIA

Formulada en Abril de 1998. Propone que a través de las reformas y adiciones, se reconozca que la población femenina desempeña un papel protagónico en el proceso de desarrollo y es sujeto fundamental del mismo, amén del papel estratégico que desempeña en la transmisión de nuestra cultura, de sus valores y en los avances democráticos.

INICIATIVA DE REFORMAS A LOS ARTÍCULOS 170, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, A CARGO DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Los Diputados integrantes del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional con fecha 15 de Octubre de 1998 propusieron esta iniciativa que apoya a las madres trabajadoras en el periodo de preparto y posparto.

INICIATIVA DE FECHA 13 DE DICIEMBRE DE 1996 PRESENTADA POR LA FRACCIÓN PARLAMENTARIA DE ACCIÓN NACIONAL EN LA LVI LEGISLATURA, QUE PROPONE UNA REFORMA A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO PARA MEJORAR LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES ASALARIADAS QUE A LA FECHA NO HA SIDO DICTAMINADA.

Esta propuesta contempla entre otras cosas, lo siguiente:

1. Prohibir la discriminación laboral por razón de estado civil o por el hecho de ser madre.
2. Prohibir que se exija el certificado de ingravidez para la obtención de empleo.
3. Prohibir que se coaccione a la mujer para que renuncie cuando esté embarazada o por el cuidado de hijos menores.
4. Exigir el pago de una indemnización en caso de hostigamiento sexual.
5. Exigir que se retribuya con igual salario al que se paga a otros por igual trabajo.
6. Exigir capacitación y adiestramiento en número semejante a hombres y mujeres.
7. Que la terminología de protección materna pase a protección de la familia para que tanto la madre como el padre asuman responsabilidad común en relación con sus hijos menores.

INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 170 FRACCIÓN II Y IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ASÍ COMO LA ADICIÓN DE UNA FRACCIÓN IX AL ARTÍCULO 22 Y UNA FRACCIÓN X AL ARTÍCULO 108 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, A CARGO DE LA C. DIPUTADA MARIA MERCEDES MACIEL ORTÍZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DEL TRABAJO, DEL 15 DE DICIEMBRE DE 1998.

Establece modificar la Ley Federal del Trabajo en su Título Quinto relativo al Trabajo de las Mujeres, específicamente el artículo 170 fracciones II y IV, a fin de otorgar un periodo de descanso adicional al ya establecido de cuatro semanas

anteriores y cuatro semanas posteriores al parto, el cual será opcional para las trabajadoras determinar si dicho descanso lo utilizaran anterior o posteriormente al parto; a su vez propone ampliar los periodos de lactancia señalados por la Ley. Por otra parte, considerando la carga económica adicional que deberán de cubrir los patronos al pagar el salario integro de este periodo a las trabajadoras que se encuentran en estas condiciones, plantea necesario reformar la Ley del Impuesto sobre la Renta en sus artículos 22, fracción IX, y 108, fracción X, a fin de otorgar los estímulos fiscales necesarios para compensar dichos pagos y no crear otro cargo a sus pasivos.

INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO SON LOS ARTÍCULOS 1o., 2o., 3o., 4o. FRACCIÓN I, INCISO B, 5o., PRIMER PÁRRAFO Y FRACCIÓN XI; 22, 51 FRACCIONES VIII Y IX; 56, 59, SEGUNDO PÁRRAFO; 63, 110 FRACCIÓN V; 132 FRACCIONES V, XIII Y XXVIII; 133 FRACCIÓN I, 135, FRACCIONES IX Y X, 153-F, 154, PRIMER PÁRRAFO; 159, TERCER PÁRRAFO, 164, 170 FRACCIONES II, IV Y VII Y 995, ASÍ COMO LA DENOMINACIÓN DEL TÍTULO QUINTO, QUEDANDO INTEGRADO ÉSTE POR DOS CAPÍTULOS INTITULADOS: EQUIDAD DE GÉNERO Y TRABAJO DE LAS MUJERES; Y SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 3o.BIS, 5o. FRACCIÓN XI- BIS; 51 FRACCIÓN II, CON UN SEGUNDO PÁRRAFO Y LAS FRACCIONES X Y XI, 51-BIS; 74, CON UN ÚLTIMO PÁRRAFO, 132, CON UN SEGUNDO PÁRRAFO A LA FRACCIÓN XIV Y UNA FRACCIÓN XXIX, 134 FRACCIÓN IV-BIS, 135 FRACCIONES XI Y XII, 153-I, CON UN SEGUNDO PÁRRAFO, 153-Q, CON UN ÚLTIMO PÁRRAFO, 164-A, 164-

B, 164-C, 164-D, 166, CON UN SEGUNDO PÁRRAFO Y 170 FRACCIÓN II, CON UN SEGUNDO PÁRRAFO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La iniciativa en comento tiene como objetivo reconocer los derechos de todas aquellas mujeres trabajadoras. Fue presentada a los 13 días del mes de abril de 1999 por Diputados de distintos partidos políticos.

INICIATIVA DE REFORMAS A LOS ARTÍCULOS 256, 260, 262 Y 264 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Formulada el 14 de marzo de 1999 por integrantes del grupo parlamentario de Acción Nacional, tiene como fin fortalecer las relaciones de trabajo que se dan en la actividad del autotransporte definiendo la subordinación del trabajador como base para definir al empleador, así como reforzar los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores y su relación con los usuarios y otras autoridades.

