



UNIVERSIDAD  
DON VASCO, A.C.

**UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.**  
INCORPORADA A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



URUAPAN  
MICHOACÁN

## ESCUELA DE DERECHO

“ADICIÓN AL ARTÍCULO 637 DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO PARA QUE LAS PARTES PUEDAN INICIAR  
PROCEDIMIENTOS EN CONTRA DE FUNCIONARIOS DE LAS  
JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE OBSTRUYAN  
EL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL”

# T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADA EN DERECHO**

**PRESENTA:**

**CORTAZAR CISNEROS LETICIA**

**ASESOR: LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDES**

URUAPAN, MICHOACÁN MAYO 2010



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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



**AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO**

**CIUDADANA  
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,  
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y  
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,  
P R E S E N T E:**

**Me permito informar a usted que el trabajo escrito:**

**“ADICIÓN AL ARTÍCULO 637 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA  
QUE LAS PARTES PUEDAN INICIAR PROCEDIMIENTOS  
EN CONTRA DE FUNCIONARIOS DE LAS JUNTAS DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE OBSTRUYAN  
EL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL”**

**Elaborado por:**

**CORTAZAR**  
APELLIDO PATERNO

**CISNEROS**  
APELLIDO MATERNO

**LETICIA**  
NOMBRE(S)

**NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40553286 1**

**ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO(A) EN DERECHO.**

**Reúne los requisitos académicos para su impresión.**

**“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”  
URUAPAN, MICHOACÁN, MAYO 24 DE 2010.**

  
\_\_\_\_\_  
**LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDES**  
ASESOR

  
\_\_\_\_\_  
**LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO**  
DIRECTOR GENERAL



*DEDECO ESTE TRABAJO:*

A *MIS PADRES*, QUIENES FUERON UN MOTOR IMPORTANTE EN LA REALIZACIÓN DE ÉSTE TRABAJO,  
A QUIENES LES DEBO MIS LOGROS, POR SU APOYO Y COMPRENSIÓN, MIL GRACIAS.

A *ZABDIEL*, MI BEBE HERMOSO, EL CUAL LE HA DADO A MI VIDA UN SINFIN DE ILUSIONES, LAS  
FUERZAS QUE NECESITO PARA HACER FRENTE A LA VIDA, PORQUE SU SONRISA ME LLENA DE  
ILUCIÓN Y BIENESTAR Y QUIEN ES ADEMÁS, EL MÁS GRANDE REGALO QUE ME HA DADO LA VIDA.

A *MIS HERMANOS (AS)* QUIENES SIEMPRE TIUVIERON LA BUENA DISPOSICIÓN EN APOYARME  
HASTA EL ULTIMO MOMENTO.

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.....</b>	<b>11</b>
1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	11
1.1.1 Factores que determinaron el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo en Europa .....	12
1.1.2 Consecuencias de la Primera Guerra Mundial .....	13
1.1.3 Consecuencias de la Segunda Guerra Mundial.....	15
1.2 ANTECEDENTES NACIONALES.....	16
1.2.1 Época colonial.....	16
1.2.2 México Independiente .....	19
1.2.3 Constitución de 1857 .....	22
1.2.4 Constitución de 1917 .....	23
1.2.5 Federalización de la Legislación del Trabajo .....	25
1.2.6 Situación actual del Derecho del Trabajo.....	26
<b>CAPÍTULO 2. CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL .....</b>	<b>28</b>
2.1 DERECHO .....	28
2.2 DERECHO SOCIAL .....	31
2.3 DERECHO LABORAL.....	35
2.4 DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO .....	36
2.5 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	37
2.6 SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	38
1. Trabajador.....	38
2. Patrón.....	39
3. Intermediario .....	40
4. Empresa.....	41
2.7 DERECHO PROCESAL LABORAL .....	43
2.8 RELACIÓN DE TRABAJO .....	45
2.9 SALARIO.....	46
2.10 JORNADA DE TRABAJO .....	46
a) Diurna.....	47
b) Nocturna.....	48
c) Mixta.....	49
2.11 COALICIÓN .....	50
2.12 SINDICATO.....	50
2.13 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	51
2.14 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .....	52
2.15 CONTRATO LEY .....	53
2.16 PRINCIPIOS LABORALES .....	54
1. Principio de Publicidad.....	55
2. Principio de Gratuidad.....	56
3. Principio de inmediatez.....	57
4. Principio de Oralidad.....	57
5. Principio de Concentración.....	59
6. Principio de Sencillez.....	59
7. Principio de Celeridad Procesal.....	61
<b>CAPÍTULO 3. LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.....</b>	<b>63</b>
3.1 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	63
3.2 DIRECCIONES ESTATALES DEL TRABAJO .....	65
3.3 PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO .....	66

3.4 SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	67
3.5 INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	68
3.6 COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS .....	69
3.7 COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS .....	71
3.8 JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE .....	72
3.9 JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE .....	75
<b>CAPÍTULO 4. PROCEDIMIENTOS QUE SE TRAMITAN ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.....</b>	<b>77</b>
4.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....	77
a) <i>Etapa de conciliación</i> .....	79
b) <i>Etapa de demanda y excepciones</i> .....	80
c) <i>Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas</i> .....	81
4.2 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES .....	83
<i>Asuntos que se ventilan en procedimiento especial</i> .....	83
<i>Trámite del procedimiento especial</i> .....	86
4.3 PROVIDENCIAS CAUTELARES .....	88
a) <i>Arraigo</i> .....	88
b) <i>Secuestro</i> .....	89
4.4 TERCERÍAS .....	90
a) <i>Excluyentes de dominio</i> .....	91
b) <i>Excluyentes de preferencia</i> .....	91
<i>Su tramitación</i> .....	92
4.5 CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.....	93
<b>CAPÍTULO 5. VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS PROCESALES DURANTE LA TRAMITACIÓN DE LOS JUICIOS LABORALES.....</b>	<b>98</b>
5.1 VIOLACIONES AL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL .....	98
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>103</b>
<b>PROPUESTAS .....</b>	<b>106</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>108</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>123</b>

# INTRODUCCIÓN

A través del presente trabajo, se realizará el análisis de diversos temas de importancia para el Derecho Laboral, desde sus orígenes en el ámbito Internacional, como las trascendencias y aportaciones que contribuyeron en la formulación de la Legislación Mexicana en esta materia por parte del mismo.

Se busca el conocimiento de diversos conceptos base de esta disciplina Jurídica, a fin de simplificar la comprensión y entendimiento del tema principal, mismo que se encuentra enfocado en dar la solución a uno de los problemas más frecuentes en el desarrollo de los Procedimientos Laborales ante las Autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que lo constituye la obstrucción al Principio de Celeridad Procesal.

Es por ello que se hace necesario el estudio de diversos contenidos temáticos, como los son el conjunto de Autoridades Laborales y las que colaboran con las mismas, los diferentes Procedimientos Laborales que se tramitan ante ellas, a fin de llegar a comprender con claridad hacia donde se enfoca el tema que se estudiará, formando parte integrante de lo que conocemos como el Derecho Procesal Laboral.

## **Planteamiento del problema**

¿Es necesario que se adicione al artículo 637 de la Ley Federal del Trabajo, facultad para que las partes puedan iniciar procedimientos en contra de los Funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que obstruyan el Principio de Celeridad Procesal?

## **Justificación del estudio**

La adición al artículo 637 de la Ley Federal del Trabajo, representa una mayor garantía en la aplicación de los Principios del Derecho Laboral, los cuales frecuentemente se ven violentados por las Autoridades encargadas de impartir Justicia Laboral, ello debido a la falta de reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, que faculte a las partes para solicitar se inicie un procedimiento en contra de las Autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estas obstruyan el Principio de Celeridad Procesal, por lo que se considera de gran importancia lograr adicionar al citado artículo dicha facultad. En el ámbito profesional, representa un adelanto, al igual que una garantía para los litigantes en esta materia, contándose con un arma importantísima en contra de los Funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando éstos incurran en una violación a los Principios Procesales Laborales, en que frecuentemente suelen caer las Autoridades y que desde luego, traen un perjuicio para los sujetos del Derecho Laboral, bien llámese tanto Trabajadores como Patrones, cuando estos deciden someter ante la Autoridad algún asunto de naturaleza Laboral; de esta



manera, la sociedad en general se vería beneficiada, dado el sistema que impera en la actualidad en la República Mexicana llamado “Capitalista”, en el que forzosamente, todo individuo se ostenta bien como Patrón, o como Trabajador de éste, siendo por lo tanto un tema que interesa a la colectividad en su conjunto, ya que en algún momento, pudieran necesitar ventilar un asunto de de esta naturaleza ante las Autoridades Laborales, y representaría una mayor garantía el que sus asuntos se apegaran estrictamente a los Principios del Derecho Laboral, principalmente al de Celeridad Procesal y que las Autoridades que se encargan de aplicar el Derecho Laboral, lo harán con exacto apego a los mismos, los cuales se analizarán profundamente dentro del capitulado de este trabajo, a fin de comprender más de cerca la necesidad que se tiene de regular estas situaciones dentro de la Legislación Vigente, y que garantice una debida aplicación del Derecho Laboral a los asuntos que se desarrollen ante las Autoridades Laborales, motivo por el cual se hace necesaria la adición al artículo 637 de la Ley Federal de Trabajo, facultad para que las partes puedan iniciar procedimientos en contra de los Funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que obstruyan el Principio de Celeridad Procesal.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la importancia de adicionar al artículo 637 de la Ley Federal de Trabajo, facultad para que las partes puedan iniciar procedimientos en contra de los

Funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que obstruyan el Principio de Celeridad Procesal.

**Objetivos específicos:**

- 1) Establecer las necesidades que presenta hoy en día el Derecho Procesal Laboral, en lo referente a la falta de reglamentación que faculte a las partes para solicitar se sancione a las Autoridades Laborales que incurran en violaciones a los Principios Procesales en el desarrollo del Procedimiento Laboral.
- 2) Determinar los Principios Laborales que son infringidos con más frecuencia por las Autoridades Laborales, durante la tramitación de los procedimientos de naturaleza Laboral.
- 3) Describir la problemática que se presenta durante la tramitación de un Procedimiento Laboral en lo referente al término en éste debe ser resuelto por las Autoridades Laborales, tendiendo como consecuencia la obstrucción al Principio de Celeridad Procesal.
- 4) Determinar la necesidad que se presenta en el desarrollo del Procedimiento Laboral, para que se resuelvan de una manera pronta y expedita, acatando los términos que para tales efectos se han establecido dentro de la Ley Federal del Trabajo.

- 5) Analizar los problemas a que se enfrentan los sujetos del Derecho Laboral, cuando son infringidos los Principios Laborales dentro de la tramitación de un asunto ante las Autoridades Laborales.

### **Hipótesis**

¿La falta de facultad a las partes dentro de la Ley Federal del Trabajo, para que puedan iniciar procedimientos en contra de los Funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la principal causa de que éstos obstruyan el Principio de Celeridad Procesal?

### **Metodología**

Para la comprobación de la hipótesis planteada en líneas anteriores, se aplicarán varios métodos. Primeramente se utilizará el método sintético, mismo que consiste en la reunión racional de varios elementos del Derecho Laboral, para de esta manera poder llegar a la formulación de la hipótesis planteada; el hipotético-deductivo, que radica en la creación de la misma hipótesis mediante procedimientos inductivos que delimitarán el tema, y posterior a ello llegar a conclusiones que puedan ser comprobadas y dar una solución al problema planteado; así mismo, utilizándose el método histórico, a través del cual se realizará una reseña en forma cronológica acerca del Derecho del Trabajo, que abarcara desde sus antecedentes más remotos, hasta llegar a lo que actualmente se conoce, para lo cual se utilizarán como instrumentos libros, Leyes y Códigos;

por último se aplicará el método empírico, mismo que se utilizará durante el desarrollo del presente trabajo, a través de la observación detenida del problema planteado, asociándolo con los diversos métodos ya descritos, para de esta manera tener su clara comprensión y poder definir si se llegó a la comprobación de la hipótesis planteada, que es la necesidad de adicionar al artículo 637 de la Ley Federal del Trabajo, facultad a las partes para que puedan iniciar Procedimientos en contra de los Funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que obstruyan el Principio de Celeridad Procesal.

# **CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL**

El análisis de la historia, es de suma importancia, debido a que por medio de ésta nos es posible conocer la evolución y transformaciones que ha tenido el Derecho del Trabajo a través de los tiempos, esto realizando estudios comparativos de las diversas épocas que nos anteceden, se puede comprender los cambios políticos, económicos y sociales por los que atravesó el Derecho Laboral, para llegar al punto en el cual se encuentra en la actualidad.

## ***1.1 Antecedentes Internacionales***

No podemos comenzar a describir la evolución del Derecho Laboral Mexicano, sin antes analizar de cerca algunos antecedentes de carácter internacional, que sin lugar a dudas marcaron diversas pautas a seguir en la vida del nacimiento y desarrollo del Derecho Laboral que ahora se conoce, por lo que se analizarán algunas etapas de importancia a nivel Internacional, a fin de comprender el proceso por el que ha pasado a través de los diferentes momentos de la Historia hasta llegar al momento actual.

### **1.1.1 Factores que determinaron el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo en Europa**

Uno de los principales factores que dieron origen al Derecho Laboral en Europa, fue sin duda el tránsito del taller a la fábrica, ya que en el taller, únicamente se tenía al maestro propietario, y un reducido número de compañeros u oficiales y de aprendices, mientras que ya en la fábrica se encontraban grandes cantidades de personas que se aglutinaban en la realización del trabajo que en estas se desarrollaba, siendo un factor importante en la necesidad de pugnar por condiciones más justas de trabajo, al estar sometidos a condiciones inhumanas de trabajo, que propiciaban accidentes de quienes desempeñaban las labores más arduas que se tenían a merced de las máquinas, fue que se comenzó a gestar la lucha por esas condiciones laborales que garantizaran una vida más digna de los trabajadores.

Otro de los factores que dieron origen a la creación del Derecho Laboral, fue el movimiento obrero que se generó en esa época, en busca de esas condiciones dignas de trabajo, y más aun, en busca del reconocimiento pleno a los sindicatos con el fin de luchar en contra de la burguesía y del Estado así como el reconocimiento de la contratación colectiva del trabajo.

Un tercer factor, fue la llamada “rebelión del pensamiento” en donde diversos escritores y polemistas que arribaron de países diversos, dieron su punto

de vista de la vida, con una concepción ética de la misma, siendo uno de los principales Marx con su “socialismo utópico”, en donde se combatía al liberalismo económico que suprimía a la sociedad, y mantenía a los trabajadores en condiciones de barbarie, es decir, que estos no contaban con ninguna clase de Derechos Laborales, por el contrario, tenían condiciones inhumanas de trabajo, una excesiva Jornada de Trabajo, por lo que parecían esclavos.

### **1.1.2 Consecuencias de la Primera Guerra Mundial.**

A partir de la Primer Guerra Mundial, se dieron grandes cambios en la vida política, económica y social de todo el mundo. Dentro del sector económico, el Estado se vio obligado a la intervención en la elaboración de productos, con el fin de abastecer a sus ejércitos creándose con ello un Derecho Económico activo, y terminando con la doctrina del *laisser-faire* (dejar hacer, dejar pasar), en donde los individuos tenían cierta independencia económica, es decir que no era manipulada por el Gobierno, además de que los obreros se opusieron al Estado, obligándolo a que superara su política económica, e hiciera un cambio en la Legislación del Trabajo, luchándose por que en el tratado que pusiera fin a la guerra que se vivía, se sentaran las bases para la protección futura de los obreros, cuyas condiciones de trabajo seguían siendo inadecuadas e inhumanas.

En los años posteriores a la guerra, se dieron varios sucesos de gran trascendencia para el derecho Europeo, entre los que destacan la creación de la

Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del 28 de Junio de 1919, así como la Constitución Alemana de Weimar del 11 de Agosto de 1919. Esta última fue la primera constitución Europea en reconocer los Derechos Sociales, aun cuando México se había adelantado con dos años a ese suceso, se le consideraba como la Legislación más progresista de su época ya que se enfocó a la protección de la maternidad y educación del niño, la preservación de la salud, y protección al obrero y su familia cuando este se hallará imposibilitado para trabajar como consecuencia de un riesgo de trabajo.

De esta manera, con el fin de la guerra, y la creación de estos ordenamientos de protección al trabajador, regresó la paz y la tranquilidad a las personas, quienes estaban confiadas de que jamás serían objeto nuevamente de condiciones inhumanas, al existir ya la protección a las condiciones de trabajo, así como la creación de contrataciones colectivas que daban mayor certidumbre a las relaciones laborales, puesto que los obreros ya no correrían el riesgo de sujetarse a los caprichos del patrón, sino que se basarían en las disposiciones establecidas en un Contrato Colectivo de trabajo.

Pasados unos años, la tensión regresó a la mente del hombre con la aparición de dos personajes, Benito Mussolini (fascista), y Adolfo Hitler (nazista), en donde los sistemas totalitarios terminaron por no reconocer los Derechos Laborales, haciendo un ordenamiento de esclavitud, concibiendo al trabajo como la forma de la obtención de fines supra-humanos, dando con ello un retroceso en la vida del Derecho del Trabajo.



### **1.1.3 Consecuencias de la Segunda Guerra Mundial**

Durante la guerra, William Beveridge, formuló un plan futuro para lograr una vida más justa en todos los pueblos, que en pocas palabras lo resumió como “seguridad social”, en donde se hace mención de tres principales postulados para lograr una paz mundial y convivencia entre las naciones, los cuales son los siguientes:

1. Justicia en lugar de fuerza como árbitro entre las naciones.
2. Oportunidad razonable para desarrollar un trabajo productivo.
3. Seguridad de ingresos suficientes para estar a cubierto de la indigencia cuando por cualquier circunstancia no se pueda trabajar.

