



Universidad  
Latina

**UNIVERSIDAD LATINA S.C.**  
INCORPORADA A UNAM.

TEMA DE TESIS.

Propuesta para reformar el artículo 712 primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, en relación a que el trabajador debe proporcionar el nombre correcto y completo del demandado cuando sea persona física.

T E S I S  
PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

NOMBRE DEL ALUMNO: RUBÈN RODRÌGUEZ GONZÀLEZ

NOMBRE DE LA ASESORA. MARIA CATALINA MARTÌNEZ AGUILAR

DICIEMBRE 2011.



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.

## AGRADECIMIENTOS.

1.- A DIOS POR ESTAR CONMIGO DÍA A DÍA,  
IMPULSANDO Y APOYANDO CADA UNOS  
DE MIS PASOS.

2.- A MIS PADRES, POR APOYARME  
Y ESTAR CONMIGO EN CADA  
UNO DE MIS PROYECTOS.

3.- A MIS HERMANOS POR SER PARTE DE MI VIDA.

“Propuesta para reformar el artículo 712 primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, en relación a que el Trabajador debe proporcionar el nombre correcto y completo del demandado cuando sea persona física”

## **ÍNDICE.**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **Capítulo 1.**

##### **Antecedentes históricos del derecho del Trabajo.**

- 1.1 Antecedentes Históricos del Derecho Mexicano Del Trabajo.
  - 1.1.1 La Declaración de Derechos Sociales de 1917.
- 1.2 Constitución de 1917 con relación al artículo 123 Constitucional.
- 1.3. Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931.
  - 1.3.1 La Declaración de Derechos Sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931
- 1.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

#### **Capítulo 2.**

##### **Derecho Procesal del Trabajo.**

- 2.1. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.
- 2.2. Características del Derecho Procesal del Trabajo.
- 2.3. Objeto del Derecho Procesal del Trabajo.
- 2.4. Acción, pretensión y demanda en el Derecho Procesal del Trabajo.

#### **Capítulo 3.**

##### **Sujetos de Derecho Procesal del Trabajo.**

- 3.1. Las partes en el derecho procesal laboral mexicano.
- 3.2. Artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3.3. Artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3.4. Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3.5 La Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- 3.6. Integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
  - 3.6.1 El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.6.2. El Auxiliar de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

3.6.3. El Secretario de Acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

3.7. Jurisprudencias y Tesis aisladas relativas a los acuerdos que emite la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en donde niega la admisión de la demanda respecto de uno o varios demandados.

## **Capítulo 4.**

### **Etapas procesales del juicio laboral.**

4.1. Auto preventivo del escrito inicial de demanda dictado por la Junta de conformidad a lo establecido en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

4.1.1 Desahogo de la prevención en términos del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

4.1.2. Tesis Aislada: Demanda Laboral. El acuerdo que niegue su admisión respecto de uno o varios demandados.

4.2. Análisis de la antinomia que se presenta entre el contenido del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo en relación a las Jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con relación a demandar a quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo.

4.1.2. Ejemplo del criterio emitido por la Junta de Conciliación Y Arbitraje del Distrito Federal, con relación a los Artículos 873 Y 712 de la ley Federal del Trabajo, al momento de emitir auto preventivo, por falta del nombre completo de un codemandado.

4.3. Artículo 873 de Ley Federal del Trabajo.

4.3.1. Auto de radicación.

4.3.2. Etapa de conciliación.

4.3.3. Demanda y excepciones.

4.3.4. Ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.3.5. Desahogo de pruebas.

4.4. Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo.

## **Capítulo 5.**

### **Propuesta de Reforma al Artículo 712 De la Ley Federal Del Trabajo.**

5.1. Análisis de las tesis Jurisprudenciales emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con relación a demandar a quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo.

5.1.1. Condena, resulta inmotivada, si el actor no preciso el nombre del demandado.

5.1.2. Condena en contra de la fuente de trabajo.

5.1.3. Demanda laboral promovida en contra de quien resulte responsable de la relación de trabajo. No procede decretar condena alguna si no se determina en el Juicio en quién recae esa responsabilidad.

5.1.4. Patrón Indeterminado. No puede ser materia de condena.

5.1.5. Condena en contra de la fuente de Trabajo. Es improcedente cuando se ignora el nombre, razón social o denominación del patrón, debiendo la Junta laboral, en uso de sus facultades para mejor proveer, ordenar las providencias necesarias para determinar la identidad de aquél.