INICIATIVA DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 365 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Presentada en el Palacio Legislativo el 28 de abril de 1999 por el Diputado Javier Paz Zarza. Establece la posibilidad de reformar y adicionar el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo con el objetivo de constituir el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y garantizar la libertad sindical a través del Registro automático de las organizaciones de trabajadores

INICIATIVA PARA REFORMAR Y ADICIONAR LOS ARTÍCULOS 47 PÁRRAFO PRIMERO, 53 PÁRRAFO CUARTO, 54, 56, 132 INCISOS 29 Y 30, 133,

**134 INCISO 8o. Y 10, 153-E-BIS, 181-A, B Y C, 472, 475-BIS, 481, 482, 483, 504
PÁRRAFOS PRIMERO Y SÉPTIMO, 509, 511 PÁRRAFOS PRIMERO Y TERCERO,
512 INCISO D Y 994 INCISO 6 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Esta propuesta se funda en que los trabajadores con discapacidad reclaman igualdad de oportunidades y no de privilegios, por ello deberán contar con la capacitación que les permita colocarse en el empleo como cualquier otra persona y no quede al arbitrio del patrón su contratación a los trabajos que pueden desempeñar quienes tienen una discapacidad.

Fue formulada en el Palacio Legislativo el 23 de septiembre de 1999 por el Diputado Omar Alvarez Arronte, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional

**INICIATIVA DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS
154 Y 156 Y DEROGAN LOS NUMERALES 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO, PRESENTADA EL 14 DE OCTUBRE DE 1999 POR EL GRUPO
PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DEL TRABAJO**

Proponen que el texto de los artículos en cita sea el siguiente:

Artículo 154.

La preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, se regirá por lo que dispongan para ello el contrato colectivo de trabajo y el estatuto sindical.

Artículo 156. En caso de no existir contrato colectivo de trabajo, serán aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 154, a los trabajadores que

habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajadores extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

INICIATIVA DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A TRAVÉS DE LA CUAL SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 3o., 56, 153-E Y 995 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA EL 28 DE OCTUBRE DE 1999 POR UNA SERIE DE DIPUTADOS DE DIVERSOS GRUPOS PARLAMENTARIOS.

Prevé la incorporación de las *personas discapacitadas* a la vida laboral, sin que sean sujetas de discriminación por sus limitaciones físicas, correspondiendo al patrón proporcionarles la capacitación respectiva.

INICIATIVA DE REFORMAS POR ADICIÓN CON UN CAPÍTULO XVIII AL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Se propone adicionar a la Ley Federal del Trabajo, en su Título VI denominado *trabajos especiales*, con un capítulo XVIII cuyo nombre será *trabajo de las personas con discapacidad*, que contiene los artículos 353-bis, 353-bis-1, 353-bis-2, 353-bis-3, 353-bis-4, 353-bis-5, 353-bis-6, 353-bis-7, 353-bis-8, 353-bis-9, 353-bis-10, 353-bis-11, 353-bis-12 y 353-bis-13

Propuesta en Monterrey, Nuevo León, el 21 de octubre de 1999 por los CC. Diputados Luis David Ortiz Salinas y Leopoldo González González.

INICIATIVA DE REFORMAS A DIVERSOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL C. DIPUTADO SAMUEL GUSTAVO VILLANUEVA GARCIA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

A través de la cual se propone reformar los artículos: 23, 34, 41, 121, 132, 133, 153-A, 155, 183, 250, 251, 277, 278, 353-Ñ, 358, 431, 432, 512-D y 923, y derogar los artículos, 395 y 448 de la Ley Federal del Trabajo

INICIATIVA QUE ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 74 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADA POR EL DIPUTADO JOSÉ DEL CARMEN ENRÍQUEZ ROSADO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA, EL DIA 29 DE ABRIL DE 2000.

La propuesta considera que los días de descanso correspondientes a los días 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 20 de noviembre cuando correspondan a martes, miércoles, jueves, viernes, sábado o domingo se trasladen al lunes siguiente.

INICIATIVA DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Formulada en el año 2000 por Diputados miembros del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, tiene como objetivo contribuir a la democratización sindical en el marco de la transición política en curso. Asimismo, rescatar, como un elemento esencial de la reforma, el principio de libertad sindical con pluralidad, autonomía y democracia, que posibilite la participación libre y directa de los trabajadores.

PROYECTO DE INICIATIVA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO JOSÉ FÉLIX ARANGO PÉREZ.

Propone reformar el segundo párrafo del Artículo 48; la fracción V y adicionar una fracción VI al Artículo 885; se adiciona un segundo párrafo al artículo 944 y se adiciona un artículo 944 BIS.

Del contenido establecido en la Iniciativa formulada a los veinte días del mes de Junio de 2001, podemos observar que la misma pretende homologar los criterios de la práctica judicial laboral con la materia civil, en el entendido de propiciar la seguridad jurídica de los cientos de trabajadores que acuden a la justicia y la procuran hasta sus últimas consecuencias.

Palabras más, palabras menos, la propuesta básica consiste en prever la existencia del pago de gastos y costas por parte del patrón al trabajador cuando el laudo es favorable a éste último.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE DEROGA LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RELATIVOS A LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y CONTRATOS-LEY DE FECHA 15 DE AGOSTO DE 2001.