Estos principios, sin duda, sirven de base para la protección del trabajo de los obreros, debido a que por causa de las guerras, los Derechos Sociales y la protección del trabajo, se vieron violentados en gran manera, cayendo en un retroceso por las circunstancias que se vivían durante los periodos en guerra, de manera que, lo que ya se tenía ganado con muchos sacrificios por parte de los trabajadores que pugnaban por una vida más digna y condiciones más humanas en la prestación de sus servicios, cayó en unos instantes por la políticas económicas que hicieron frente a la guerra, por lo que a estos principios se les

considera como una bella concretización a la protección de los derechos de todos los trabajadores que vivían en la opresión.

Posterior a la consumación de la Segunda Guerra Mundial, se comenzó con la idea de la constitucionalización del Derecho del Trabajo, para lo cual, Italia y Francia coincidieron en establecer dentro de sus Constituciones la protección al Derecho del Trabajo. En la Constitución de 1946, Galo añadió a los trabajos del hombre, la concepción de un trabajo libre, y que más adelante reconocería el Derecho de Trabajo a todos los ciudadanos, el Trabajo Individual, Colectivo y la Seguridad Social.

## ***1.2 Antecedentes Nacionales***

Después de haber estudiado el desarrollo del Derecho Laboral en el ámbito Internacional, se comenzará con el estudio del Derecho del Trabajo Mexicano, tratando de comprender cuál fue su desarrollo a lo largo de la historia, y qué factores del ámbito Internacional fueron adoptados o sirvieron de base para la formación del Derecho Laboral Mexicano que opera en la actualidad.

### **1.2.1 Época colonial**

Cuando se habla de la época Colonial, se refiere a aquella parte de la historia comprendida entre la conquista de América por los Españoles y la Independencia de México. Durante este periodo en nuestro país, se encuentran antecedentes del Derecho del Trabajo, teniendo como primer antecedente de éste a las “Leyes de Indias”, de inspiración de la Reina Isabel la Católica, mismas que iban encaminadas a la protección del indio de América, principalmente en México y Perú, dirigidas a la obstaculizar e impedir los abusos y explotaciones de los indios por parte de los encomenderos, debido a que eran sometidos a jornadas inhumanas de trabajo, siendo en gran manera limitados de sus Derechos no solo Laborales, sino también Sociales, Políticos, y Culturales, En otras palabras, el origen de las “Leyes de Indias” se atribuye a lo siguiente: *“En los años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, las Leyes de Indias son un resultado de la pugna, y representan en cierta medida una victoria de los segundos”* (De la Cueva 1993: 39).

Fueron estos los principales motivos que dieron origen a la creación de las “Leyes de Indias” en la cuales se pueden encontrar disposiciones de carácter Laboral, que inclusive, podría decirse que son adecuados para establecerse en un Cuerpo Normativo en la actualidad, principalmente al establecer una percepción por parte de los indios del salario que recibían por realizar las labores que les eran encomendadas.

Con el fin de comprender la situación de los Derechos consagrados en las “Leyes de Indias” en relación a la materia Laboral, se hace mención de algunas disposiciones fundamentales que protegían estas Leyes, las cuales son:

1. Reducción de la Jornada de Trabajo.
2. Una jornada máxima de ocho horas.
3. Descansos semanales.
4. Pago del séptimo día.
5. Protección al pago íntegro del salario de los indios.
6. La fijación del salario.
7. Protección a la mujer encinta.
8. Protección contra trabajos insalubres y peligrosos.
9. Principio Procesal de verdad sabida.
10. Principio de las casas higiénicas
11. Atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Como se desprende en líneas que anteceden, es posible percibir que la mayor parte de estas disposiciones aun se encuentran vigentes y reconocidas en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, éstas leyes no tuvieron la trascendencia que se esperaba, debido a los obstáculos que los mismos encomendadores ponían a las mismas, así como el desconocimiento mismo de la Ley por parte de los indios, situación que aun se aprecia en la época actual, en donde muchos de los trabajadores desconocen los Derechos que la Ley consagra a su favor, por lo que la ignorancia a Ley, sigue siendo todavía en nuestros días, un gran obstáculo

en la protección a los trabajadores en aras de adecuadas condiciones de trabajo, y el reconocimiento de sus Derechos Laborales frente al patrón.

### **1.2.2 México Independiente**

Durante el periodo de México Independiente, no se encuentra disposición o normatividad alguna en lo referente a los Derechos de los trabajadores, que hubieren nacido como consecuencia de la Guerra de Independencia, o como respuesta de la consumación de la misma. Aun en estas circunstancias, siguieron prevaleciendo algunas disposiciones vigentes en la Nueva España debido a que de acuerdo con lo que establecía el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, seguirían vigentes algunas de las disposiciones creadas con antelación a la constitución Española, siendo esta última abolida por éste decreto.

Durante ésta época, se encuentra muy poco acerca de la protección al trabajo, de tal suerte, que se tratará de analizar algunas de las disposiciones más relevantes de este periodo, y que tienen relación con la protección al trabajo.

En “El Bando de Hidalgo” del 06 de Diciembre de 1806, en su artículo 1º, ordenaba a los dueños de esclavos a que les dieran la libertad dentro de un término de diez días, y en caso de incumplir con dicha ordenanza, se establecía como pena, la muerte.

La Constitución Española, expedida por las Cortes de Cádiz, jurada en Nueva España el 30 de septiembre de 1812, no establecía en ella cuestiones relativas a la libertad de trabajo, debido a que en España aun existía el régimen corporativo. Lo que destaca de este periodo, fue que La Nueva España, se encontraba más adelantada en ese momento que España, por lo menos en la intensidad de la creación de documentos y decretos en donde se plasmaba de manera clara, la lucha por su independencia, pugnando principalmente por una libertad de industria y de trabajo.

Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón, en su artículo 24, también se establecían la proscripción de la esclavitud.

En “Los Sentimientos de la Nación” leídos por Morelos el 14 de Septiembre de 1813 en Chilpancingo, se establece que “como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso, deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte se aumente el jornal al pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”. También Se estableció la prohibición de la esclavitud y la diferencia de castas.

El “Decreto Constitucional para la libertad de América Mexicana” del 22 de Octubre de 1814 por Morelos, establecía ya un avance más considerado que en los textos antes mencionados, debido a que establece la libertad de cultura, de industria y del comercio a favor de todos los ciudadanos.

En el “Plan de Iguala” del 24 de febrero de 1821 por Iturbide, declara que todos los habitantes de México sin hacerse distinción alguna entre sus méritos y virtudes, se les consideran como personas aptas y libres para ocupar cualquier empleo que estos deseen.

La Constitución del 4 de Octubre de 1824, en la cual lo más relevante es el establecimiento en ella de que a México se le consideraría como a una República Representativa, Popular y Federal, no se establece en ella precepto alguno, en el cual se de protección a los Derechos Laborales, ya que en ninguno de sus apartados se hace mención a los temas Laborales.

La Constitución del 29 de Diciembre de 1836, cuya característica primordial fue su carácter Centralista y Conservador, no establecía en sus preceptos situación alguna encaminada a los Derechos Laborales, y los proyectos que a esta le siguieron, iban más encaminados a la creación de una nueva Constitución, sin hacer mención de las situaciones Laborales.

De esta manera, se puede apreciar que la situación de México en lo relativo a las cuestiones Laborales, era muy precaria, aun así, es en este periodo en donde aparecen las primeras Organizaciones Artesanales creadas en 1843 durante el periodo de Antonio López de Santa Anna, creándose también las Juntas de Fomento Artesano y las Juntas Menores, cuyo principal objetivo fue el de dar protección a la industria nacional de ese entonces de los productos de competencia extranjera.

### **1.2.3 Constitución de 1857**

En la Constitución de 1857, no se consagró ningún Derecho Social como tal, pero lo más relevante de ella, fue que durante su proyecto, se llevaron a cabo varias discusiones tendientes al tema del trabajo, al señalar las omisiones que se tenían al respecto en éste proyecto, lo que dio como consecuencia que en su artículo 5º de la Constitución, se plasmara un primer antecedente que más adelante serviría de base para la creación del artículo 123 de la Constitución de 1917, y aun cuando dicho precepto carecía de madurez para la época y situación que se vivía, establecía que “Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales, sin justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”.

De esta manera, se localiza el primer antecedente que sirvió de base en la creación del actual artículo 123 de la Constitución de 1917, aun cuando las disposiciones que se establecieron en la Constitución de 1857, fueron muy frágiles e inadecuadas para la época que se vivía, se sitúa una disposición que de manera superflua y carente, da la libertad de trabajo a todos los hombres, por lo que no se considera una verdadera protección al trabajo.



Además de lo anteriormente expuesto, debe de recordarse que en lo referente al Derecho Procesal del Trabajo, no se encuentra mucho acerca del tema, debido a que anterior a la Federalización de éste, era el Derecho Civil el que se encargaba de la materia Laboral, situación que desde luego no estaba de acuerdo a las exigencias de esta disciplina, debido a que el Derecho Civil es netamente Privado, mientras que el Derecho del Trabajo o Procesal del Trabajo, tiene una connotación de Derecho Social, por lo que era de gran importancia la creación de una Ley que regulara al Derecho Procesal del Trabajo y Organismos e Instituciones especiales en dicha materia, encargados de la aplicación del mismo.

#### **1.2.4 Constitución de 1917**

Anterior a la Constitución de 1917, solo existía el Derecho Civil, pero se debe tener en cuenta, que el Derecho del Trabajo, nunca fue parte del Derecho Civil, ni nació a partir de este, sino que nació como un Derecho nuevo, que reconocía al hombre como persona con las libertades que ahora conocemos, como protector de las necesidades del hombre de orden material.

Posterior a que el General Huerta abandonara el poder el 15 de Julio de 1914, y se le diera el triunfo a la Revolución, se suscitaron diversos acontecimientos de gran trascendencia que fueron marcando la historia del

Derecho Laboral Mexicano, tales como la reducción de la jornada de trabajo, el descanso semanal, así como la prohibición de la reducción de los salarios.

Durante la creación y discusión del Proyecto de la Nueva Constitución, se analizaron a profundidad los artículos 5º y 123 esto con el fin de lograr que dichos preceptos se adecuaran a la época que se vivía, y a la necesidad que se tenía de reglamentar el trabajo, debido a la inexistencia de Ordenamientos Jurídicos que dieran en forma clara y congruente, una verdadera garantía y protección a los Derechos Laborales de los trabajadores, los cuales seguían siendo objeto de diversas explotaciones y sometidos a condiciones inhumanas de trabajo.

Fue precisamente el proyecto del artículo 123, después de una minuciosa discusión en la cámara de Diputados del Congreso de la Unión, que el texto se conservó casi en su mayoría del proyecto inicial, se hicieron algunos cambios, modificándose varias disposiciones y adicionándose otras más, este fue aprobado el 23 de Enero de 1917.

Lo más destacado de la Constitución de 1917, fue la declaración de los Derechos Sociales, como base del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, la cual surgió debido a la necesidad que se vivía durante ése periodo, de establecer las bases de un Derecho Laboral que diera protección a los trabajadores de las injusticias de que estos eran objeto, al respecto, nos dice un doctrinario *“Nació nuestra declaración de Derechos Sociales, frente del Derecho Agrario y del*

*Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller” (De la Cueva, 1993: 44).*

Este fue sin duda, uno de los logros más significativos en la vida de la Legislación Mexicana, al ser la primer Constitución en adoptar y consagrar en sus páginas los Derechos Sociales, al establecer disposiciones tendientes al Derecho Laboral.

### **1.2.5 Federalización de la Legislación del Trabajo**

A partir de 1917, y teniendo como fundamento principalmente a la Constitución Política de ese año, se dio un fenómeno en el que se considera que la parte obrera despertó de la situación en la cual se encontraban, por lo que fue a partir de ese año, que comenzaron los Estados de la República Mexicana, a crear un sin fin de Códigos y Leyes del Trabajo, encaminados precisamente a la protección de los trabajadores, además de que se reconocían algunas figuras que nacieron a la vida jurídica y real de la época, tales como las Federaciones, Confederaciones, las Huelgas y la celebración de contratos Colectivos de Trabajo.

De esta manera, los trabajadores contaban con Leyes y Códigos Estatales que velaban por la conservación y cumplimiento de sus Derechos Laborales. Aun con dichas disposiciones a favor de la clase trabajadora, la situación no mejoraba en mucho, debido a la problemática que se tenía al momento de tratar de someter

un asunto ante la Autoridad Laboral, que en ese momento correspondía a Órganos Estatales, siendo difícil determinar la competencia cuando en los asuntos planteados, se veían inmiscuidos dos o más Entidades Federativas, motivo por el cual la problemática planteada no llegaba a solucionarse, tendiendo con ello un estancamiento de los Procedimientos Laborales.

Debido a estos sucesos, se hizo necesaria la creación de una sola Ley para todos los Estados, que además delimitara competencias para evitar los conflictos que se llegaban a suscitar. Fue así, que bajo esas necesidades, el 06 de Septiembre de 1929 se modificó el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adoptándose la idea de crear una sola Ley del Trabajo para todos los Estados expedida por el congreso de la Unión, pero sería aplicada por Autoridades de carácter Federal. Fue hasta el año de 1931 que se redactó por parte de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, un Proyecto al cual se le dio el nombre de “Ley Federal del Trabajo”, misma que después de someterse a rigurosas discusiones y de haber sufrido numerosas modificaciones, fue aprobada y promulgada el 18 de Agosto de ese mismo año.

### **1.2.6 Situación actual del Derecho del Trabajo**

Desde luego, que la creación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que es la que está vigente en la actualidad, fue una tarea titánica de los autores que propusieron su creación, esto, debido a que deberían crear una Ley que estuviera

a la par con las necesidades que se vivían y las que estarían por llegar, de modo que se adecuaran a los cambios y mutaciones que sin duda se producirían a lo largo de la Historia, *“La Ley del Trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, tantas veces repetida, de que el Derecho del Trabajo es un Estatuto dinámico, en cambio permanente, y siempre inconcluso”* (De la Cueva, 1993: 61).

Para el año 1973, la Ley fue reformada, con el fin de crear diversos Principios e Instituciones que dieran certidumbre al Derecho del Trabajo, ya que aun y cuando la Ley Federal del Trabajo, contemplaba diversos preceptos encaminados a la protección del trabajador, se quería no tener solo un cuerpo normativo de las Relaciones Laborales, sino que penetrara dentro de la economía nacional.

Fue a partir de las reformas constitucionales del artículo 34 de la Constitución Política, que culminaron en 1974, donde se pugnó por la igualdad del hombre y la mujer, reconociéndole a esta como a Ciudadano, así como sus Derechos Políticos, se hizo necesario se reformaran algunas Leyes, entre ellas a la Ley Federal del Trabajo, que fue un adelanto más en la Historia del Derecho Laboral Mexicano, y que se conoce hasta la presente fecha.

# **CAPÍTULO 2. CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL**

Dentro del presente capítulo, se analizarán algunos de los conceptos generales del Derecho Laboral que son más utilizados con frecuencia, tratando no solo de enunciarlos, sino de dar una clara explicación de cada uno de ellos, a fin de que los mismos sean bien comprendidos. Para ello, se citaran algunos autores y se considerarán sus puntos de vista, de modo tal que los conceptos sean bien comprendidos y faciliten la visión de las siguientes unidades a estudiar dentro del presente trabajo.

## **2.1 *Derecho***

La creación y evolución de las normas que dieron vida al Derecho Laboral, no fueron origen de la generación espontánea, o de la simple ocurrencia de los seres humanos, sino que se vio la necesidad de regular las condiciones de trabajo para la protección del trabajador, por lo que el Derecho juega un papel muy importante dentro de la sociedad, ya que gracias a este se han logrado resolver diversos conflictos, como lo es el caso de la situación obrera, motivo por el cual, es necesario que se establezca la definición de Derecho.

Al Derecho, se le puede concebir, como aquellas normas, leyes, y disposiciones encaminadas a la protección de los derechos como ciudadanos y que armonizan la convivencia de éstos en sociedad, mismas que tienen un carácter general, es decir, que se aplican para todos sin excepción de condición alguna. No se debe dejar de lado, que el Derecho, o la aplicación del mismo en nuestro País, está a cargo del Estado, siendo este el encargado de crear las normas que rijan a la sociedad a través de sus Órganos instituidos específicamente para ello, así como de su exacta aplicación.

Roberto Atwood, da el siguiente concepto de Derecho: *“Es un conjunto de normas o reglas que gobiernan la conducta externa de los hombres en sociedad”* (Atwood 1995: 82).

Dentro de este concepto, destaca un elemento diferente, al hablar de que el Derecho son aquellas normas que regulan la conducta externa del hombre, lo que presupone que únicamente serán castigadas aquellas actuaciones que se materialicen, es decir, que traigan consecuencias a la vida Jurídica.

Por su parte, Sánchez Bringas, define al Derecho de la siguiente manera: *“Es la actividad científica que tiene como objeto el conocimiento de las normas y de los órdenes normativos a través de los principios que determinan su naturaleza”* (Sánchez 2004:42).

Este concepto suele ser ambiguo y poco comprensible, el cual se remonta únicamente al estudio científico que se realiza para la comprensión de las normas, mientras que el Derecho en sí, va más allá del simple conocimiento de las normas, ya que implica más elementos que denotan las características de las Normas Jurídicas y su objetivo que estas traen aparejado, por lo cual el Derecho, no puede limitarse únicamente al conocimiento de los diversos órdenes normativos existentes, por lo que esta definición es pobre en ilustrar.