Derivó de la sentencia por medio de la cual la H. Suprema Corte de la Nación declaró inconstitucional la cláusula de exclusión de los contratos colectivos.

Fue presentada por Diputados de diversos grupos Parlamentarios.

INICIATIVA QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA EVITAR LA DISCRIMINACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON

DISCAPACIDAD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO LIBRADO TREVIÑO GUTIERREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL.

Se pretende reformar el párrafo segundo del artículo 3, el artículo 56, la fracción I del artículo 133, el artículo 995 y adicionar el párrafo segundo al artículo 153-E, el Título Quinto Ter que incluye los artículos 180-A, 180-B, 180-C, 180-D, 180-E, 180-F y 180-G.

Otorgada en el Palacio Legislativo el día 4 de diciembre de dos mil uno.

INICIATIVA DE REFORMAS AL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 945 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO JOSÉ GERARDO DE LA RIVA PINAL, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL.

Pretende modificar el artículo 945, primer párrafo del Título Decimoquinto de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 945. Los laudos deben cumplirse dentro de los 15 días siguientes al que surta efectos la notificación.

Planteada en México, Distrito Federal., el 11 de diciembre de 2001.

INICIATIVA DE REFORMAS A DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE TRABAJO DOMÉSTICO, PRESENTADA POR LA DIPUTADA JOSEFINA HINOJOSA HERRERA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO

REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, EN LA SESIÓN DEL MARTES 23 DE ABRIL DE 2002.

Iniciativa por la que se plantea reformar los artículos 331 y 335, adicionar la fracción IV al artículo 337 y se deroga el artículo 338, todos de la Ley Federal del Trabajo, así como se deroga la fracción II de la Ley del Seguro Social; iniciativa que demanda la dignidad de las mujeres y hombres que trabajan al servicio del hogar.

INICIATIVA DE REFORMAS A DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (TRABAJO PARA JOVENES), PRESENTADA POR LA DIPUTADA OLGA PATRICIA CHOZAS Y CHOZAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA MEXICANO, EN LA SESIÓN DEL MARTES 30 DE ABRIL DE 2002.

Contempla que dentro del capítulo de Incentivos Fiscales de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se incluya la posibilidad de otorgar un crédito fiscal del 150% contra el Impuesto Sustitutivo o Crédito al Salario, según corresponda, en los casos de la modalidad del trabajo de aprendizaje, con la finalidad de generar mayor empleo de jóvenes de acuerdo a los ciclos económicos que caracterizan a nuestro país.

De igual forma, propone que dentro de la Ley Federal del Trabajo, se incorpore en el Título VI, referente a los trabajos especiales, un capítulo XVIII en el que se establezca la modalidad del Trabajo de Aprendizaje.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE CREA EL CÓDIGO LABORAL FEDERAL Y DE PROCEDIMIENTOS, PRESENTADA POR EL DIPUTADO JOSE ANTONIO CALDERON CARDOSO, DEL PARTIDO ALIANZA SOCIAL, EN LA SESIÓN DEL MARTES 24 DE SEPTIEMBRE DE 2002

Propone como punto de partida, que esta Ley sea reglamentaria del artículo 123 de la Constitución. Al ser una ley para todos los trabajadores, determina la propuesta de modificación al artículo constitucional, para eliminar los apartados A y B y por consecuencia, abrogar la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado.

Asimismo, propone entre otras cosas, crear tres nuevas instancias de apoyo en la investigación, los tratamientos y el control de los asuntos laborales: *El Instituto Nacional de los Salarios Mínimos y Prestaciones, La Comisión Nacional del Servicio Civil de Carrera y el Registro Nacional de Relaciones Laborales Colectivas.*

Elimina en este proyecto las zonas o regiones que indican salarios mínimos diferenciados en el país y se crean salarios mínimos generales y profesionales únicos para toda la Nación.

En relación a las Jornadas de trabajo, plantea *la semana laboral de 40 horas, con pago de 56 horas.*

INICIATIVA DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DEROGAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LOS ARTÍCULOS 74, 78, 102, 115, 116 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA LABORAL, Y DE REFORMA INTEGRAL A LA LEY

FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO VICTOR MANUEL OCHOA CAMPOSECO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA, EN LA SESIÓN DEL JUEVES 31 DE OCTUBRE DE 2002.

La iniciativa que se analice formaliza la visión de reforma estructural en materia laboral que presentó a la Nación la Unión Nacional de Trabajadores en junio de 2002 e integra en un solo documento el anteproyecto de reforma laboral del Partido de la Revolución Democrática dado a conocer en 1998.

A decir de los ponentes, ésta iniciativa de reformas y adiciones a la Constitución comprende contenidos esenciales en materia laboral, tanto en lo sustantivo como en la institución de nuevas autoridades en sustitución de autoridades que según su punto de vista han completado su ciclo histórico y constituyen desde hace décadas un pesado lastre para el país.

Contenido de la reforma:

Los principales puntos que propone la iniciativa son los siguientes:

1. Derogación del apartado B y de otros apartados de excepción
2. Derechos colectivos y libertad sindical:

Lograr la erradicación de la afiliación obligatoria de los trabajadores o sus sindicatos a un determinado partido político; se eleva a rango constitucional del derecho a la contratación colectiva; se instituye el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo; Erradicar la aplicación

de la requisita y de cualquier otra figura administrativa o judicial que atente contra la huelga lícita.

3. Fijación de los salarios mínimos

Con objeto de eliminar el control gubernamental corporativo sobre la determinación de los salarios mínimos se propone que la decisión de fijar los montos de éstos, sea una facultad exclusiva de la Cámara de Diputados, por ser un órgano de poder en el que se encuentran representados los intereses de toda la nación.

4. Derechos individuales

Se rescata una vieja demanda de la clase trabajadora: jornada de 40 horas con pago de 56, sin alterar de manera alguna la duración de la jornada máxima, diurna, nocturna o mixta diaria.

En materia de reparto de utilidades también se realiza una propuesta encaminada a obtener el respeto íntegro de ese importante derecho para los trabajadores; sustitución de las juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales dependientes del Poder Judicial Federal o local según su competencia

5. Trabajo de mujeres

Se incrementa de 12 a 16 semanas el periodo que por licencia de maternidad se otorgará a las trabajadoras embarazadas, cuyo inicio será determinado por la propia trabajadora. En el periodo de lactancia se pretende otorgar a la trabajadora, a su elección, el derecho de elegir si quiere utilizar los dos periodos de media hora para amamantar a sus hijos, por un lapso de seis meses, o reducir su jornada diaria en una hora.

6. Trabajo y discapacidad

La iniciativa también reconoce la importancia de incorporar al mundo laboral de manera plena a las personas que padezcan alguna discapacidad.

7. Seguridad social

Se indica que la seguridad social es un derecho de los trabajadores del campo y la ciudad, eventuales y permanentes, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias, estará a cargo íntegramente de organismos públicos descentralizados

8. Agentes del Ministerio Público y miembros de instituciones policiales

La iniciativa propone reconocer a los Agentes del Ministerio Público y a los miembros de las instituciones policiales de los Municipios, Entidades Federativas y Federación la calidad de trabajadores que actualmente se les tiene negada.

9. Derechos laborales y derechos humanos

Con la iniciativa se propone facultar a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para conocer de los asuntos laborales, atribución que se hace extensiva a las comisiones estatales de derechos humanos, a través de la reforma al artículo 102 constitucional.

INICIATIVA DE REFORMAS A DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ROBERTO RUÍZ ÁNGELES, A NOMBRE DE INTEGRANTES DE LOS GRUPOS

**PARLAMENTARIOS DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL,
PARTIDO ACCIÓN NACIONAL Y PARTIDO VERDE ECOLOGISTA MEXICANO,
EN LA SESIÓN DEL JUEVES 12 DE DICIEMBRE DE 2002. (“PROYECTO
ABASCAL”)**

A decir de sus redactores, la presente iniciativa tuvo su origen en el diálogo directo que durante varios meses sostuvieron los representantes de diferentes organizaciones de trabajadores y empleadores, mediante el cual definieron el contenido de la reforma laboral.

Los Diputados firmantes consideran que dado el proceso de concertación realizado, conviene presentar tales acuerdos en esta iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, pues en ella se refleja el interés y las aspiraciones de los sectores productivos participantes, además de que pretende corregir las insuficiencias apreciables en la legislación vigente, tomando como punto de partida la experiencia cotidiana de su aplicación en las relaciones de trabajo en el país.

Según la exposición de motivos, la iniciativa tiene el propósito de responder al reto de la actualización y modernización necesarias de la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970.

Las Propuestas Principales que plantea son:

1. Eliminar la connotación negativa del término *patrón*, que remite a una relación de conflicto entre los directores de la empresa y los trabajadores, reemplazándola por el concepto actual de *empleador*, que incluye tanto a las

personas físicas como a las empresas, y que supone un vínculo cooperativo y de colaboración con los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el seno de la empresa.

2. Incorporar normas y preceptos que aseguren el equilibrio de los sectores productivos al momento de la aplicación de la ley, respetando, en todos los casos, los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Como muestra de lo anterior se establece la obligatoriedad de la capacitación tanto de empleadores como de trabajadores, la sanción a unos o a otros que incurran en actos de hostigamiento sexual, la posibilidad de que trabajadores y empleadores convengan la modificación de los días de descanso obligatorio, el señalamiento preciso de derechos y obligaciones de ambas partes cuando apliquen alguna de las nuevas modalidades de contratación, así como los nuevos criterios para ascensos en la empresa.

3. Proceder a una adecuación general de la Ley Federal del Trabajo con el fin de llenar lagunas, precisar normas, evitar contradicciones, incorporar definiciones, retirar referencias en desuso o fuera de la realidad, establecer nuevas denominaciones a casos específicos y realizar todo tipo de correcciones necesarias al articulado.

4. Se hacen precisiones a la norma legal que fortalecen y dan certidumbre a las relaciones laborales. Asimismo, se incorpora a la norma legal el respeto a la dignidad humana que en toda relación laboral debe ser reconocida. Se expresa en

forma contundente, que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación por ningún motivo, entre otras propuestas.

5. Se fortalece la capacitación y el adiestramiento en el trabajo.

6. Se fomenta la productividad mediante la instrumentación de incentivos para los trabajadores.

7. Se establecen nuevas modalidades de contratos con la regulación necesaria para asegurar la protección de los trabajadores, entre las que destacan, las disposiciones relativas a los contratos de prueba o aprendizaje.

8. Se incorporan ordenamientos contra la discriminación de grupos vulnerables.

9. Se fortalece la libertad sindical, la libre sindicalización, la democracia y el pluralismo sindicales.

10. Se establece la obligación de los sindicatos de registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso.

11. Se faculta a las autoridades para que tomen en cuenta las circunstancias particulares de contratación en los micros y pequeños centros de trabajo.