Para Manuel Bejarano, *“El Derecho tiene una connotación precisa que alude a las normas jurídicas, cuya especie más importante, las leyes, son reglas de conducta que deben ser respetadas por los seres humanos y que se imponen a todos (son generales) por decisión ajena (son heterónomas), así como por el uso de la fuerza, de ser esta necesaria (son coercibles)”*. (Bejarano 1999: 3).

De acuerdo con el concepto citado en las líneas que anteceden, podemos observar claramente las características que presenta el Derecho en general, al describir que es creado por un órgano especial diferente a quienes va dirigido, y por ello se considera que es heterónimo, es general porque va dirigido a toda la colectividad, es decir, es para todos, es coercible, porque se va a aplicar con o sin el consentimiento de las personas, y algo que no se debe dejar pasar, es que el Derecho es un conjunto de Normas Jurídicas, que es lo que lo hace diferente de las normas morales y religiosas.



## **2.2 Derecho Social**

Ahora bien, para ubicarnos un poco más dentro de la materia que nos ocupa, y después de haber analizado el concepto de Derecho en general, se estudiará lo referente al Derecho Social. Primeramente, debe mencionarse, que el Derecho se divide en tres grandes ramas: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social.

Con el único fin de comprender el concepto de Derecho Social y su diferencia con las otras ramas del Derecho, se explicará de manera concreta, a que lo referente al Derecho Público y Derecho Privado. El Derecho Público, son todas aquellas Normas Jurídicas que regulan la conducta del ser humano frente al Estado, en donde unos de los sujetos (el Estado), se encuentra en un plano de superioridad frente al otro de los sujetos involucrado (un particular); por otro lado tenemos que el Derecho Privado, son aquellas normas que regulan al hombre y los actos que este realiza frente a sus semejantes, en donde los sujetos se encuentran en un mismo plano, siendo una relación de coordinación.

Al respecto, se cita una tesis aislada que menciona la diferencia existente entre el Derecho Social y el Laboral, con el Derecho Civil.

Registro No. 203588

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

II, Diciembre de 1995

Página: 513

Tesis: I.1o.T.28 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

## DERECHO SOCIAL Y DERECHO LABORAL. SU CONNOTACION Y DIFERENCIAS CON EL DERECHO CIVIL.

La división clásica romana del jus civile en publicum et privatum fue aceptada universalmente por mucho tiempo; pero la realidad social de los hechos empezó, a partir del siglo XIX, por un lado, a crear nuevas subclasificaciones y, por otro, a insertar, en medio de esas dos grandes divisiones, una tercera denominada derecho social, que explica la problemática que la nueva subclasificación del derecho planteó a la teoría tradicional, y que supraordina sus normas a las del derecho privado y las subordina a las del derecho público. En nuestros días, el derecho social ha evolucionado y alcanzado una importancia y notoriedad tales, incluida la actividad legislativa, que, separándose radicalmente del derecho clásico al que primitivamente perteneció, constituye una disciplina jurídica autónoma, según la zona del derecho de que se trate, con principios, conceptos, institutos y

terminología propios, que se apartan de las normas del derecho tradicional, y en el que campea la idea de un interés comunitario, superior al individual. Una de las manifestaciones del derecho social es el del trabajo, cuyo objeto es regular la relación laboral, y los problemas que ella implica; esto es: el equilibrio entre las fuerzas económicas de los factores de la producción y la justicia social entre el capital y el trabajo, a fin de solucionar las diferencias que surgen entre el patrón y el trabajador, lo que lógicamente tiene una orientación diversa de la del derecho civil, conocido por antiquísima tradición como derecho privado. La diferencia entre éste y el derecho del trabajo no sólo es sustantiva, sino también adjetiva, al crearse, en México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con autonomía técnica y jurisdicción propias, para conocer y decidir controversias en sede laboral, mediante procedimientos que difieren en mucho de los aplicables en otras ramas del derecho.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9511/95. Miguel Ángel Nateras Moreno. 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Carlos Gregorio Ortiz García.

Debe recordarse, que el Derecho Social surgió a la vida Jurídica, a partir de la Constitución de 1917, siendo la primer Constitución a nivel Internacional en reconocer los Derechos Sociales dentro de sus páginas. Puede decirse, que el

Derecho Social, son aquel conjunto de Normas Jurídicas que se encargan de regular y salvaguardar los derechos de las clases más vulnerables de la sociedad, pero esta definición por si, puede confundirnos y ser un poco ambigua, así que se analizará lo que dicen algunos de los autores al respecto.

Trueba Urbina afirma *“El Derecho Social, es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”* (Dávalos, 1999: 28, de Trueba: p 155).

Del concepto anterior, se puede decir que el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas, porque establece postulados y premisas básicas de las clases desprotegidas a las cuales se encargará de salvaguardar, es decir, que no sean violentadas, y en caso de que lo sean, su finalidad será restituir las al estado en que éstas se encontraban antes de las violaciones cometidas.

De acuerdo al Instituto de Investigaciones Jurídicas, el Derecho Social: *“Es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico”*. (Instituto de Investigaciones Jurídicas 1994: 1040)

Para Mario de la Cueva, los Derechos Sociales son: *“Los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que hagan posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas”*. (Dávalos, 1999: 28, de De la Cueva: 80).

Así, en base a los conceptos analizados, se concluye que el Derecho Social, está conformado por aquel conjunto de Normas Jurídicas, encargadas de la protección de las clases sociales más débiles. Para su estudio y aplicación el Derecho Social se divide en diversas sub ramas, como lo son el Derecho Agrario, Derecho de la Seguridad Social, de la Asistencia, Derecho Económico, Derecho Cultural y el Derecho del Trabajo, siendo esta última sub-rama la que interesa en el desarrollo de nuestro trabajo.

### **2.3 Derecho Laboral**

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, es aquel que se encarga de normar las relaciones de trabajo de los obreros frente a sus patrones, así como de defender los derechos de esta clase desprotegida llamada trabajadora, de las injusticias en que se pudieran encontrar por las inadecuadas condiciones de trabajo. El Derecho del Trabajo, establece ciertas condiciones de trabajo, así como Derechos irrenunciables de todo trabajador, a los que el Derecho del Trabajo se encarga de proteger y vigilar que la parte patronal no los trasgueda.

Ignacio Quevedo, da la siguiente definición de Derecho Laboral: *“Rama del Derecho que regula las relaciones entre los factores de la producción el (patrón y el trabajador)”*. (Quevedo: 14)

Otra definición de Derecho de Trabajo, menciona: *“Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”*. (Instituto de Investigaciones Jurídicas 1994: 982).

De esta definición se desprende, que el Derecho del Trabajo, consagra diversas disposiciones encaminadas a la protección de Normas y Principios, las cuales tienen como objetivo cumplir con los cometidos del Derecho Social, los cuales son la protección de una de las clases más desprotegidas de la sociedad (los trabajadores) a través de vigilar la adecuada armonía y proporción en las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones.

## **2.4 Derecho Individual del Trabajo**

El Derecho del Trabajo, tiene una característica especial, y lo es que éste se divide para su estudio en dos pequeñas sub ramas, por un lado se tiene al Derecho Individual del Trabajo, y por otro, al Derecho Colectivo del Trabajo, por lo que dentro de este apartado se indagará primeramente lo concerniente al Derecho Individual del Trabajo.

Se percibe al Derecho Individual del Trabajo, como a aquel conjunto de Normas Jurídicas en materia Laboral, encargadas de resguardar los Derechos de los Trabajadores en lo particular, es decir, como sujetos autónomos e independientes, por lo que únicamente se encarga de vigilar los derechos que le son violentados a un trabajador de forma individual y aislada de los demás trabajadores. De esta manera el Derecho Individual del Trabajo, se enfoca únicamente a la protección de los Derechos Laborales que pudieran serle trasgredidos a un trabajador en lo particular, y que se desprenden como consecuencia de un Contrato Individual de Trabajo, concepto que se analizará páginas adelante para su comprensión.

## ***2.5 Derecho Colectivo del Trabajo***

Ahora bien, teniendo el concepto del Derecho Individual del Trabajo, se partirá al estudio del concepto del Derecho Colectivo del Trabajo, a fin de estar en condiciones de diferenciar uno del otro, y de esta manera discernir, cuando se trata de Derecho Individual, o Derecho Colectivo del Trabajo.

Al Derecho Colectivo del Trabajo se le define, como aquel conjunto de Normas Jurídicas, encargadas de salvaguardar los derechos de un conjunto de Trabajadores organizados entre sí, y cuyos derechos se desprenden de una contratación colectiva.

Así, el Derecho Colectivo del Trabajo, tiene como interés básico, la protección de los Derechos de los trabajadores que se encuentran organizados entre sí, como lo es el caso de los Sindicatos, por lo que esos derechos son generales y de utilidad para todo ese grupo de trabajadores.

## **2.6 Sujetos del Derecho del Trabajo**

Después de haberse estudiado los conceptos básicos para ubicar la materia que concierne al presente trabajo, se distinguirán a los sujetos del Derecho del Trabajo, y que son precisamente a los que esta disciplina Jurídica va a regular a través de sus normas, vigilando que sus Derechos no se vean vulnerados.

De esta manera, se realizará el análisis de cuatro de los principales sujetos del Derecho del Trabajo: El Trabajador, Patrón, Intermediario y la Empresa, indagando en el estudio de la relación existente entre cada uno de estos sujetos.

### **1. Trabajador**

La figura del Trabajador, es una de las más importantes para el Derecho del Trabajo, debido a que fue por la necesidad de salvaguardar sus derechos como clase desprotegida, la que influenció en la creación de un Derecho



encargado de defender dichos intereses, debido a las condiciones inhumanas a que éste era sometido, de ahí la importancia de su estudio.

Se dice que el Trabajador, es la persona física, que se encarga de prestar un servicio de manera directa y subordinada a otro de los sujetos llamado Patrón, en donde el primero de ellos (trabajador), recibe como contraprestación un pago por sus servicios prestados.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, da el siguiente concepto de trabajador: *“Trabajador, es toda persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado”*. Como característica, el trabajador, siempre será una persona física, nunca una persona moral, cuyo trabajo será prestado al patrón de forma directa y subordinada, entendiendo a la subordinación, como aquel sometimiento a las normas y disciplinas establecidas por el patrón.

## **2. Patrón**

Otro de los sujetos del Derecho del Trabajo, que juega un papel muy importante, es el Patrón, siendo aquel que tiene a su mando al trabajador, utilizando su fuerza de trabajo y sus servicios, lo cual retribuye mediante un pago. Aquí cabe mencionar, que el patrón, bien puede ser una persona física, o una persona moral, a diferencia del Trabajador, el cual siempre será una persona física.

La ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, da el siguiente concepto: *“Patrón en la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”*.

Para Manuel Alonso García, el patrón es *“Toda persona natural o Jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”*. (Cavazos, 1998: 80).

De los conceptos anteriores, se coincide en que el Patrón, puede ser bien una persona física o una persona moral, el cual tiene la obligación de remunerar a sus trabajadores el trabajo prestado por éstos, mediante el pago de un salario, por lo que existe una contraprestación entre ambas partes.

### **3. Intermediario**

En algunas relaciones laborales, además de la existencia del patrón, bien sea como persona física o como persona moral, se denota la existencia de una tercer figura que interviene en dicha relación, el cual es denominado como *“intermediario”*.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 12, da el concepto de lo que debemos de entender como intemediario, y al respecto menciona: *“Intermediario*

*es la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten servicios a su Patrón.”*

De esta manera, diremos que el Intermediario, será aquel tercero que servirá de mediador entre el Patrón y los trabajadores, por lo que se presume que los trabajadores están en principio subordinados al intermediario, el cual contrata sus servicios para que éstos a su vez los presten al Patrón, siendo éste último quien se ve beneficiado con el servicio prestado por los trabajadores que pone a su disposición el intermediario.

#### **4. Empresa**

La empresa, juega un papel muy importante dentro del Derecho del Trabajo y como sujeto del mismo, debido a que hoy en día son las empresas quienes tienen a su mando un gran número de trabajadores, por lo que se hace necesario el estudio de la misma.

Cuando se escucha la palabra “empresa” de inmediato el pensamiento se traslada a aquellas construcciones en donde existe un gran número de maquinaria y trabajadores que la operan para la elaboración y desarrollo de una serie de productos. La realidad es, que existen un sin número de empresas con diferentes características, por lo que no solamente se puede hablar de la fabricación de

productos, sino que también las hay de prestación de servicios, pero lo que nos interesa destacar, es únicamente en concepto de la misma.

Para Baltasar Cavazo, *“la empresa es un complejo jurídico, económico social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada”* (Cavazos 1994: 82).

Se determina que la empresa tiene intereses opuestos, debido a que por una parte, la parte patrimonial pretende la obtención de beneficios a través de la explotación de la mano de obra de los trabajadores, mientras que éstos buscan el pago por sus servicios prestados a fin de cubrir sus necesidades básicas como lo son el sostenimiento de la familia, primordialmente en cuanto alimentación y vestido.

Alberto Briceño, define a la empresa de la siguiente manera: *“Empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes; entendido así, el concepto aporta interés a nuestra materia: empresa es el centro de trabajo”*. (Briceño 1985: 162).

La Ley Federal del Trabajo, define a la Empresa en su artículo 16, de la siguiente manera: *“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por*

*empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios...”*

De esta manera, se confirma lo que ya se mencionaba en líneas anteriores acerca de la empresa, diciendo que no solamente es aquella que interviene en la creación de productos, sino que también se inmiscuye en la prestación de determinados servicios.

## **2.7 Derecho Procesal Laboral**

Ahora bien, se sabe de la existencia de un cuerpo normativo que se encarga de enunciar los Derechos de los trabajadores, así como algunas figuras Jurídicas de importancia para la persecución y alcance de principios en materia Laboral, en éste tema que se estudia, ¿Cómo se llevan a la práctica dichos preceptos? o en caso de incumplir con ellos ¿Cuál es el mecanismo a seguir ante las Autoridades respectivas?

Para contestar estas preguntas, es importante destacar la existencia del Derecho Procesal Laboral, siendo esas disposiciones que dirán los pasos a seguir en caso de tener que ventilar alguna controversia ante las Autoridades competentes, estableciendo los mecanismos adecuados para hacerlo.

Con el fin de comprender más a fondo de lo que se está hablando, se da el concepto de lo que es el Derecho Procesal: *“Es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el Juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo”*. (Instituto de Investigaciones Jurídicas 1994: 1034)

En base al concepto anterior, se estima que el Derecho Procesal del Trabajo, serán aquel conjunto de Normas que regulan los actos que se realizan durante la tramitación de un asunto ante las Autoridades competentes, que en el caso particular de esta rama del Derecho, no lo será el juez, debido a que la integración del Órgano encargado de la resolución, se encuentra conformado de forma tripartita, en donde existe la presencia de un representante del trabajador, del patrón y del Gobierno.

En el caso particular del Derecho Laboral, la Ley Federal del Trabajo, contempla tanto normas de carácter adjetivo como sustantivo, entendiendo a las normas adjetivas, como aquellas que enuncian, resguardan y establecen los Derechos Laborales. Las sustantivas, aquéllas que sirven de guía para hacer valer los Derechos enunciados en las normas adjetivas cuando éstos son violentados, por lo que no se cuenta con un Código o Ley especial que contenga las normas Procesales, sino que éstas se encuentran dentro de la misma Ley Federal del Trabajo.

## **2.8 Relación de Trabajo**

Ahora, que ya se tienen los conceptos de los sujetos del Derecho del Trabajo, analizaremos el concepto de relación de trabajo, el cual es producto precisamente de la relación existente entre dichos sujetos.

La Ley Federal del Trabajo, define a la Relación de Trabajo de la siguiente manera: *“Se entiende por relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”*.

Al respecto Alberto Briceño dice: *“La prestación de los trabajos deberá ser personal y subordinada. Personal implica que es intransferible, cuando hay transferencia, la relación de trabajo varía”*. (Briceño 1985: 139).

De esta manera, se tiene que una relación de trabajo, será aquel vínculo que une al Patrón y Trabajador, por medio de la prestación de un servicio de manera personal y subordinada por parte del Trabajador hacia el Patrón, es decir, el trabajo debe de realizarlo el trabajador de manera directa bajo las órdenes y supervisión del Patrón, recibiendo de este último como contraprestación por sus servicios prestados el pago de un salario.

## **2.9 Salario**

El patrón, como retribución al trabajador por sus servicios prestados, le otorgará un salario, lo cual se entiende que es una cantidad cierta en dinero, pero además de eso, se integra por otros conceptos, para lo cual, analizaremos primeramente el concepto del mismo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82, define al salario de la siguiente manera: *“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”*.

De esta manera, se entiende que es un derecho de todos los trabajadores, el recibir un salario por parte de sus patrones cuando estos prestan un servicio en las condiciones anteriormente señaladas, es decir, cuando exista una relación de trabajo, el Patrón tiene la obligación de pagar al Trabajador sus servicios, el cual puede variar bien por el tiempo que el trabajador se encuentre a servicio del patrón, teniendo en cuenta de que dicho salario diario, nunca deberá ser inferior al Salario Mínimo General Vigente para el área geográfica de que se trate.

## **2.10 Jornada de trabajo**

Después de haber analizado los conceptos de Relación de Trabajo y Salario, siendo este último consecuencia de la prestación del servicio prestado por



los trabajadores al patrón al cual están sujetos, debe aclararse, que el hecho de que exista una relación de trabajo entre trabajador y patrón, no significa que el trabajador este siempre a disposición de su patrón ya que caeríamos en la figura del esclavismo.

Lo que significa, que el trabajador está a disposición del patrón, y presta los servicios a los que está obligado, únicamente en un tiempo preestablecido en la contratación laboral, es decir que existe un tiempo específico en el cual el trabajador deberá estar a la disposición de su patrón, y es precisamente cuando hablamos de la existencia de una Jornada de Trabajo.

La Jornada de Trabajo, es definida por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 de la siguiente manera: *“Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”*.

Se debe recordar, que dicha Jornada de Trabajo, o tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de su patrón, debe ser preestablecida, y la cual no debe de exceder del tiempo Legal establecido en la misma Ley Federal del Trabajo, y que atiende al tipo de Jornada de Trabajo de que se hable, por lo que se analizarán las distintas clases que existen.

#### **a) Diurna**

Para determinar el tipo de Jornada de Trabajo, se debe considerar entre que horas labora un trabajador, ya que será el horario que éste tenga el que determinará dentro de cual clasificación se encuentra.

Cuando un trabajador preste sus servicios al patrón, en un tiempo que esté comprendido dentro de las 6 y las 20 horas, la Jornada de Trabajo es Diurna, y ésta Jornada no podrá exceder de 8 horas de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo define a la Jornada de Trabajo Diurna en su artículo 60 de la siguiente manera: *“Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas”*. Esto significa, que el trabajador prestara sus servicios por un periodo máximo de 8 horas en un horario comprendido entre las 6:00 A.M. y las 8:00 P.M.

#### **b) Nocturna**

Por otro lado, cuando el trabajador preste sus servicios a los que esté obligado, en un tiempo comprendido entre las 20 y las 6 horas, se está en presencia de una Jornada de Trabajo Nocturna.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 60, describe a la Jornada de Trabajo Nocturna de la siguiente manera: *“Jornada Nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.”*

Así se tiene, que si un trabajador que presta sus servicios en un tiempo comprendido entre las 8:00 P.M. y las 6:00 A.M., tiene una Jornada de Trabajo Nocturna, la cual además de prestarse en las horas establecidas, no excedera de siete horas.

### **c) Mixta**

La Jornada Mixta, como característica primordial, es una combinación entre ambas jornadas, la Jornada Diurna y la Nocturna, debido a que la prestación del trabajo abarcará tanto parte de la Jornada Diurna, como de la Nocturna.

En el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, establece el siguiente concepto de Jornada de Trabajo Mixta: *“Jornada Mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas Diurna y Nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna”*

Cuando se esté en presencia de una Jornada de Trabajo Mixta, además de considerar que el periodo nocturno no deberá exceder de tres horas y media, tenemos que dicha jornada deberá prestarse por un tiempo de siete horas y media.

## **2.11 Coalición**

A través del tiempo, el Derecho Laboral ha atravesado diversos acontecimientos de gran trascendencia, que han colaborado en su desarrollo y perfección, uno de esos acontecimientos, fue sin duda, la aparición de Figuras Jurídicas tuteladas por el mismo.

Una de estas figuras, es la Coalición, que es el primer intento de una forma de agrupación de trabajadores, cuyo fin era defender sus intereses como grupo, siendo además el primer antecedente de los Sindicatos que conocemos hoy en día.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 355, define a la Coalición de la siguiente manera: *“Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”*.

## **2.12 Sindicato**

Otra de las Figuras Jurídicas que reconoce el Derecho Laboral, es la del Sindicato, el cual es uno de los grandes logros que ha experimentado esta Disciplina Jurídica.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, señala al respecto: *“Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”*.

De acuerdo con la definición anterior, entiéndase que el Sindicato, es la agrupación de trabajadores o patronos, cuya finalidad primordial será la defensa de sus intereses comunes, lo que significa que la finalidad de estos, será la búsqueda del logro de ciertas necesidades que se consideren generales para el grupo que integre ésta figura.

### **2.13 Contrato Individual de Trabajo**

Hay un elemento que juega un papel importante dentro de toda Relación de Trabajo, debido a que es precisamente lo que le da vida a la misma, y esto es, el Contrato de Trabajo que se celebrará entre el Trabajador y Patrón, en el cual establecerán las condiciones de trabajo a las que se sujetará el trabajador, y las obligaciones que ambas partes tendrán entre sí.

La Ley Federal del Trabajo, define al Contrato Individual de Trabajo en su artículo 20, segundo párrafo de la siguiente manera: *“Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”*.

Así, el Contrato Individual de Trabajo, es la fuente de la obligación laboral con independencia de su forma, es decir, verbal o escrita, en el cual se establecerán las condiciones de trabajo a las cuales estará sujeto el trabajador.

Una de las características esenciales de este tipo de contratos, es que se celebran de manera individual, es decir, solamente existe la presencia de un sujeto en calidad de trabajador, que se obligará mediante éste contrato, lo cual no significa que dicho patrón no pueda tener más trabajadores a su servicio, sino que con cada trabajador tendrá que celebrar un Contrato Individual por separado.

## **2.14 Contrato Colectivo de Trabajo**

Cuando existe la concurrencia de trabajadores que se encuentran regidos u obligados por un mismo Contrato de Trabajo, estamos en presencia de un Contrato Colectivo de Trabajo, el cual esencialmente se celebra para los trabajadores sindicalizados, es decir, aquellos que pertenecen a un Sindicato.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, define al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera: *“Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.*

Como se puede observar de la definición proporcionada por la Ley Federal del Trabajo, este tipo de contratos abarca a un conjunto bien sea de trabajadores o de patrones, por lo que decimos que se celebra en masa, no en lo particular como lo es el caso del Contrato Individual de Trabajo, además de la existencia necesaria de Sindicatos, pues son estos quienes celebran dicho contrato.

Euquerio Guerrero, al respecto menciona: *“La agrupación de trabajadores y de patrones crea relaciones entre todos ellos, que dan nacimiento a fenómenos distintos de los que hemos estudiado al considerar a un solo obrero y a un solo patrón”*. (Guerrero, 1996: 307).

Esos fenómenos distintos a los que el autor se refiere, son Figuras Jurídicas como el Contrato Colectivo de Trabajo, que atiende a la presencia de la pluralidad de sujetos, bien sean trabajadores o patrones, por lo que velará por los intereses que como agrupación estos puedan tener.

## **2.15 Contrato Ley**

Otra clase de Contrato de Trabajo que puede encontrarse, es el llamado Contrato Ley, el cual tiene como premisa, que su celebración se hace con trabajadores de una determinada Rama de la Industria, lo cual lo hace diferente de los otros contratos ya analizados.

El concepto que da la Ley Federal del Trabajo del Contrato Ley, en su artículo 404, es la siguiente: *“Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una determinada rama de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional”*.

Del concepto anterior, se desprende que el Contrato Ley, también se celebrará con la presencia de sindicatos de trabajadores o patrones, pero lo que lo hace diferente del contrato colectivo, es por una parte, que este se aplicará a una determinada rama de la industria, y por otra, que será declarado obligatorio en un espacio geográfico determinado, o bien a nivel nacional. Al igual que en el Contrato Colectivo, el Contrato Ley va dirigido a una colectividad, pero en este caso será un sindicato de trabajadores o patrones de una determinada rama de la industria, por lo que no podrá aplicarse o llevarse a la práctica a los trabajadores o patrones de manera individual.

## **2.16 Principios Laborales**

Durante la tramitación de algún procedimiento de carácter Laboral, es importante que existan ciertos postulados que regulen dicho proceder, a fin de que



las Autoridades encargadas de la aplicación del Derecho Laboral, lo hagan con estricto apego a Derecho y no obstruyan las garantías y Derechos consagrados en la Ley.

De esta manera, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 685, establece los Principios Procesales que toda Autoridad debe cumplir en beneficio de quien solicite la aplicación del Derecho Laboral, estableciendo lo siguiente: *“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”*.

Con el fin de comprender más de cerca a que se refiere al hablar de Principios Procesales, a continuación analizaremos cada uno de ellos.

### **1. Principio de Publicidad**

El Principio Procesal de Publicidad, supone que todos los Procedimientos Laborales que se tramite ante las Autoridades competentes, deberán ser públicos, es decir, que toda persona ajena al asunto que se tramite, puede estar presente durante el desarrollo del mismo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 720 señala: *“Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sea a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”*.

Bajo estos supuestos, existen algunas excepciones a la regla, teniendo por ejemplo que en el desarrollo de la etapa probatoria, cuando se trate de la presentación de testigos, estos no pueden estar presentes cuando se le esté interrogando a alguno de ellos, lo cual se hace con el fin de que los testimonios de los mismos sean verídicos. Otro supuesto sería, cuando alguna de las personas que presencien el Procedimiento Laboral, no guarde adecuada compostura, motivo por el cual las Autoridades respectivas tendrán las facultades de pedir que se ausente del lugar.

## **2. Principio de Gratuidad**

Los Procesos Laborales, forman parte de la Administración de Justicia del Estado, motivo por el cual, estos deberán de tener como característica primordial la gratuidad de los mismos, además de que van escaminados a la protección de los intereses de una de las clases más desprotegidas de la sociedad “los trabajadores”.

Este principio, presupone que quienes soliciten la protección del Derecho Laboral ante las Autoridades competentes, bien sean Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, no tienen que pagar por la tramitación de su asunto, por lo que es obligación de las Autoridades Laborales el atender todos los asuntos que les sean presentados sin cobrar a los interesados por sus servicios prestados.

### **3. Principio de inmediatez**

Dentro de la tramitación de un Procedimiento de carácter Laboral, se entabla interacción entre las partes del mismo y la Autoridad encargada de aplicar el Derecho. De esta manera, el Principio de Inmediatez que tutela la Ley Federal del Trabajo, se traduce en que las partes tendrán contacto directo con las Autoridades Laborales que tramiten su asunto.

Es una garantía, el que sea la Autoridad competente la que lleve a cabo el desarrollo del Proceso Laboral, además de que lo haga teniendo el contacto directo con las partes que en él intervienen, (trabajadores y patrones), por lo que es obligación de las Autoridades el darle trámite de manera personal a los asuntos que le son presentados para su tramitación.

### **4. Principio de Oralidad**

Atendiendo a la materia, existen diferentes tipos de Procesos, entre los cuales encontramos los Procesos Penales, Civiles, Agrarios, Mercantiles, Laborales, entre otros más, de los cuales es de éste último del que interesa destacar una de sus características, misma que radica en la oralidad.

Francisco Ross, menciona al respecto: *“La característica de la oralidad distintiva del Derecho Procesal Laboral, hace que el proceso del trabajo se desarrolle a base de audiencias, en las que las partes comparecen para hacer valer sus derechos, siendo necesario la provocación de la actividad jurisdiccional, a fin de que la autoridad, en el desenvolvimiento de la secuela procesal señale fecha y hora para la celebración de todos y cada uno de los actos jurídicos mencionados”* (Ross 2005: 256).

De la cita anterior, observese que gracias a la característica de la Oralidad que reviste a todos los Procedimientos Laborales, las partes interactúan con las Autoridades Laborales en el desarrollo de las diferentes etapas procesales.

Los Procedimientos Laborales, tienen como característica, que son predominantemente orales, es decir, que sus actuaciones se desarrollan de manera oral, a diferencia de otras materias, como lo es el caso de los Procesos Penales o Civiles, en donde necesariamente cualquier promoción o solicitud de las partes, debe constar por escrito para que sea tomada en cuenta. En el Proceso Laboral ocurre de otra manera, ya que como se encarga de tutelar los intereses de una de las clases sociales más desprotegidas “el trabajador” no exige tantas

formalidades como en otras ramas del Derecho, por lo que el desarrollo de todo Proceso de ésta naturaleza, se desarrolla de manera oral, pidiendo y haciendo vales sus derechos ante las Autoridades directamente de viva voz.

## **5. Principio de Concentración**

El Principio de Concentración, es uno de los más distintivos del Derecho Laboral con otras ramas del Derecho, mismo que radica en que las diferentes etapas de una audiencia, se llevarán a cabo dentro de la misma, sin necesidad de desentrañarlas, es decir, separarlas, como sucede en otras materias. Para el Derecho Laboral, resulta diferente que con otras Disciplinas Jurídicas, ya que se tratará que las etapas de un mismo asunto se desahoguen en una sola audiencia, pudiendo suspenderse solo en los casos en que por solicitud de las partes se estime conveniente por las Autoridades, por no ser posible desarrollarse el procedimiento en ese mismo momento.

## **6. Principio de Sencillez**

Ya se ha establecido que el Derecho Laboral, se encarga de tutelar los intereses de uno de los sectores de la sociedad más vulnerable, que son los trabajadores, y es precisamente por ello, que esta rama del Derecho Social, ha establecido que la tramitación de sus Juicios, no se encuentre trabado por la

existencia de formalismos, que en un momento dado pudieran entorpecer la adecuada aplicación del Derecho por el desconocimiento a la Ley por parte de los trabajadores.

Con el objeto de que los trabajadores no se encuentren limitados por el desconocimiento que pudieran tener acerca de la materia, el Derecho Laboral es sencillo, por lo que no se requiere del formalismo en sus actuaciones, inclusive, cuando sea el trabajador el que en alguna de sus actuaciones cometa algunas omisiones, es obligación de la autoridad requerirle para que aclare dicha situación y subsane sus errores.

Como ejemplo de esto, se toma lo que al respecto la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 685 segundo párrafo: *“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta”*.

Así mismo, la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 687, establece: *“En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”*.

De esta manera se comprueba que el Derecho Laboral, tiene un tinte de sencillez que sirve de garantía a las partes, primordialmente a los trabajadores, en cuanto a la forma de instar ante las Autoridades Laborales.

## **7. Principio de Celeridad Procesal**

Otro de los postulados de gran importancia para el Derecho Procesal Laboral, lo constituye la característica de Celeridad Procesal, la cual presupone que todo Procedimiento o actuación que se ventile ante las Autoridades Laboales, bien sea ante las Juntas Locales o Federales de Cociliación y Arbitraje, deberán de resolverse a la mayor brevedad posible, ajustándose a los términos que para tál efecto, se establecen en la Ley Federal del Trabajo.

Desde luego, que es obligación de las Autoridades encargadas de la aplicación del Derecho Laboral, el resolver los asuntos que ante éstas se tramiten dentro de un término considerable, debido a que la falta y desacato a este principio, podría significar la obstrucción a los Derechos Procesales de las partes, las cuales pudieran verse afectadas ante tales circunstancias.

Sin duda, este principio es el más importante en el desarrollo del presente trabajo, debido a que se analizará lo largo del mismo, como se ve violentado por las Autoridades encargadas de aplicar el Derecho Laboral, debido a que sus

resoluciones no se apegan al mismo, motivo por el cual los Procedimientos y trámites de ésta naturaleza se atrasen, causando perjuicios para las partes.



## **CAPÍTULO 3. LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.**

Dentro del presente capítulo, después de tenerse claros algunos de los conceptos básicos que servirán en el desarrollo del presente trabajo, se analizará lo referente a las Autoridades del Trabajo, destacando cual es la importancia que juega cada una de ellas y la manera en como se relacionan en la aplicación del Derecho Laboral y cuál es el beneficio que trae para esta Disciplina Jurídica y a los sujetos de la misma.

Así como dentro de otras ramas del Derecho, existe una gama de Autoridades encargadas de su aplicación y observancia, otras brindan apoyo, como lo es el caso del Derecho Penal, el cual para su aplicación consta de una diversidad de Autoridades que le brindan el soporte que éste necesita. De igual manera sucede con el Derecho Laboral, además de las Autoridades encargándose de la aplicación del mismo, también existen otras que le sirven de apoyo, y es precisamente lo que se tratará de ilustrar.

### ***3.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social***

La secretaría del Trabajo y Previsión Social, es una dependencia del Poder Ejecutivo Federal, la cual tiene a su cargo el despacho de los negocios contenidos

en el Plan Nacional de Desarrollo, teniendo a su cargo tres principales objetivos, mismos que realizará a través de sus funcionarios:

1. La promoción de inversiones en una economía cada vez más competitiva que genere empleos y que fomente relaciones laborales basadas en la productividad.
2. La conciliación de intereses entre los factores de la producción para lograr la paz laboral.
3. La legalidad para hacer valer la ley, sobre todo tratándose de previsión social, de inclusión laboral y de equidad de género.

En el primero de los casos, tiene gran injerencia en lo relativo a la economía nacional, para lo cual deberá realizar diversos proyectos de inversión, con el fin de que la competitividad de México en la economía sea cada vez más productiva, y con ello se logre la creación de más empleos y el mejoramiento de los ya existentes.

Tratándose de la conciliación de intereses entre los factores de producción (trabajadores y patrones), La Secretaría de Trabajo y Previsión Social juega un papel muy importante, al tratar de mediar los intereses de estos y de manera imparcial, aunque tratándose de los trabajadores, estos son los que reciben más

asesoría, lo que se debe en gran medida a la falta de recursos económicos para contratar un Asesor Jurídico.

Además de estas atribuciones, también tendrá a su cargo el velar por los intereses de los trabajadores para que estos no se vean afectados en sus Derechos por lo patrones, vigilando que todas las actuaciones de éstos se apeguen a lo dispuesto por la Ley.

### **3.2 Direcciones Estatales del Trabajo**

Otra de las Autoridades del Trabajo, son las Direcciones Estatales del Trabajo, quienes a nivel Estatal, tienen el control y la Jurisdicción dentro de la Entidad Federativa Respectiva.