12. Se revisan la organización y funcionamiento de las autoridades del trabajo.

13. Se hacen diversas propuestas de orden procesal, entre las que destaca que en los litigios deberán intervenir aquellas personas que cuenten título profesional y cédula profesional legalmente expedidos. (Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Diciembre 12 de 2002.)⁴⁰

4.2 Una posible solución. (planteamiento personal)

No pretendemos analizar íntegramente las propuestas de reforma, pues además de no ser el objetivo de éste trabajo de titulación, sería una labor que tomaría mucho espacio y que bien merece su propio y aislado análisis.

La mayoría de las iniciativas como hemos visto, se han enfocado a temas relacionados con los salarios mínimos, eliminar la discriminación laboral y otorgar mayores oportunidades para mujeres y discapacitados; apoyos a madres embarazadas y en periodos de lactancia, libertades y ventajas sindicales; trabajadores domésticos y días de descanso obligatorio; algunas otras, las menos, se han ocupado de estímulos fiscales a los patrones, del autotransporte, pago de gastos y costas, inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, cumplimiento de laudos, trabajo de aprendizaje, etc.

Lamentablemente, casi nada se ha propuesto respecto del apartado procesal, siendo que sin un buen Derecho Procesal, ni los derechos de los trabajadores ni de los empleadores tendrán una vigencia que sea real.

⁴⁰ Cfr. Portal de Internet de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. www.cdhu.gob.mx. acceso 18 de Enero 2005 12:00 horas.

Como sea, estamos convencidos que las iniciativas que se han relacionado tienen elementos dignos de resaltar, pero también estamos ciertos que algunas de ellas no son sino planteamientos subjetivos con tendencias sectoriales.

Tres iniciativas podríamos decir que pretenden un cambio profundo:

Una de ellas es la que plantea la creación del Código laboral Federal; la segunda es aquella que propone la UNT conjuntamente con el PRD y la tercera el denominado *Proyecto Abascal*.

Desafortunadamente las dos últimas propuestas se avocan a proponer cambios en los que se refleja claramente que tanto el sector obrero como el patronal pretenden anteponer ante todo sus propios intereses. Tal pareciera que la concertación de la que hablan, se hubiera reducido a dar a cada uno de los sectores su propio espacio para plantear y acomodar sus deseos como mejor les conviniera, sin que ninguno de los bandos tuviera derecho a intervenir en el espacio del otro.

Lejos de adoptar normas útiles para buscar la verdad y la Justicia, se deja ver que el texto de las iniciativas del PRD-UNT así como el del *Proyecto Abascal*, es producto de una negociación entre dos fuerzas que al no encontrar salida, las llevo a conservar la vieja alianza que les ha rendido frutos, otorgándose mutuamente ciertas complacencias.

No deja de verse la mano del sindicalismo corporativo, nocivo, aberrante y de las organizaciones patronales con quienes los primeros siempre han tenido buenos tratos.

Ello explica la negativa de esa burocracia sindical a realizar una revisión a ----

fondo de las normas del trabajo que, al liberalizar derechos e inducir la democratización sindical, ponga en riesgo esos intereses corporativos.

En lo que respecta al contenido de los preceptos legales que se han sometido a crítica en el capítulo anterior, desafortunadamente y pese a que algunos son objeto de ajustes a través de la iniciativa, las contradicciones y ambigüedades que se han advertido continúan vigentes.

Incluso en el *Proyecto Abascal*, las cosas se ponen todavía más difíciles, pues basta observar el artículo 689, que pretende mejorar al vigente, agregando la oposición de defensas, además de las excepciones, para definir a una de las partes en el proceso del trabajo, sin advertir los errores que el texto actual contiene.

Al igual que en la iniciativa del Partido de la Revolución Democrática, en la propuesta denominada *Proyecto Abascal* también se tocan los preceptos legales que se han analizado y que motivan el presente trabajo de titulación.

Desafortunadamente, y no obstante que propone un mayor número de cambios, tampoco se ocupó de las deficiencias que se han evidenciado en el capítulo anterior.

Una sola es la excepción, pues el artículo 773 de la iniciativa ya contempla que sea a petición de parte para que la Junta tenga por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de cuatro meses, cuestión que no precisa el actual numeral

Ahora bien, el denominado *Proyecto Abascal* ha sido objeto de múltiples críticas y calificativos, como por ejemplo:

Carlos de Buen ha dicho: *"Como se puede observar, la iniciativa combina la falta de técnica jurídica con la mala fe y sólo por casualidad contiene algunos aspectos rescatables, que en nada compensarían los daños que provocaría..."*⁴¹

Por su parte Miguel Angel Granados Chapa comenta que: *"se podría decir que es un proyecto que nació muerto"*⁴²

Arturo Alcalde Justiniani la ha catalogado como: *"la iniciativa es un aberrante producto de abogados litigantes de empresa que cambiaron artículos a entero capricho y beneficio particular."*⁴³

Graciela Bensusán en su crítica se ha referido a la iniciativa como: *" por sus evidentes limitaciones, la propuesta del CCE/CT no debería ser vista como un paso gradual hacia la adopción de un marco institucional más afin con el contexto de globalización económica y democratización política en el que se encuentra el país sino como un resultado insuficiente y mal orientado en razón del procedimiento bajo el cual se gesto."*⁴⁴

Sin afán de protagonismo coincidimos en gran parte con la opinión de éstos autores.