Al respecto, Miguel Bermúdez menciona: *“Las Direcciones Estatales del Trabajo son también autoridades laborales puesto que, en forma original, le corresponde el ejercicio de su imperio al Gobierno Estatal en su territorio, aun en el aspecto Laboral”*. (Bermúdez 1997: 216).

Aun cuando se habla de que la materia Laboral es de carácter Federal, la competencia en el área administrativa debe de ser Estatal, por lo que éstas tendrán como objetivo principal el vigilar el cumplimiento de los Principios Constitucionales, así como el establecimiento de las Políticas Laborales

necesarias dentro del Estado correspondiente, a fin de cumplir con lo que al respecto marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123.

### **3.3 Procuraduría de la Defensa del Trabajo**

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se encuentra integrada por un Procurador General, así como con el número de Procuradores Auxiliares que sean necesarios para el auxilio y defensa de los trabajadores que así lo requieran, cuyos nombramientos estarán a cargo del Secretarios del Trabajo y Previsión social, los Gobernadores de los Estados o en su caso por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

De acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 530, son tres las principales atribuciones que esta tiene a su cargo:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;*
  
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y*

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

De esta manera, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene la obligación de cumplir con estos tres cometidos esenciales, los cuales se resumen en asesoramiento, mediación y representación entre las partes que así lo soliciten.

### **3.4 Servicio Nacional del empleo, capacitación y adiestramiento**

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, es un órgano perteneciente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de las unidades administrativas y cuyas funciones se encuentran enumeradas dentro de su Reglamento Interior.

Esta Autoridad del Trabajo, de acuerdo a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 537, tiene por objetivos:

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

De las atribuciones que tiene a su cargo, la que destaca más, sin duda es en la que organiza, promueve y supervisa la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, debido a que es obligación de los patrones, el capacitar a sus trabajadores, para que éstos estén en condiciones de desempeñar su trabajo de la mejor manera posible, y con ello evitar accidentes y riesgos de trabajo. Esto desde luego, no le quita mérito e importancia a los otros objetivos que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento debe cumplir.

### ***3.5 Inspección del Trabajo***

La Inspección del Trabajo, se encuentra conformada por un Director General, así como por el número de hombres y mujeres Inspectores que sean necesarios para el desarrollo de las funciones que ésta tiene a su cargo.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 540, señala las funciones que tendrá a su cargo la Inspección de trabajo:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

- III. Poner en conocimiento de la Autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las Autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieren las Leyes.

Como se puede observar, la Inspección del Trabajo, tiene como finalidad primordial, a través de sus Inspectores, el constituirse de manera personal en las empresas y establecimientos, a fin de vigilar al adecuado desempeño de las Normas Laborales, así como asegurarse de que la clase trabajadora no sea vulnerada en sus derechos por parte del patrón, y en caso de existir alguna irregularidad, tienen la obligación de dar la información necesaria a las Autoridades competentes para que éstas tomen cartas en el asunto.

### ***3.6 Comisión Nacional de Salarios Mínimos***

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, tiene su sede en la Ciudad de México, misma que se encuentra integrada de forma “tripartita”, ya que en ella concurre la participación de representantes del Estado, del Patrón y de los

Trabajadores. Su Autoridad máxima, recae en una Presidencia, de la cual se desprenden el Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Entre muchas de las funciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la primordial de ellas es el establecer el equivalente al Salario Mínimo en cada una de las Zonas Geográficas del país, para lo cual, se basa en el estudio, análisis y otros instrumentos que le aportan datos para hacer dicha designación, que depende desde luego de las características propias de cada región.

Se dice que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, tiende a desaparecer, debido a que en los últimos años con las designaciones que ha establecido acerca de los Salarios Mínimos, ésta no cumple con su función, al considerárseles con un índice muy por debajo de lo que un trabajador pudiera necesitar para cubrir sus necesidades más “básicas”.

Al respecto, Federico García señala: *“En virtud de la Indiscutible insuficiencia del monto de los salarios mínimos fijados en los últimos años, se ha suscitado un vigoroso movimiento de opinión sobre la conveniencia de que desaparezca esta comisión, a la que se le atribuye la falla, e incluso se ha propuesto que se deje la fijación de dichos salarios mínimos al Congreso de la Unión...”* (García 2002: 16).



Desde luego, que dicha Comisión, ha tenido sus fallas en la designación de los Salarios Mínimos, al establecer cantidades insuficientes para hacer frente a las necesidades propias de los Trabajadores y de sus respectivas familias, pues si bien es cierto, que el Salario Mínimo debe ser suficiente para garantizar varios aspectos, entre los que destacan la alimentación, el vestido, la salud, educación y la recreación de la familia, la realidad es que con las cantidades que se han señalado como “Salarios Mínimos” son apenas suficientes para medio comer, siendo por ello una mala asignación por parte de ésta Autoridad.

### ***3.7 Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas***

Con la finalidad de comprender más de cerca esta Comisión y su funcionamiento dentro del Derecho Laboral, primeramente se analizará el concepto de lo que son las utilidades.

Para Miguel Bermúdez, la utilidad: *“Es el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores, en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal”* (Bermúdez 1997: 223).

La participación en las utilidades, representa un derecho para todos los trabajadores y una obligación para los patrones, desde luego con sus debidas

excepciones. Así, con el objetivo de vigilar el debido cumplimiento en el otorgamiento de éstas utilidades, fue creada la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, además de fijar el porcentaje de utilidades que debe de ser repartido entre los trabajadores, teniendo en cuenta que el reparto de utilidades se basa en el sistema Legal, que se desprende de una normatividad que contempla dicha obligación.

### ***3.8 Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje***

Corresponde a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, la resolución de los Conflictos de Trabajo que se susciten entre los trabajadores y patronos, las cuales se integran por un Representante del Gobierno que tendrá el cargo de Presidente y será designado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por un representante de los trabajadores y otro de los patronos, los cuales se designarán por ramas de la industria o de otras actividades, habiendo de igual forma, uno o varios Secretarios Generales según sea conveniente.

Para entender la competencia Federal de las Juntas, se tomará lo dispuesto por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que establece cuando se aplicarán las normas de trabajo en la esfera de la competencia de las Autoridades Federales, enunciando los siguientes supuestos:

#### ***I. Ramas Industriales:***

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero de todas sus formas y ligas, los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Sementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;

- 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*
- 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso, o labrado, o de envases de vidrio; y*
- 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.*

**II. Empresas:**

- 1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.*
- 2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que le sean conexas; y*
- 3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas Federales o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la Zona Económica Exclusiva de la Nación.*

Como se desprende del artículo citado, las Autoridades Federales, que en este caso atañe a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, tendrán intervención en los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones que pertenezcan a alguna de las ramas de la industria anteriormente señaladas, o a las empresas que cumplan con las características descritas. Además de ello, tendrán intervención las Autoridades Federales, cuando se trate de resolver conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, o tratándose de

contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios para dos o más Entidades Federativas.

### **3.9 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**

La última de las Autoridades del Trabajo a analizar, corresponde a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, las cuáles al igual que en las Juntas Federales, su misión es la resolución de los conflictos que se susciten entre los factores de la producción (trabajadores y patrones), y por exclusión, les corresponde el despacho de los negocios que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se compondrá de la siguiente manera:

1. Presidente, quién es el Representante del Gobierno, Representante del Patrón, Representante del Trabajador; (se integra de forma tripartita)
2. Auxiliares
3. Secretarios de acuerdos; y
4. Actuarios.

Dichas Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje ejercerán sus funciones en cada una de las Entidades Federativas, y para tal efecto, los Gobernadores de

los Estados o el Jefe de Departamento del Distrito Federal, establecerán las que fueren necesarias dentro de sus respectivas competencias.

## **CAPÍTULO 4. PROCEDIMIENTOS QUE SE TRAMITAN ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.**

Se han analizado algunas de las Autoridades Laborales más importantes, así como algunas de las funciones básicas que cada una de éstas desarrolla. Ahora, se efectuará más de fondo en el análisis y estudio de los trámites que se desarrollan en las Juntas de conciliación y Arbitraje, para lo cual se indagará en el desarrollo de algunos de los Procedimientos Laborales más importantes.

### **4.1 Procedimiento Ordinario**

Los procedimientos Ordinarios, tienen como objetivo la resolución de los Conflictos Individuales y Colectivos de naturaleza Jurídica, por lo que por exclusión, todos aquellos asuntos que no tengan en la Ley marcada una tramitación especial, se ventilaran por vía Ordinaria. Las reglas que rigen el Procedimiento Ordinario, se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo XVII, de los artículos 870 al 891.

Al respecto Rafael Tena comenta: *“El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza Jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir,*

*constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos” (Tena 2001: 150).*

El Procedimiento Ordinario, se iniciará con la correspondiente Demanda, la cuál se presentará por escrito ante la oficialía de partes, exhibiendo la cantidad de copias como demandados haya, posterior a ello, se turnará al Pleno o a la Junta Especial, según corresponda. En la presentación de la Demanda, pueden acompañarse las pruebas que se crean pertinentes y deberán expresarse los hechos en que el actor funde sus pretensiones.

Dentro del plazo de veinticuatro horas contados a partir de que fue presentado el escrito inicial de Demanda, la Junta Especial o el Pleno, dictarán el acuerdo correspondiente, mismo que señalará fecha en día y hora para el desahogo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los siguientes quince días, tendiendo la obligación de notificar con 10 días de anticipación a las partes, y haciendo llegar a la parte demandada las copias de traslado, para que esté en condiciones de contestar la misma en el momento de la celebración de la respectiva Audiencia.

Además de ello, se apercibirá a las partes de que en caso de no comparecer a la Audiencia, al actor se le tendrá por inconforme de todo arreglo; al demandado por contestando la Demanda en sentido afirmativo y por perdiendo el derecho de ofrecer pruebas.



Cuando el actor sea el trabajador o su familia, existe la obligación por parte de la Junta, si la demanda es obscura, contiene algunas omisiones o irregularidades, de dar aviso al trabajador para que en un término de tres días subsane las mismas.

La Audiencia a que se hace mención, consta de tres etapas, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que a saber son: La etapas de Conciliación; de Demanda y Excepciones y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, mismas a las que se prosigue analizar.

#### **a) Etapa de conciliación**

Dentro de la etapa de conciliación, las partes deberán comparecer de manera personal, sin asistencia de abogados, apoderados o asesores, en donde la Junta exhortará a las partes para que lleguen a un acuerdo común y dar por terminado el conflicto.

Las partes podrán solicitar a la Junta, se suspenda la Audiencia con el fin de llegar a un acuerdo, pudiendo en éste caso por una sola ocasión suspenderla, señalando nuevamente fecha para la continuación de la Audiencia. Si las partes se conciliaran, la Junta dará por terminada la Audiencia y con ello terminará el conflicto; pero si estas insistieran en no llegar a ningún acuerdo, se dará por terminada la etapa de conciliación y se pasará a la de demanda y excepciones.

Por su parte, si el actor y demandado no comparecen a la etapa respectiva, se les tendrá por inconformes, dándose de igual forma por terminada la etapa y se pasará a la siguiente.

#### **b) Etapa de demanda y excepciones**

Al inicio de la etapa de demanda y excepciones, el Presidente de la Junta, de nueva cuenta, exhortará a las partes para que estas lleguen a un acuerdo, y si estas persistieren en su negativa, dará la voz al actor para que éste exponga su Demanda, el cual podrá ratificarla, modificarla precisando los hechos petitorios en que se funda, y en caso de que sea el trabajador el actor, la Junta tiene la obligación prevenirle para que subsane las irregularidades en que éste incurriere.

Posterior a ello, se dará el uso de la voz al demandado, para que dé contestación a la demanda interpuesta en su contra, quien podrá hacerlo de forma oral o escrita. En caso de hacerlo por escrito, tendrá la obligación de entregar copias simple al actor, para que esté en condiciones de reconvenir y oponer sus excepciones y defensas, y en caso de no hacerlo, la Junta las expedirá a costa del demandado.

Dentro de la contestación, el demandado opondrá sus excepciones y defensas que estime pertinentes, dando contestación a todos y cada uno de los hechos enumerados en la demanda, negándolos o afirmándolos, o en su caso

expresar que los ignora cuando no sean propios. Cuando el demandado presente evasiones o incurra en silencio, se le tendrán por admitidos cuando no oponga controversia, y de estos no se le aceptará prueba alguna. Cuando se oponga la excepción de incompetencia, se está en la obligación de dar la contestación a la demanda, pues en caso de no hacerlo, esta se tendrá por contestada.

Las partes podrán replicar y contrarreplicar por una sola ocasión. Cuando se oponga reconvención, el actor deberá dar contestación de inmediato, o podrá solicitar a la Junta, suspenda la audiencia, la cual deberá señalar nueva fecha dentro de los cinco días siguientes.

### **c) Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas**

Dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el actor procederá a aportar aquellas que estime convenientes y que se refieran a los hechos controvertidos. Posterior a ello, el demandado ofrecerá las suyas y objetará las del actor, y éste las del demandado. Las partes podrán ofrecer de nueva cuenta las pruebas que se relacionen con las que ofreció su contraparte, siempre y cuando no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento, y siendo el actor el que necesite ofrecer nuevas pruebas relacionadas con la contestación de la demanda, solicitará a la Junta se suspenda la Audiencia para estar en condiciones de formular las que a sus intereses convenga, por lo que la Junta deberá señalar

de nueva cuenta fecha en día y hora en los diez días siguientes para que de continuación la respectiva Audiencia.

La Junta, en el mismo acuerdo en el que admita o deseche las pruebas, señalará fecha para el desahogo de las mismas, dentro de los diez días siguientes, tratando de recibir primeramente las del actor, aun cuando estas no se desahoguen en un mismo día, siempre y cuando el periodo no se exceda de treinta días. Cuando alguna de las pruebas ofrecidas, no esté debidamente preparada, se suspenderá la audiencia y se continuará con la misma a los diez días siguientes. Siendo las pruebas que faltares, copias o documentos, la Audiencia no se suspenderá, sino que corresponderá a la Junta el requerir a las Autoridades correspondientes para que éstas le remitan los documentos que fueren objeto de la prueba. Concluida la correspondiente etapa, habiendo desahogado las pruebas, las partes podrán en ese momento formular sus alegatos.

Posterior al cierre del periodo de instrucción, el auxiliar formulará dentro de los diez días siguientes el proyecto de resolución en forma de laudo, del cual se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta el cual se someterá a una discusión, siempre y cuando a consideración de los integrantes de la Junta, no queden diligencias pendientes.

Debe mencionarse, la existencia de los términos dentro de cada uno de los Procedimientos Laborales, los cuales se encuentran establecidos dentro de la Ley

Federal del Trabajo, y aun con ello, éstos se ven obstruidos por las Autoridades encargadas de la aplicación del Derecho Laboral.

## **4.2 Procedimientos especiales**

Otro tipo de procedimientos que se tramitan ante las Autoridades Laborales, los constituyen los llamados Procedimientos Especiales, los cuales tienen una tramitación diferente a la ya analizada. Diremos que los Procedimientos que se tramitan en forma especial, son aquellos a los que la misma Ley determina que se desarrollarán de manera especial.

### **Asuntos que se ventilan en procedimiento especial**

Adiferencia de los Procedimientos Ordinarios, los Procedimientos Especiales la propia Ley Federal del Trabajo, ha establecido, cuales se desarrollarán mediante esta vía.

Al respecto, Nestor de Buen, menciona: *“En el art. 892 LFT se indica, invocando los artículos que los regulan, qué conflictos deben ser tramitados en el procedimiento especial. Es importante precisar de que conflictos se trata.*

- a)** *Art. 5º, frac. III, relativo a las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas.*
  
- b)** *Art. 28, frac. III, relativo al despido y aprobación por la junta de conciliación y arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos, fuera de la República Mexicana.*
  
- c)** *Art. 151, relativo a las habitaciones que se dan en renta a los trabajadores.*
  
- d)** *Art. 153, X, relativo a los conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.*
  
- e)** *Art. 158, relativo a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta.*
  
- f)** *Art. 162, relativo al pago de la prima de antigüedad.*
  
- g)** *Art. 204, frac.IX, relativo a la repatriación o traslado al lugar convenido de los trabajadores de buques.*
  
- h)** *Art. 209, frac. V, relativo a la repatriación de los trabajadores de los buques y al pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se dan por terminadas las relaciones de trabajo.*

- i) Art. 210, relativo a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades distintas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga.*
  
- j) Art. 236 fraccs II y III, relativas al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación, en caso de que se destruya o inutilice la aeronave.*
  
- k) Art. 389, relativo a los conflictos de titularidad respecto de un contrato colectivo de trabajo.*
  
- l) Art. 418, relativo a la administración por un sindicato, de un contrato-ley.*
  
- m) Art. 424. frac. IV, relativo a la modificación de un reglamento interiro de trabajo.*
  
- n) Art. 427, fraccs I, II y VI, relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.*
  
- ñ) Art. 434, fraccs. I, III y V, relativo a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.*

- o) Art. 439, relativo a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.*
  
- p) Art. 503 relativo a la designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo.*
  
- q) Art. 505, relativo a la oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa.*
  
- r) Cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.”*  
*(De Buen 1998: 564-565).*

Como se puede observar, todos los procedimientos citados, y que son los que se tramitan por Procedimientos Especiales, tienen dicho mandamiento en la misma Norma Jurídica, es decir que la Ley Federal del Trabajo ha establecido que dichos procedimientos se realizarán mediante esta vía.

### **Trámite del procedimiento especial**

Los Procedimientos Especiales, debe recordarse que no todos tienen la misma tramitación, ya que entre ellos por la naturaleza del asunto, existen diversas variantes en sus características, que sin duda, no siempre estan



presentes en todos ellos. Por otro lado, los Procedimientos Especiales se caracterizan porque en los mismos opera con más claridad el Principio Procesal de Concentración.

El Procedimiento Especial, se inicia con la presentación de la correspondiente demanda, pudiéndose desde esos momentos exponer las pruebas que se entimen pertinentes, la Junta procederá a citar a las partes en un término de diez días para la celebración de la Audiencia respectiva, apercibiéndosele al demandado de que en caso de no comparecer, se le tendrán por ciertas las peticiones de la parte actora.

En la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la Junta primeramente tratará de avenir a las partes, de no ser posible, las partes expondrá, sus peticiones, ofreserán y desahogaran las pruebas que aporten y les sean admitidas. Bajo estos supuestos, el principio de concentración, presupone que si en dicha audiencia se aportan pruebas como la inspección, estas deberán de desahogarse en la misma audiencia y trasladarse al lugar a donde dicha probansa deba de desahogarse.

Posterior al desahogo de la pruebas, las partes ofreseran sus alegatos, y la Junta procederá a dictar la resolución que corresponda. De esta manera se percibe, que el desarrollo de los Procedimientos especiales, su audiencia tiene una vida más corta, en comparación de los procesos Ordinarios en los cuales es posible suspender la audiencia.

### **4.3 Providencias Cautelares**

Las Providencias Cautelares, tienen su razón de ser, en el temor fundado que pudiera existir por parte del actor, de que el demandado no comparezca ante la Junta, o bien, que en su caso éste enajene sus bienes para responder a las peticiones del actor.

La tramitación de las Providencias Cautelares, se encuentran reguladas en los artículos 857 al 864 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que se podrán solicitar en el momento mismo de la presentación de la correspondiente demanda, o posterior a ella; por lo que si se solicitan dentro de la demanda, éstas se tramitarán previamente al emplazamiento, y si se solicitan posteriormente a ella, se tramitarán por cuerda separada, mismas que se mantendrán en secreto, sin que la parte en contra quienes se tramite, tenga el conocimiento de las mismas.

En lo que respecta a la materia Laboral, de acuerdo al artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran establecidas dos formas de Providencias cautelares, el arraigo y el secuestro, mismas que a continuación se analizarán.

#### **a) Arraigo**

De acuerdo a lo dispuesto, por el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, el Arraigo es procedente:

- I. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda.

Ante estas circunstancias, el arraigo se decretará de plano, y los efectos que esta trae aparejados, es evitar que el demandado se ausente del lugar en el cual se tramita un Procedimiento Laboral en su contra, y éste no deje representantes para que comparezcan en su nombre.

En caso de que el demandado haga caso omiso a la providencia cautelar dictada en su contra, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de Autoridad, motivo por el cual se dará vista al Ministerio Público, para que éste haga las averiguaciones pertinentes.

#### **b) Secuestro**

Las Providencias Cautelares, encuentran su fundamento en lo establecido en el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone:

- II. Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Para que el secuestro sea procedente, quien lo solicitare, deberá determinar el monto de lo demandado, fundándolo mediante pruebas que

acrediten la necesidad que se tiene de la práctica del secuestro, el Presidente de la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, decretará el secuestro si lo estimare pertinente, estableciendo diversas reglas para su práctica, con el fin de que la negociación a la cual se le practicará, no se vea entorpecida en sus funciones, estableciéndose así mismo en el auto que lo decreta, el monto por el cual se practicara el mismo.

Para los efectos del secuestro, se entiende que existe la necesidad de su práctica, cuando el actor compruebe que el demandado tiene varios Juicios ante Autoridades Administrativas o Judiciales, y que por la cuantía, éste pudiera caer en insolvencia. Cuando el demandado otorgue fianza bastante, no se entablará la providencia cautelar, o en su caso, se procederá a levantar la que se haya decretado.

#### **4.4 Tercerías**

Otro de los Procedimientos que se tramitan ante las Autoridades Laborales, lo constituyen las tercerías, las cuales encuentran su fundamento en lo dispuesto por el artículo 976 de las Ley Federal del Trabajo, mismo que señala la existencia de dos clases de tercerías, las de dominio y las de preferencia, mismas a las que se procede analizar.

### **a) Excluyentes de dominio**

Las tercerías excluyentes de dominio, tienen por objeto el levantamiento de un embargo practicado en bienes del tercerista, lo que significa que quien promueve las tercerías, con las mismas pretende dejar sus efectos un embargo ya realizado sobre sus bienes, siendo las tercerías un medio de defensa con el que cuentan quienes se ven afectados en su patrimonio por la tramitación de un Procedimiento en el que resultaron embargados sus bienes, y no así los del demandado, quien es en realidad quien tiene un procedimiento en su contra, y no el tercerista, ya que éste es una persona totalmente ajena al negocio principal del cual derivan las tercerías.

### **b) Excluyentes de preferencia**

Dentro de las Tercerías excluyentes de preferencia, tenemos aquellas que tienen por objeto el pago preferente de un crédito que el tercerista tiene a su favor con los bienes ya embargados. Dentro de las tercerías excluyentes de preferencia, se presupone que el tercerista tiene mayor preferencia de pago de los bienes embargados, que el actor de Procedimiento principal del cual derivan las tercerías.

## **Su tramitación**

La tramitación de las tercerías, tanto excluyentes de dominio como de preferencia, se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 976 al 978.

La forma específica de su tramitación, lo será por escrito, a la cuál se acompañara el título en el que se funde la petición hecha, así como las pruebas que se consideren necesarias para tal efecto. La tercería se tramitará por cuerda separada del procedimiento del cuál emanan, y se citará a las partes para que dentro de los diez días siguientes comparezcan ante la Autoridad que oirá y desahogara las pruebas ofertadas, para después dictar una resolución.

Debe mencionarse, que las tercerías no suspenden el negocio principal que les dió origen ya que éste continuará su procedimiento tal y como se tenía contemplado, solo tratándose de las tercerías excluyentes de dominio, traerán como consecuencia la suspensión del remate de los bienes embargados, y la de preferencia, suspenderá el pago del crédito. Esto se hace, debido a que los bienes embargados en el Negocio Principal, no pertenecen al demandado, o el tercerista tiene un derecho preferente de pago respecto a los demás acreedores del demandado, y es precisamente lo que se pretende probar con las tercerías.

## **4.5 Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**

Además de los Procedimientos Laborales ya estudiados dentro del presente capítulo, también se encuentran los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, mismos que se prosigue a analizar.

Primeramente se debe establecer a que se refieren los Procedimientos de los Conflictos de Naturaleza Económica, los cuales se encuentran contemplados dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 900, mismo que dispone: *“Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento”*.

Es un derecho de las partes (trabajadores o patrones) el someter alguna controversia ante las Autoridades Laborales por medio de un procedimiento de esta naturaleza, pero también es obligación de la Junta, el tratar de avenir a las partes, durante el tiempo que dure el procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado resolución al respecto.

Si se llegare a ejercer el derecho a huelga, por éste hecho, se suspenderán los Procedimientos pendientes de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, el estar de acuerdo

en que los conflictos sean solucionados mediante la tramitación del Procedimiento de Naturaleza Económica.

Estos procedimientos pueden ejercitarse por los Sindicatos de los trabajadores titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, o en su caso, por la mayor parte de los trabajadores de alguna empresa o establecimiento, pero con una característica primordial e indispensable, la cual radica en que se esté afectando el interés profesional. Pero no solo es un derecho de los trabajadores, sino que también los patronos pueden hacer uso de este derecho, al decidir someter un conflicto con éstas características ante la Junta.

Los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, deberán iniciarse mediante demanda por escrito, misma a la que se acompañarán los documento tanto públicos como privados en los cuales se sustenten las condiciones económicas en que se encuentre la empresa o establecimiento, una relación de los trabajadores que en ella laboren, señalando algunos datos de importancia, como salario, puesto, domicilio, antigüedad; un dictamen de un perito, en el cual se establezca la situación económica en que se encuentre la empresa o establecimiento; se anexarán las pruebas que se consideren para acreditar los hechos, y las copias de traslado necesarias para la tramitación del procedimiento.

Una vez presentada la demanda ante la Junta, ésta citará a las partes dentro de los siguientes cinco días para la celebración de la Audiencia respectiva, en donde al promoverse que no se presentará en la fecha indicada, se le tendrá



por desistiéndose de su solicitud, mientras que a la contraparte, se le tendrá por in conforme en todo arreglo, y el promovente expresará cuales fueron las causas que le dieron origen al conflicto, debiendo en ese mismo acto ratificar su petición.

Si ambas partes concurrieran, la Junta escuchará sus alegaciones, y posterior a ello, tratará de avenir a las partes para que éstas llegues a un acuerdo común y dar por terminado el conflicto, si así fuere, el convenio celebrado entre las partes tendrá el carácter de Laudo, de no ser así se procederá a escuchar a las partes y sus peticiones, pudiéndose señalar nueva fecha en caso de que no fuere posible el desarrollo completo de la Audiencia. Posterior a las alegaciones y exposición de las peticiones, se procederá al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas.

La Junta dentro de la audiencia, nombrará a tres peritos para que éstos en un plazo no mayor a treinta días, presenten un proyecto de la manera más adecuada de dar solución al conflicto, esto sin el perjuicio de que las partes puedan señalar su propio perito para que de forma asociada con los nombrados por la Junta, emitan el dictamen respectivo. Así mismo, los trabajadores y patronos están en su derecho de designar dos comisiones para que acompañen a los peritos en el desarrollo de la diligencia y hagan las observaciones que se estimen pertinentes.

Los peritos que fueren nombrados por la Junta, tendrán la obligación de realizar todos los estudios que estimen pertinentes, a fin de demostrar la verdadera situación económica en que se encuentre la empresa o establecimiento.

Para tal efecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 910 establece: “El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

- I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;
- III. Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;
- IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;
- V. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;
- VI. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional, y
- VII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

Posterior a la presentación del dictamen formulado por los peritos, las partes tendrán setenta y dos horas para que formulen las observaciones que estimen pertinentes, o realizar las objeciones que las partes consideren

necesarias, en cuyo caso, la Junta citará a los peritos a una Audiencia, para que den contestación a las preguntas que las partes formulen.

Al concluir el término probatorio, se le dará a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen los alegatos que estimen pertinentes, y en caso de no hacerlo, perderán su derecho a hacerlo.

Dentro de los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, cerrada la instrucción, el auxiliar dentro de los 15 días siguientes, formulará un dictamen, mismo que en audiencia será sometido a votación para su aprobación, pudiendo la Junta realizar diversas acciones encaminadas a conseguir el equilibrio y justicia social entre las partes, pero por ningún motivo podrá reducir los derechos de las mismas.

## **CAPÍTULO 5. VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS PROCESALES DURANTE LA TRAMITACIÓN DE LOS JUICIOS LABORALES**

Dentro del segundo capítulo del presente trabajo, se analizaron diversos conceptos básicos enfocados a la comprensión de diversos temas en materia Laboral, dentro de los cuales se adentro al estudio de los Principios Procesales dentro de dicha materia.

Ahora, toca examinar más de cerca el incumplimiento existente por parte de las Autoridades Laborales encargadas de la aplicación del Derecho de estos Principios, debido a que dentro de los Procedimientos Laborales que se ventilan ante la Juntas de Conciliación y arbitraje, existe un gran número de violaciones a los postulados del Derecho Laboral.

Aun con estas argumentaciones, se comete una violación a los Principios Procesales, mismos que ante todo deben cumplirse y respetarse por quienes imparten Justicia Laboral, pero que desgraciadamente, son ellos quienes suelen obstruirlos.

### ***5.1 Violaciones al principio de Celeridad Procesal***

El principio de Celeridad Procesal, como ya se estableció, radica en la pronta tramitación y resolución de los Procedimientos Laborales, lo que significa que las Autoridades Laborales tienen la obligación de acordar y resolver los asuntos que se les plantean por las partes, dentro de los términos y plazos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Este Principio Procesal, el cual tiene su fundamento en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, establece: *“El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley”*.

Bajo estos supuestos, las Autoridades tienen la obligación de respetar los términos y plazos que la Ley establece para la resolución de los Procedimientos Laborales, pero la realidad se aleja totalmente a lo marcado por la misma, ya que en la mayoría de las ocasiones, los Funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no cumplen con éste principio, por lo que los Procedimientos que se tramitan ante ellas, suelen ser tardados en su resolución.

Desde luego, que la obstrucción al Principio Procesal de Celeridad, representa un grave problema para las partes, quienes ante estas circunstancias, no cuentan con ninguna garantía de que su conflicto será resuelto con la mayor brevedad posible, siendo esta una gran incertidumbre que trae aparejados diversos problemas.

Dado que por lo general los Procedimientos Laborales, tienen por objetivo el cumplimiento del pago de algunas prestaciones Laborales de carácter económico por parte del patrón hacia los trabajadores, la obstrucción al Principio de Celeridad Procesal, afecta desde luego los intereses económicos de la parte patronal, ya que por citar algún ejemplo, cuando existe una demanda por despido injustificado, una de las prestaciones que demanda el trabajador al patrón, lo es el pago de los salarios caídos, y en caso de que el Laudo resulte favorable a la parte actora, el patrón tendrá la obligación del pago de los mismos, por lo que estando en presencia del desacato al Principio de Celeridad Procesal, se habla de que pudieron haber pasado varios meses e inclusive años en que la Autoridad resuelva dicho conflicto, y ante tales circunstancias, el patrón no tendrá más remedio que realizar el pago de lo que fue condenado, y esta cantidad podría multiplicarse en gran medida por el tiempo en que la autoridad tardo en resolver la controversia que se le planteo, quedando de esta manera el patrón en gran desventaja y se verá afectado en su economía.

Por su parte, para el trabajador también representa un problema el desacato a este principio, dado que se le considera a la clase trabajadora, una clase socialmente vulnerable y desprotegida, su situación económica puede requerir la resolución de la controversia en la mayor brevedad posible, a fin de poder disponer del dinero al que se le condenare al patrón en caso de que el derecho le asista, debido a que éste podría estar desempleado, y sin agregar la posible urgencia que se pudiera presentar para que se le paguen sus prestaciones

que por Ley le corresponden debido a las condiciones precarias en que pudiera encontrarse.

De acuerdo a la problemática expuesta, se hace necesaria la existencia de una garantía que faculte a las partes para que éstas puedan solicitar se inicie el Procedimiento respectivo frente a las Autoridades Laborales que desacaten el Principio de Celeridad Procesal contemplado en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, debido a que esta situación solo es contemplada de manera facultativa para los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o en su caso, por el Secretario de Gobierno, tal y como lo establece el artículo 45 del Reglamento Interior de Trabajo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, mismo que a la letra reza:

Artículo 45 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán: *“Para los efectos de los artículos 636 al 647 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, los actuarios, los secretarios y los auxiliares de la Junta que incurran en las faltas o en el incumplimiento de sus obligaciones o de este reglamento, serán sancionados disciplinariamente a criterio del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; tratándose de los Presidentes de las Juntas Especiales, y del Secretario General de Acuerdos, las sanciones serán impuestas por el Secretario de Gobierno”.*

De esta manera se observa que cualquier situación que llegare a presentarse con el incumplimiento de las funciones de los miembros de las Juntas,

estarán a criterio de lo que establezcan, bien el Presidente de las Juntas o del Secretario de Gobierno. Esta situación, desde luego vulnera y trasgrede los Principios Procesales en Materia Laboral, y requiere de la facultad de las partes para invocar un procedimiento a su favor, cuando se vea obstruido el Principio de Celeridad Procesal.



## CONCLUSIONES

A través del presente trabajo, se han analizado situaciones de gran importancia de la Materia Laboral, desde algunos de los antecedentes más importantes de carácter internacional, que hicieron grandes aportaciones en el desarrollo de nuestro Derecho Laboral, en la consolidación de diversas Figuras Jurídicas que se enguantan plasmadas dentro de la Ley Federal del Trabajo, como lo es el caso del Sindicato, por mencionar algunas de ellas.

Se encuentran diversos antecedentes nacionales, desde la Constitución de Cádiz, misma que fue para su época, un gran adelanto, pues la mayoría de los preceptos que en ella se enuncian, sirvieron de base en la creación del Derecho Laboral Mexicano, debido a que muchos de sus principios, aun persisten en nuestros días, siendo este el motivo por el cual se le consideró muy adelantada para su tiempo.

Es importante la aportación realizada por México en el ámbito del Derecho Laboral, al ser el primer país a nivel internacional, en plasmar dentro de su Constitución los Derechos Sociales como tales, después de grandes movimientos y enfrentamientos que se suscitaron a lo largo de la historia, no solo dentro de la República Mexicana, sino en otros puntos del planeta, los cuales contribuyeron en el reconocimiento de los Derechos de algunas de las clases más desprotegidas de la humanidad, la clase “trabajadora”.

Además de ello, se han analizado algunos de los conceptos básicos de importancia en el terreno del Derecho Laboral, mismos que han servido para una comprensión mayor acerca de diversos temas que pudieran resultar desconocidos para el lector, y que fue necesario establecer a fin de tener una visión más amplia y no sean vocablos desconocidos que resulten un tropiezo para el conocimiento del tema.

Por su parte, se establecieron algunas de las características primordiales de las Autoridades Laborales, o que tienen cierta relación con la materia, a fin de vislumbrar cual es el ámbito de aplicación y en donde se desarrolla el Derecho Laboral, así como la aportación que hacen al mismo, algunas de las Autoridades ya estudiadas y de esta manera poder conocer su relación con el mismo.