⁴¹ BOUZAS, Alfonso y otros. *Reforma Laboral*. Buena idea Editores, México, 2003, p. 142.

⁴² *Ibidem*, p. 7.

⁴³ *Ibidem*, p. 18.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 92.

Desafortunadamente durante el desarrollo del presente trabajo, nos toco ser testigos de cómo un buen número de proyectos, acuerdos, iniciativas, y esfuerzos de diversos sectores de la población que han pretendido aportar su grano de arena para la actualización de la Ley laboral, han sido objeto de sabotajes y desprestigios públicos por parte de aquellos sectores que no se veían beneficiados.

La consecuencia de lo anterior es clara: que hoy día seamos rehenes de grupos que no son capaces de ceder su beneficio personal por un beneficio colectivo.

La idea de crear un proyecto que no esté ni a favor de los trabajadores ni de los patronos, sino que procure un sistema más eficiente y, sobre todo, más justo, se asemeja cada vez más a una utopía.

Efectivamente, la idea de ver materializado un nuevo código obrero que ayude a resolver el atraso y los vicios del actual procedimiento laboral, se vislumbra muy lejana. Y es que no puede pensarse de otra forma al observar la manera en que los diversos sectores pretenden despedazar y enterrar las iniciativas que no son favorables a sus intereses y que de aprobarse, limitarían o acabarían con el poder que hoy en día tienen, en lugar de interactuar en la elaboración de un proyecto que lo único que persiga sea el bien común.

Como ya dijimos, seríamos injustos si dejáramos de reconocer que tanto la iniciativa del *PRD-UNT* como el *Proyecto Abascal* poseen buenas ideas, pues aunque escasas, las hay.

Pero el problema no es ese, pues aunque el contenido íntegro de ambas iniciativas fuera perfecto, de nada serviría, ya que es un hecho que ninguno de los proponentes cederá terreno al otro, y defenderá a capa y espada su propio proyecto aunque ello traiga consigo que en determinado momento ambas reformas queden congeladas por falta de consenso.

Las reformas que en las décadas de los sesenta y setentas sufriera la Ley Federal del Trabajo, tuvieron su génesis en las coyunturas políticas y económicas de aquellas horas, derivadas de un régimen revolucionario que cada vez deja de serlo, hoy en día han dejado de tener vigencia, por lo que es necesario llevar a cabo una reforma laboral que no únicamente se centre en el aspecto jurídico, sino que se vea enriquecido con enfoques sociológicos, económicos e históricos.

El reto de no es sencillo, pues adicionalmente a la oposición de intereses que hemos observado, se presenta en una etapa particularmente difícil, donde el desempleo angustioso, el dominio de la economía informal, la decadencia del Congreso del Trabajo, la división del sector empresarial, empañan aún más la perspectiva de un cambio radical.

Sin embargo, la búsqueda de una solución democrática y justa por la que han optado quienes en otros tiempos pudieron apoyar fórmulas corporativas, el sindicalismo democrático (que aunque escaso, existe), la democracia, presente en muchos aspectos y la cada vez mayor expresiva protesta popular, son factores que

deben llevar a la autoridad a convencerse que resulta impostergable la reforma en materia laboral para nuestro País.

Estamos seguros que es necesaria una reforma laboral, pero no cualquier reforma.

En efecto, la reforma es imprescindible, y debe ser aquella basada en atender por igual los intereses fundamentales de los trabajadores y patrones, eliminar la desorientada y malentendida tutela obrera que en muchos aspectos procesales no se justifica en la práctica, desterrar el sindicalismo pernicioso, aberrante, lesivo, centavero, mercenario, para instaurar otro régimen sindical que se nutra de la representatividad real; cubrir los *vacíos* legales, erradicar las fórmulas y los tecnicismos inútiles que lejos de facilitar el acceso a la verdad, obstaculizan el desarrollo del procedimiento, capacitar y actualizar a los encargados de la impartición de la Justicia laboral, lo que no sólo debe entenderse como un beneficio para éstos sino como requisito para poder conservar su puesto; unificar criterios e imponer sanciones ejemplares a quienes incumplan con sus obligaciones, son algunos de los puntos sobre los que, en nuestra opinión, debería estar cimentada la reforma laboral.

Es cierto que en el papel se ve interesante y se imagina fácil, pero sabemos que representa una lucha titánica y estamos concientes también, que vergonzosamente el enemigo en esa batalla somos nosotros mismos, pues la apatía, la envidia, el protagonismo, la competencia desleal y la ignorancia, están presentes en los ciudadanos comunes y corrientes, en muchos abogados colegas, en litigantes prestigiados, en líderes sindicales, en la propia autoridad, e inclusive en nuestra

persona, por lo que será necesario conjuntar esfuerzos y dejar de lado esos vicios para poder concertar una verdadera reforma.

Mientras tanto, nuestra aportación es realizar éste trabajo de titulación que muy lejos de pretender equiparar a una iniciativa de reforma, es una opinión exteriorizada de tan sólo una parte de aquello que disgusta y encuentro nocivo dentro la Ley Federal del Trabajo.

Conclusiones.