Antes de descender al tema que interesa, fue necesario el análisis de algunos de los Procedimientos Laborales que se desarrollan ante las Autoridades del Trabajo, debido a que el fondo que nos interesa, tiene más relación con el Derecho Procesal del Trabajo, por ser donde se encuentra el problema planteado, de tal suerte que se estudiaron estos procedimientos, a fin de comprender su desarrollo y tramitación ante las Autoridades encargadas de la aplicación del Derecho del Trabajo.

Así fue como se llegó al clímax, detectando un serio problema en el desarrollo de los Procedimientos Laborales, mismo que lo constituye el hecho de las violaciones por parte de las Autoridades Laborales a los Principios Procesales,

principalmente al Principio de Celeridad Procesal, mismo que deja en total estado de indefensión a las partes que intervienen dentro de los diversos procesos que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo necesario el establecimiento de algún mecanismo que de cierta manera obligue a las Autoridades a no desacatar este principio, sino por el contrario, a colaborar con su estricta observancia, de modo tal que quienes someten alguna controversia ante las mismas, tengan la garantía y seguridad de que el mismo será resuelto con estricto apego a Derecho.

## PROPUESTAS

Ahora bien, posterior al desarrollo del presente trabajo, y una vez localizada la problemática existente en el desarrollo de los Procedimientos Laborales se realizan las siguientes propuestas:

1. Erradicar las violaciones a los Principios Procesales en materia Laboral, a fin de dar una mayor garantía a quienes sometan un conflicto o procedimiento ante las Autoridades encargadas de la aplicación del Derecho Laboral.
2. Dar cumplimiento exacto por parte de las Autoridades al Principio de Celeridad Procesal, a fin de que los Procedimientos planteados ante las mismas, se resuelvan en forma pronta y expedita.
3. Contar con un medio de defensa para las partes, cuando el Principio de Celeridad Procesal se vea obstruido por las Autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
4. Con el objeto de cumplir con los tres puntos anteriores, se propone el adicionar al artículo 637 de la Ley Federal del Trabajo facultad para que las partes puedan iniciar Procedimientos en contra de los Funcionarios de las

Juntas de Conciliación y Arbitraje que obstruyan el Principio de Celeridad Procesal, mismo que quedaría de la siguiente manera:

**Artículo 637 A.** En los casos a que se refieren los artículos 640, fracciones II, III, V; 641, fracciones I, II, III, IV, VII, VIII, X, XI; 642, fracciones II, IV; 643, fracciones I, II, III; 645, fracciones III inciso c), IV, incisos a) y c); las partes que intervengan en la tramitación de un asunto ante las Juntas Especiales bien sea de las Locales y/o Federales de Conciliación y Arbitraje podrán solicitar se inicie el procedimiento en contra de los Funcionarios de las mismas, a que se refiere el artículo anterior.

En dicho caso, la solicitud se presentará por escrito satisfaciendo los siguientes requisitos:

- I. Nombre del Solicitante o de su representante legal, en cuyo caso se acompañará de carta poder simple.
- II. Domicilio para recibir notificaciones y personas autorizadas para recibirlas;
- III. Los datos de identificación del Procedimiento en donde se vio afectado con la conducta de la Autoridad; así como exhibir copia simple para su cotejo, de la prueba en donde conste la violación.
- IV. Original y copias de traslado.

**Artículo 637 B.** Para el despacho de estos asuntos, se tomarán en cuenta las reglas siguientes:

- I. Cuando la falta sea cometida por los Actuarios, Secretarios y Auxiliares de las Juntas Especiales de las Locales de Conciliación y arbitraje, la solicitud será presentada ante el Presidente de la propia Junta Especial de Conciliación y Arbitraje de que se trate, quien se encargará de dar trámite a la solicitud presentada.
- II. Cuando la falta sea cometida por los Presidentes de las Juntas Especiales de las Locales de Conciliación y Arbitraje, la solicitud será presentada ante la propia Junta Especial, en cuyo caso, se turnará a la Presidencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado respectivo, quien se encargará de resolver la misma.
- III. Cuando la falta sea cometida por los Actuarios, Secretarios y Auxiliares de las Juntas Especiales de las Federales de Conciliación y Arbitraje, la solicitud será presentada ante la propia Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de que se trate, siendo el Presidente de la misma quien se encargará de dar trámite a la solicitud presentada.
- IV. Cuando la falta sea cometida por los Presidentes de las Juntas Especiales de las Federales de Conciliación y Arbitraje, la solicitud será presentará ante la propia Junta, en cuyo caso, se turnará a la Presidencia de la Junta

Federal de Conciliación y Arbitraje, quien se encargará de resolver la misma.

Para los efectos del desarrollo del procedimiento a que se refiere éste artículo, se tomarán en cuenta las disposiciones del artículo 637 de la presente Ley.

# ANEXOS





5. ¿Cree que las Autoridades Laborales cumplan con la observancia de los Principios Procesales?

**a) Si**

**b) No**

**c) Solo en ciertas ocasiones**

6. ¿De acuerdo a su experiencia en la materia Laboral, considera que las Autoridades cumplan con el Principio de Celeridad Procesal?

**a) Si**

**b) No**

**c) En ocasiones**

7. ¿Cree que se apliquen las sanciones que establece la Ley Federal del Trabajo a las Autoridades Laborales cuando éstas obstruyan el Principio de Celeridad Procesal?

**a) Si**

**b) No**

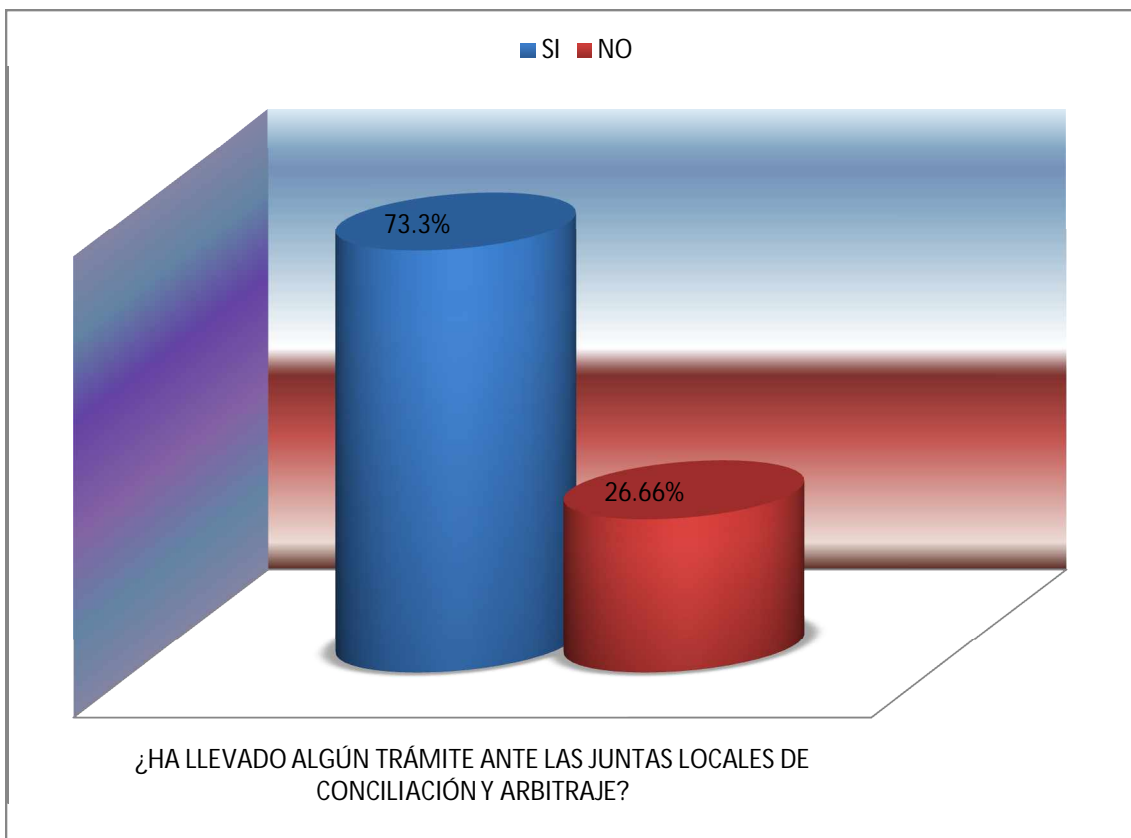
**c) En ocasiones**

8. ¿Cree que es necesario que la Ley Federal del Trabajo faculte a las partes dentro de un procedimiento Laboral, para invocar el Derecho y exigir se sancione a las Autoridades que desacaten el Principio de Celeridad Procesal?