PRIMERA. El título XIV de la Ley Federal del Trabajo relativo al Derecho Procesal, adolece de diversas insuficiencias, contradicciones y ambigüedades; existen ciertas disposiciones que aparecen como formulaciones excesivamente generales y vagas, otras, que no son sino un cúmulo de obstáculos y limitaciones que en lugar de facilitar el procedimiento, lo empantanar, lo confunden, lo hacen repetitivo, en fin, tienden a volverlo obsoleto.

SEGUNDA. Hemos analizado 10 casos específicos donde se detectaron, ya fueran insuficiencias, vacíos, ambigüedades o contradicciones, que deben ser subsanadas y eliminadas respectivamente, para que nuestra regulación procesal del trabajo pueda actualizarse y convertirse en una verdadera herramienta tanto para los litigantes como para el Juzgador y, que evitara la diversidad de interpretaciones y criterios que sobre un mismo tema emanan día a día de los tribunales del trabajo y de paso, reducirán el gran número de Juicios de Amparo que en la actualidad se generan.

TERCERA. Hemos hecho lo posible por apearnos a la objetividad y, sustrayéndonos de tendencias obreras, sindicales o patronales, determinamos la urgencia de que se lleve a cabo una reforma laboral, la que proponemos busque atender por igual los intereses fundamentales de los trabajadores y patrones; eliminar la desorientada y malentendida tutela obrera que en muchos aspectos procesales no se justifica en la práctica; desterrar el sindicalismo pernicioso,

aberrante, lesivo, mercenario, para instaurar otro régimen sindical que se nutra de la representatividad real; cubrir los vacíos legales; erradicar las fórmulas y los tecnicismos inútiles que lejos de facilitar el acceso a la verdad, obstaculizan el desarrollo del procedimiento; capacitar y actualizar a los encargados de la impartición de la Justicia laboral, lo que no sólo debe entenderse como un beneficio para éstos sino como requisito para poder conservar su puesto y unificar criterios e imponer sanciones ejemplares a quienes incumplan con sus obligaciones.

CUARTA. Existen numerosos antecedentes de iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo; la mayoría se han ocupado de temas aislados sin prosperar a la fecha una sola.

Sólo tres propuestas han pretendido someter la Ley a un cambio integral, destacando dos de ellas: La planteada por el PRD-UNT y el denominado *Proyecto Abascal*.

Desafortunadamente, ambos proyectos resultan tendenciosos por cuanto se enfocan a la salvaguarda de los intereses de cierto sector.

Independientemente de lo bueno o malo que pueda ser su contenido, ninguna de las propuestas resuelve las insuficiencias, contradicciones y ambigüedades que se aprecian en el apartado procesal de la Ley vigente.

QUINTA. No es convincente el argumento que hay que renunciar a los cambios constitucionales por la necesidad de avanzar gradualmente en las transformaciones del mundo del trabajo, pues para lograr algunas de las modificaciones pretendidas es necesario primero variar el apartado constitucional para poder adecuar el ordenamiento ordinario.

Pero el cambio al Ordenamiento Supremo puede parecer demasiado ambicioso dada la realidad angustiante que viven las reglas procesales de la Ley vigente, que requieren en forma inmediata de un cambio.

En este contexto y ante los vertiginosos cambios de la economía, la producción y la competencia a escala nacional y mundial, así como también ante las profundas transformaciones que han ocurrido en la sociedad mexicana en términos poblacionales, de ingreso, de bienestar social y de participación ciudadana, resulta cada vez más necesario poner al día las normas labores que rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores en el país, requiriéndose entre otras cosas, erradicar prácticas de simulación, vicios, corrupción y burocratismo en que han incurrido algunos actores del mundo laboral y regular las diversas relaciones laborales heterogéneas que se han generado.

Estamos convencidos que es necesaria una reforma de fondo, pero también lo estamos de que en cualquier reforma que llegue a materializarse deben subsanarse y corregirse las deficiencias, contradicciones y ambigüedades de que adolece el apartado procesal de la Ley Federal del trabajo, pues en nada ayudaría que se heredaran éste tipo de vicios.

SEXTA. En los artículos 685 y 873 no sólo existe una contradicción, sino también una oscuridad y ambigüedad en su contenido, pues aunque en teoría se avocan a regular el mismo problema, disponen soluciones totalmente distintas, cuando por lógica deberían regirse por una misma.

Además denotan ambigüedad al distinguir los términos *incompleta* , *oscura* y *vaga*, pues bajo el orden de ideas sostenido en el presente trabajo, resultan ser conceptos afines que por lo tanto debieran recibir el mismo trato.

SÉPTIMA. De la forma en la que se encuentran definidas las *partes* en el artículo 689, podemos concluir que una persona física o moral no puede ser considerada como parte en el proceso en tanto no acredite su interés jurídico y además ejercite acciones u oponga excepciones, por lo que en estricto apego a la literalidad de dicho numeral, no tendría porque citarse el término *parte* en los numerales 739 y 751.

No es justificable que se sujete la calidad de parte o el hecho de poder comparecer a Juicio, a tener que acreditar o comprobar el interés jurídico, pues tratándose de una noción tan discutible, sobre la que ni siquiera los jurisconsultos se han puesto de acuerdo, se vuelve peligroso servirse de la misma, además de que en todo caso sería materia del laudo más no un requisito para poder intervenir en el Juicio.