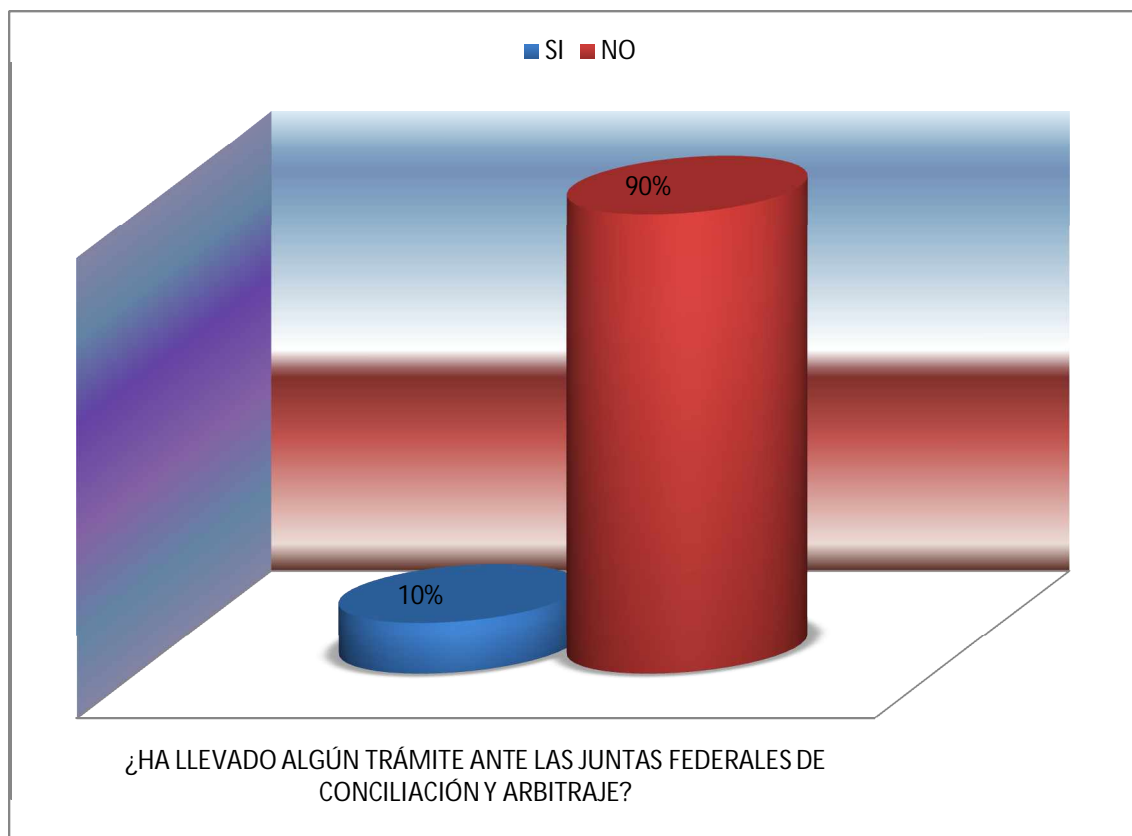
**a) Si**

**b) No**

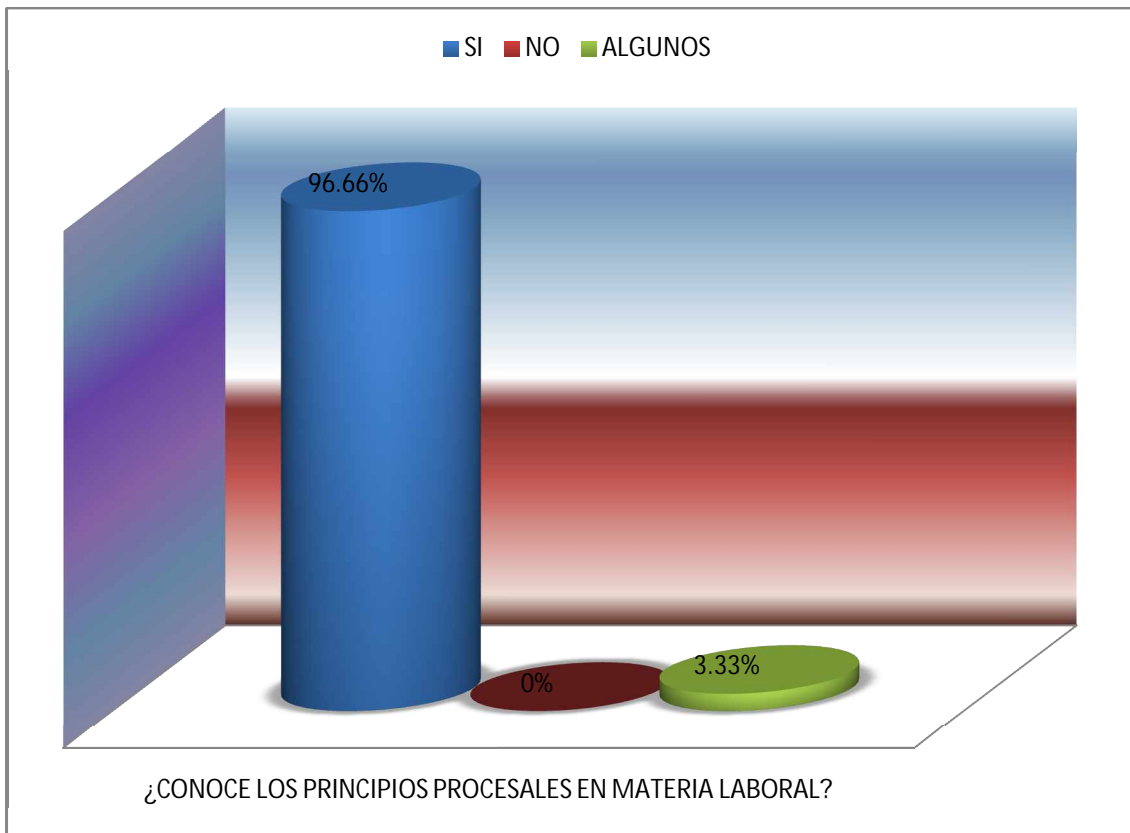
# GRÁFICO 1



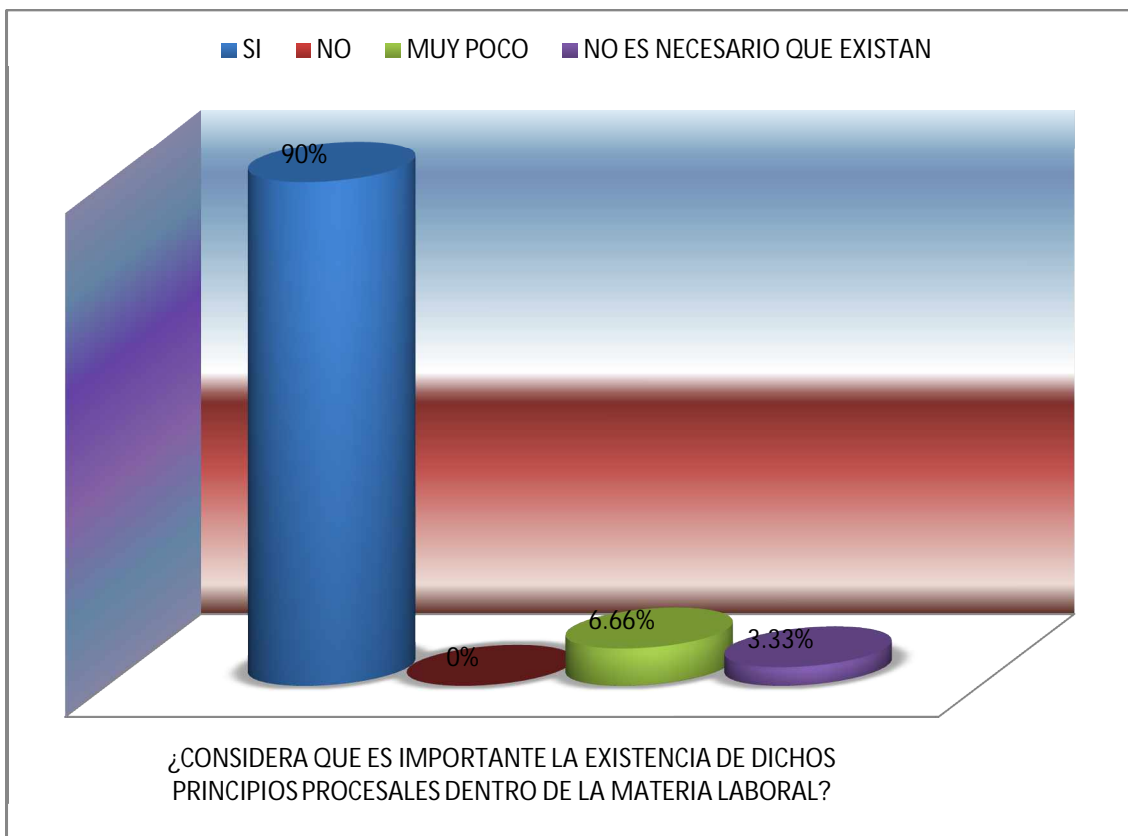
## GRÁFICO 2



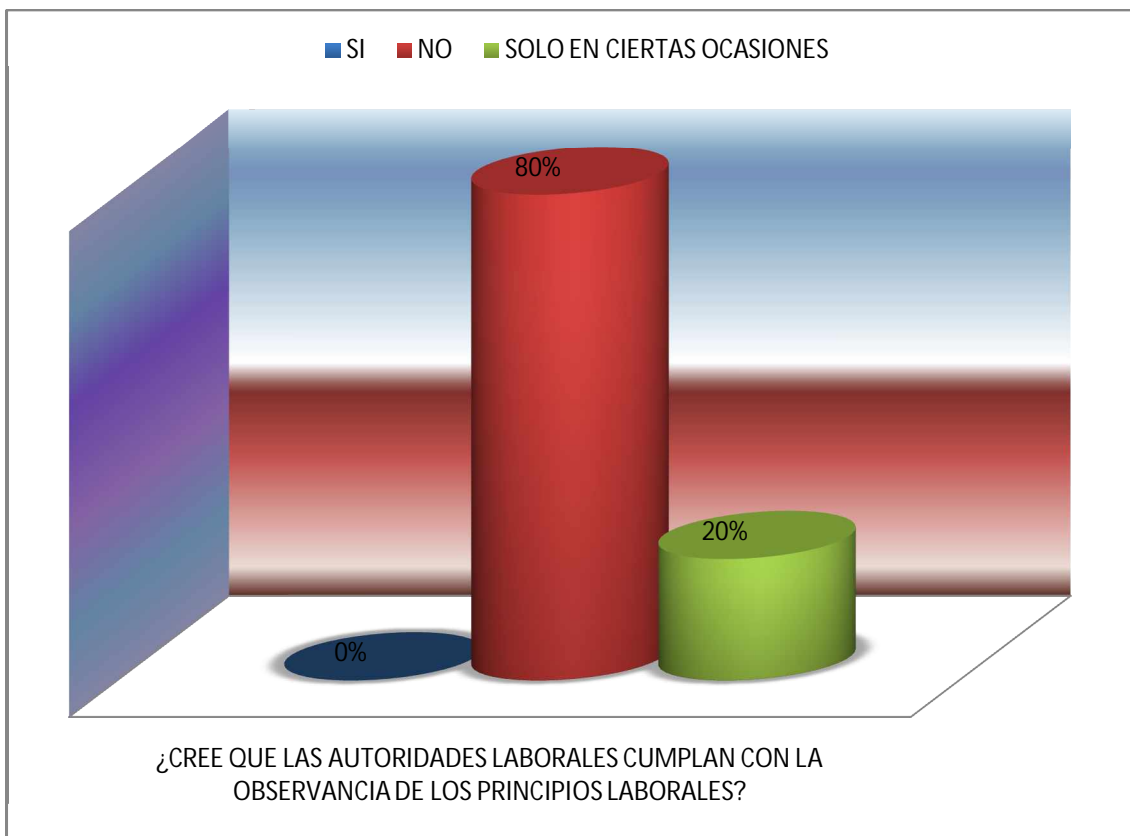
### GRÁFICO 3



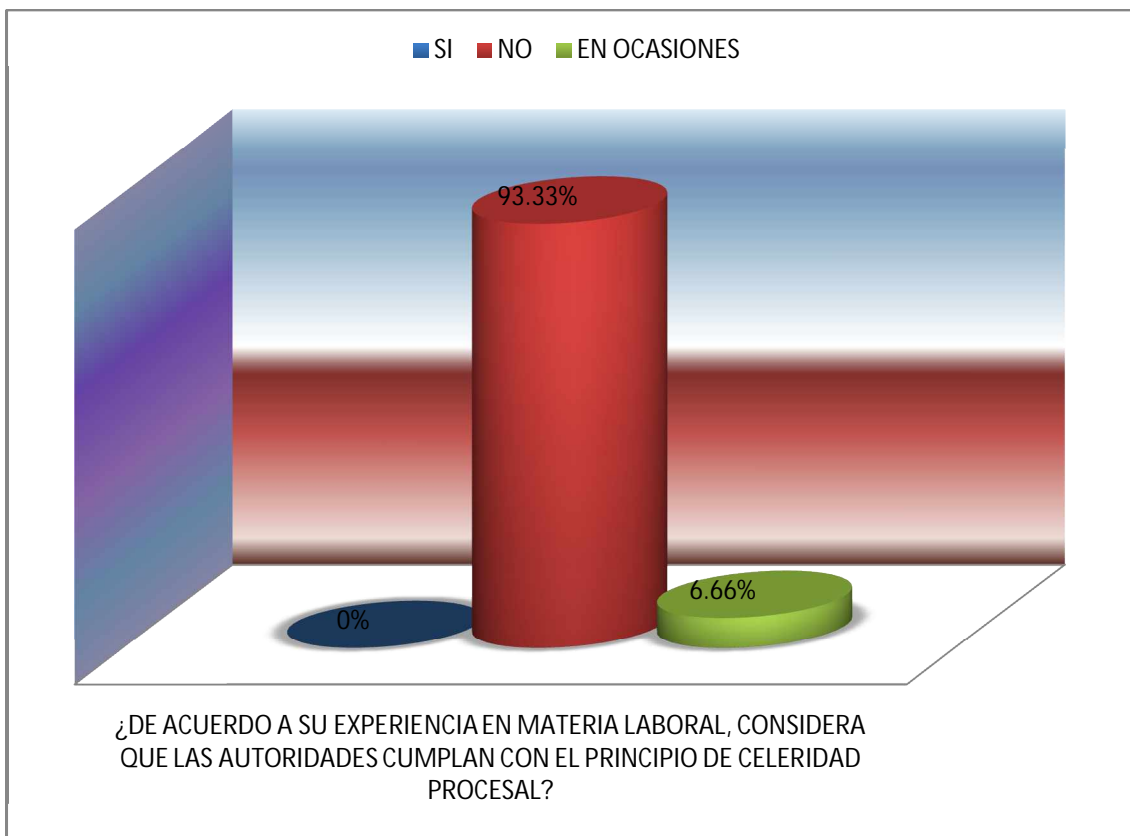
## GRÁFICO 4



## GRÁFICO 5

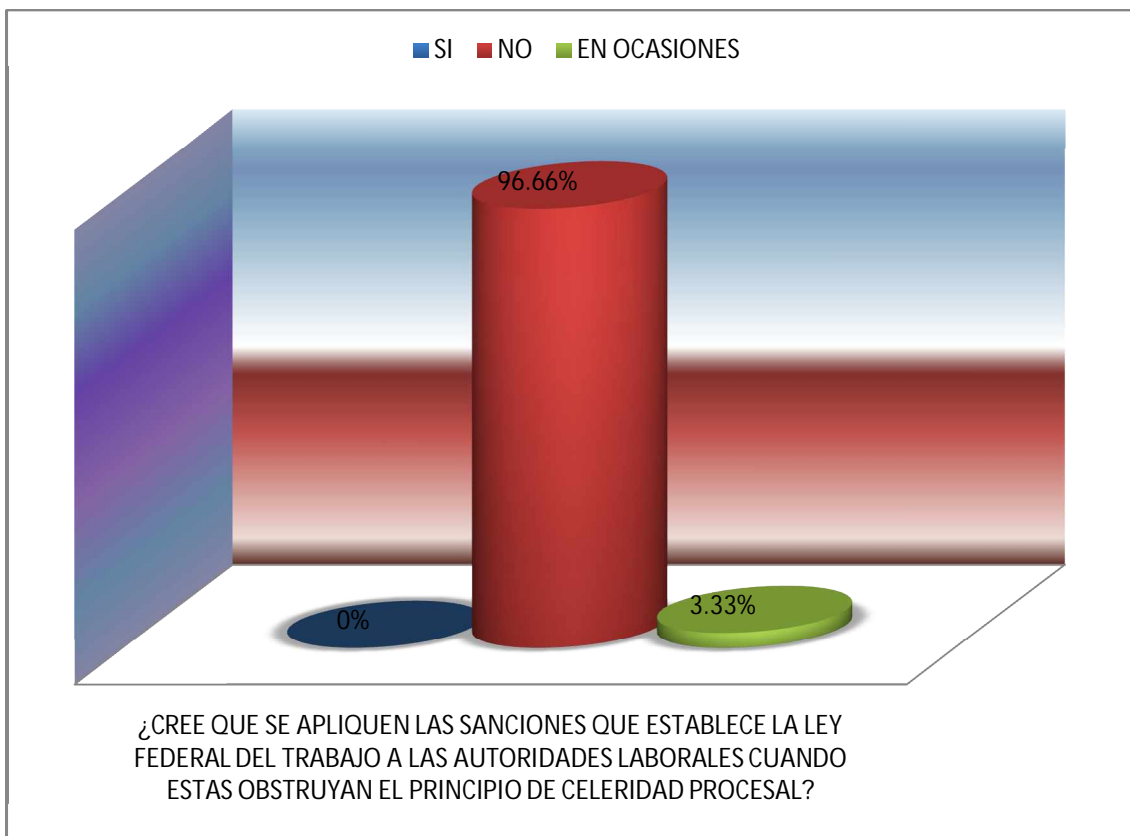


## GRÁFICO 6

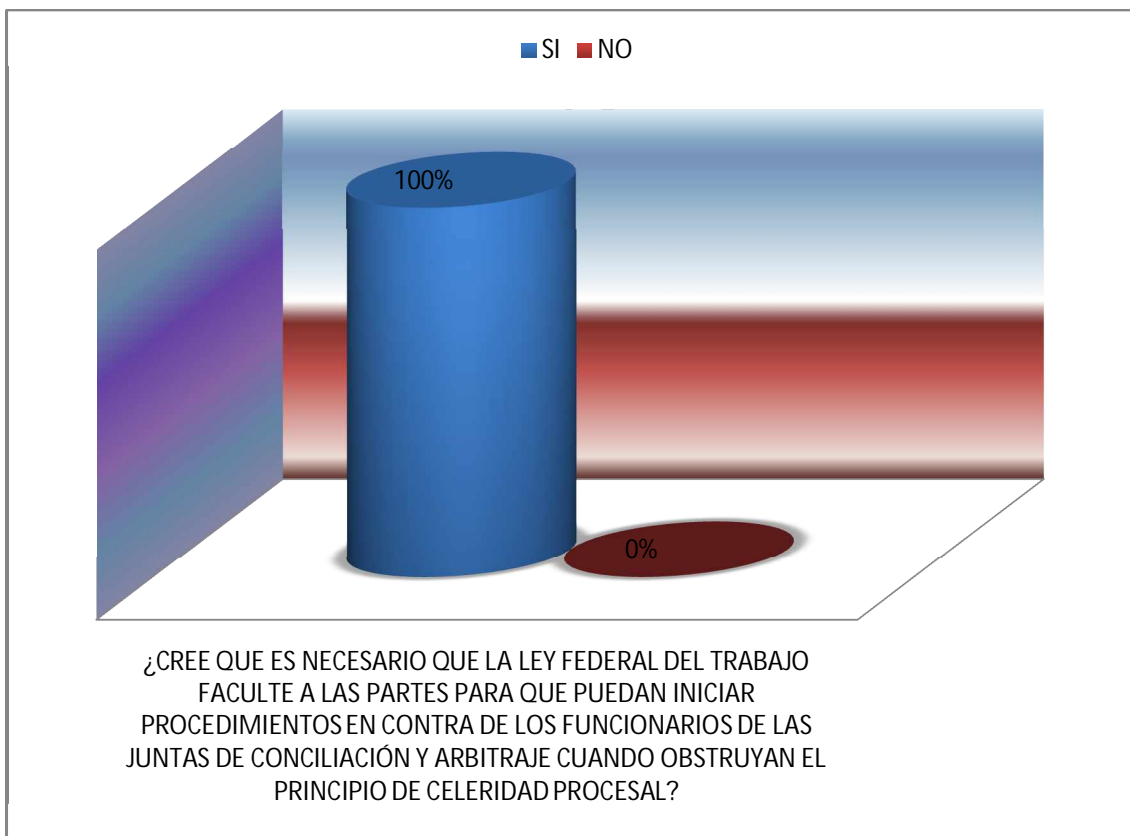




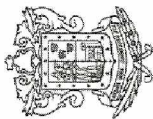
## GRÁFICO 7



## GRÁFICO 8







# Junta Local de Conciliación y Arbitraje

ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE MICHOACÁN

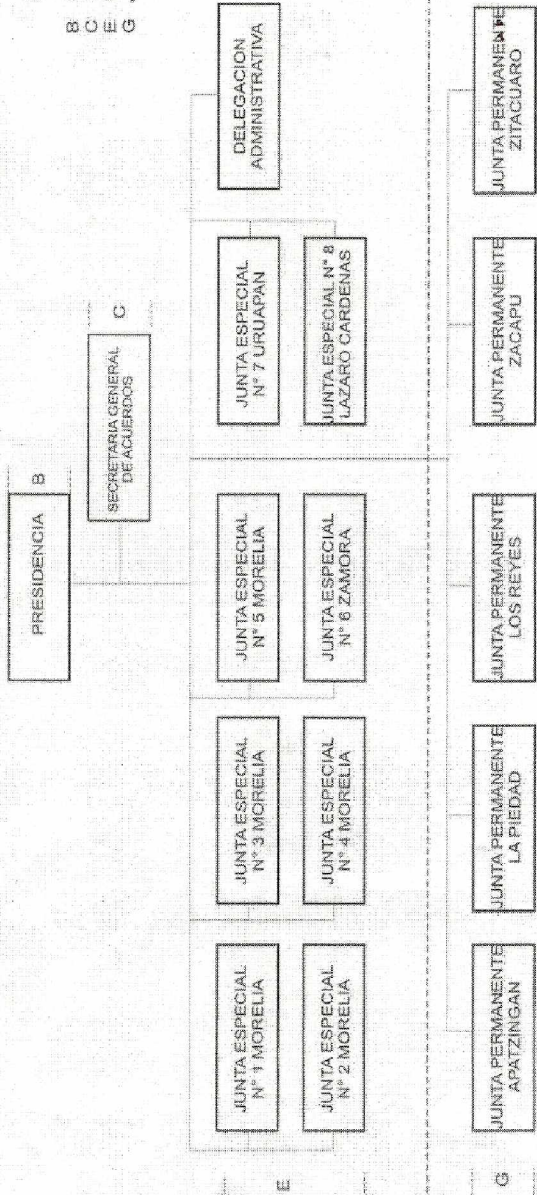


GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAÑO  
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

ORGANIGRAMA AUTORIZADO JUNIO 2007



- NIVELES
- B: SUBSECRETARIO
  - C: DIRECTOR
  - E: SUBDIRECTOR
  - G: JEFE DE OFICINA



EL TESOERO  
 SR. RICARDO SUAREZ LOPEZ

SECRETARIO DE PLANEACION Y DESARROLLO ESTADAL  
 ING. OCTAVIO LA ROS GONZALEZ

LA SECRETARIA DE GOBIERNO CIVIL Y DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
 ROSA HILDA ESCOBAR RODRIGUEZ

SECRETARIO MAYOR  
 GUILLERMO RIZO HERNANDEZ

# BIBLIOGRAFÍA

## FUENTES CONSULTADAS

ATWOOD Roberto (1997)

Diccionario Jurídico

Librería del Abogado

BEJARANO Sánchez Manuel (1999)

Obligaciones Civiles

5ª Edición, Editorial OXFORD

México, D.F.

BERMÚDEZ, Cisneros Miguel (1997)

Derecho Procesal del Trabajo

3ª Edición, Editorial Trillas

México D.F.

BRICEÑO Ruiz Alberto (1985)

Derecho Individual del Trabajo

Editorial Harla

México, D.F.

CAVAZOS, Flores Baltasar (1998)

40 Lecciones de Derecho Laboral

9ª Edición, Editorial Trillas

México, D.F.

DÁVALOS José

Derecho Individual del Trabajo

7ª Edición, Editorial Porrúa

México D.F.

DE BUEN, L. Néstor (1998)

Derecho Procesal del Trabajo

6ª Edición, Editorial Porrúa

México D.F.

DE LA CUEVA, Mario (1998)

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo

15ª Edición, Editorial Porrúa

México, D.F.

GARCÍA Sámano Federico

Derecho Procesal del Trabajo

2ª Edición, Editorial Themis

México, D.F.

GUERRERO, Euquerio (1996)

Manual del Derecho del Trabajo

19ª Edición, Editorial Porrúa

México, D.F.

Instituto de Investigaciones Jurídicas (1994)

Diccionario Jurídico Mexicano

7ª Edición, Editorial Porrúa

México, D.F.

QUEVEDO Coronado Ignacio

Sinopsis de Derecho Laboral Propedéutico

Guadalajara Jal. UDG.

ROSS, Gómez Francisco (2005)

Derecho Procesal del Trabajo

3ª Edición, Editorial Cárdenas Velasco Editores

México D.F.

SÁNCHEZ, Bringas Enrique (2004)

Derecho Constitucional

9ª Edición, Editorial Porrúa

México, D.F.

TENA, Suck Rafael (2001)

Derecho Procesal del Trabajo

6ª Edición, Editorial Trillas

México, D.F.

## **LEGISLACIÓN**

Ley Federal del Trabajo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Reglamento Interior de Trabajo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán.

## **INTERNET**

[http://www.stps.gob.mx/quinessomos/quienes\\_somos\\_stps.hrm](http://www.stps.gob.mx/quinessomos/quienes_somos_stps.hrm).

[http://www.nl.gob.mx/?P=jlca\\_organigrama](http://www.nl.gob.mx/?P=jlca_organigrama)

<http://publicador.michoacan.gob.mx/72/Organigrama.pdf>