OCTAVA. Es evidente la contradicción existente entre el artículo 703 que decreta que las cuestiones de competencia deben ser resueltas por la Junta en el mismo acto en el que se promueven, tras oír a las partes y analizar las pruebas que se refieran a tal cuestión, y los artículos 762 y 763 que encuadran a la materia de la competencia como perteneciente a los incidentes de previo y especial

pronunciamiento, y determinan que debe darse paso a la audiencia incidental respectiva en la que se dilucidará el conflicto competencial respectivamente.

Por lo tanto, sosteniendo nuestro punto de vista, consideramos que la interpretación que debe subsistir es la que se contempla en el numeral 763.

NOVENA. La simple falta de precisión en la redacción de los artículos 739, 745, 746 y 747, fracción I, pueden acarrear interpretaciones encontradas y entorpecer el procedimiento, inclusive pueden ocasionar que se de el supuesto de que una notificación personal que se contenga en el boletín laboral, pueda no surtir efectos.

Por lo tanto consideramos que deben ser más específicos y precisar los casos de excepción, además de eliminar las frases inútiles.

DÉCIMA. De la manera en que está redactado el artículo 750 no tiene sentido, pues es absurdo que se ordene que las notificaciones deban hacerse dentro de los cinco días siguientes a su fecha.

DÉCIMA PRIMERA. Partiendo de la inferencia de que la *caducidad* es un medio de extinción del proceso que no involucra la voluntad expresa de aquél en contra de quien opera, sostenemos que no es dable aceptar que los preceptos legales 772 y 773, equiparen la *caducidad* a un *desistimiento*, pues la falta de voluntad expresa en la primera, es suficiente para no poder hablar de *desistimiento*

DÉCIMA SEGUNDA. Es necesario modificar el texto del artículo 785 para poder despejar las imprecisiones que reviste así como para actualizarlo conforme a las interpretaciones que sobre el particular han pronunciado los órganos de Control Constitucional, con el objeto de evitar que la Juntas por desconocimiento o cualquier otro motivo, sigan aplicando diversos criterios.

DÉCIMA TERCERA. El artículo 872 es totalmente ocioso en tanto plantea la posibilidad del demandante de acompañar las pruebas desde su demanda inicial, pues va en contra del principio de predominancia de la oralidad que rige el proceso laboral, además de contraponerse con el contenido de los numerales 678, 873, 875 y 880 que prevén la existencia de una etapa procesal específica en la que las partes deben aportar las probanzas que consideren pertinentes, por lo que el precepto en cuestión, inclusive transgrede el procedimiento particularmente establecido para ventilar los conflictos individuales ordinarios.

Bibliografía

1. ALCALDE JUSTINIANI, Arturo y Héctor Barba García. Análisis de la iniciativa de Reforma Laboral. Frente Auténtico del Trabajo. México. 2003.
2. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Décima segunda edición. Porrúa. México. 2002.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Mc Graw Hill. México. 1997.
4. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de cultura económica. México. 1995.
5. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décima séptima edición. Porrúa. México. 2000.
6. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford. México. 2000.
7. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1989.
8. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Procedimiento del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1983.
9. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.
10. BOUZAS, Alfonso y otros. Reforma Laboral. ¡Buena idea! Editores. México. 2003.
11. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Esfinge. México. 2003.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Sexta edición. Porrúa. México. 1980.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima segunda edición. Porrúa. México. 2002
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2001.
15. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena edición. Oxford University Press. México. 1996.
16. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Porrúa. México. 1998.
17. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. ¿Hacia un nuevo Derecho del Trabajo? Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2003.
18. L. GRACIDAS, Carlos. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional. México. 1945.
19. PALLARES, Eduardo. Traçado de las Acciones Civiles. Octava edición. Porrúa. México. 1997.
20. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Comentarios y Jurisprudencia. Octava edición. Pac. México. 1985.
21. REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El artículo 123, Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, México, 1974.
22. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo MORALES. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Trillas. México. 2003.

23. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa.. 1982.

Legislación:

24. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Décima Cuarta edición. Sista. México. 2004.

25. Ley Federal del Trabajo. Comentarios a la por Luis Muñoz. Volumen IV. Stylo. México. 1948.

26. Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores y otros. Trillas. México. 1998.

27. Ley Federal del Trabajo. Agenda Laboral por Efraín Lechuga Santillán. Ediciones Fiscales Isef. México 2002.

28. Ley Federal del Trabajo. Octava edición. Ediciones Fiscales Isef. México. 2003.

29. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Novena edición. Pac. México. 2002.

30. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia por Juan B. Climent Beltrán. Vigésima tercera edición. Esfinge. México. 2002.

31. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octagésima quinta edición. Porrúa. México. 2004.

Diccionarios y enciclopedias:

32. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico elemental. Heliasta. Argentina. 1988.

32. Diccionario de Derecho del Trabajo. Coordinada por José Manuel Lastra Lastra. Porrúa. México. 2001.

33. Diccionario de la lengua española esencial. Larousse. México. 1994.

Otras fuentes:

34. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL. (disco magnetofónico). Luis Araiza Galván. (productor). Conacurt-productos especiales.

35. BORREGO L. Fernando. El movimiento Obrero, revista Oikos. Instituto Politécnico Nacional. Octubre, 1979.

36. Portal de Internet de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. www.cddhcu.gob.mx-iniciativas.

37. Disco de Legislación Federal y Estatal Visión Jurídica. s.p.i.



SECRETARÍA DE DERECHO
SECRETARÍA DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

V.B.
[Handwritten signature]