5.2. Propuesta de reforma al Artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFÍA.**

## INTRODUCCION.

De todos es bien sabido, que nuestra legislación laboral siempre se ha preocupado, por la defensa de los derechos de la clase trabajadora, debido a que esta, es una de las clases más vulnerables en nuestra historia. En nuestra legislación laborara, podemos encontrar un sinfín de derechos que le son otorgados, claro está, acompañados de un tanto mas de obligaciones por parte de esta clase. Pero lo que en este momento nos ocupa dentro de este estudio, es señalar que en nuestra Ley Federal del Trabajo existe un gran vacío legislativo, muy en específico en el artículo 712 de la citada ley, claramente se establece que: “Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón”, como podemos darnos cuenta, el trabajador no está obligado a saber el nombre correcto y completo del que se presume fue su patrón; considerando en tal sentido, que el problema jurídico, que guarda el artículo 712 primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, es de tal magnitud, que puede llegar a dejar en completo estado de indefensión a una persona física y/o moral, pudiendo ser incluso violatorio de Garantías Individuales como lo es “LA GARANTIA DE AUDIENCIA”, “EL SER ESCUCHADO Y VENCIDO EN JUICIO”, he incluso llegar a poner en riesgo los derechos laborales decretados a favor de un trabajador en un laudo, ya que en la realidad jurídica, sería imposible ejecutar un laudo en contra de una persona indeterminada, tal y como nuestros más altos tribunales en materia laboral lo ha establecido, en el sentido de que una demanda laboral promovida en contra de quien resulte responsable de la relación de trabajo, no procederá decretara condena alguna si no se determina en el juicio en quien recae esa responsabilidad, por tal motivo considero que el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, debería de ser reformado, en el sentido de que el trabajador como un requisito para que sea admisible su demanda deba señala el nombre correcto y completo de la persona física o moral de la que presume fue su patrón, esto con el único fin de primeramente proteger los derechos laborares ganados por un trabajador ante un patrón, y en segundo término y no menos importante garantizar la garantía de audiencia que tiene un patrón determinado.

De lo anterior podemos deducir, que es importante tener plenamente identificado a un patrón en un juicio, primeramente para poder determinar la posible responsabilidad que tiene frente a un trabajador, en segundo lugar, para que un trabajador, una vez que una autoridad emita un laudo a su favor pueda ejecutarlo a un patrón plenamente identificado en un juicio, y en tercer lugar, y únicamente para tener una mejor administración de justicia, cuando un patrón sea notificado única y exclusivamente con el domicilio y su actividad, tal y como lo establece el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, este tenga como medio de defensa el amparo, ya que efectivamente se puede estar en un domicilio y con una actividad, pero no ser responsable de la relación laboral, y por ende no tener la obligación de cumplir con diversas obligaciones laborales que la ley en comento exige a los patrones.



## Capítulo 1.

### Antecedentes históricos del derecho del Trabajo.

#### 1.1. Antecedentes Históricos del Derecho Mexicano Del Trabajo.

Para explicar el origen del Derecho Laboral Mexicano, es menester analizarlo desde sus diferentes etapas históricas, las cuales son: Época Precolonial, Colonial, Independencia y Revolución, que nos marcan el contexto en el cual se desarrolla esta rama del derecho.

Las diferentes situaciones políticas, sociales y económicas fueron las causas que llevaron a la formación y transformación de nuestro actual derecho laboral.

#### ÉPOCA PRE COLONIAL.

Durante la época prehispánica en México, no existió propiamente un auténtico derecho del trabajo como actualmente lo conocemos, pues tal y como lo sostiene el maestro Lucio Mendieta y Núñez “No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial”<sup>1</sup>

Por su parte Sahagún, en su Historia General de las Cosas de Nueva España hace referencia a los diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos por mencionar algunos: oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, x cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas. Agregando que los artesanos y obreros empezaban como aprendices y sólo quedaban autorizados para ejercer un arte u oficio que hubieren aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Hernán Cortés hace referencia en su Segunda Carta de relación, dirigida a Carlos V, de lo que encuentra en Tenochtitlán “hay en todos los mercados y lugares públicos de la ciudad, todos los días muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales. Sostiene Mendieta

---

<sup>1</sup> De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Décima séptima edición, Editorial Porrúa, México, 2005, pág. 294 y 295

y Núñez que nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante, que pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres”.<sup>2</sup>

## ÉPOCA COLONIAL.

El periodo llamado colonial empieza en el siglo XVI, cuando los españoles, al mando de Hernán Cortés conquistaron la antigua México-Tenochtitlán para fundar la Nueva España, nombre que los conquistadores le dieron a la actual ciudad de México. También se conoce esta etapa con el nombre de virreinato porque el país, durante el tiempo que duró, fue gobernado por un representante del rey de España que tenía el título de virrey.

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias, en ellas encontramos los antecedentes de las normas que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y niños, después del movimiento insurgente de 1810, existe casi un siglo en el cual no hay legislación del trabajo propiamente, hasta redactarse la Constitución de 1857, surgiendo así los artículos 4° y 5° que obedecen a la misma tendencia, al aparecer el Código Civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones, después de 1910 aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales, pero es hasta la Constitución de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

En las Leyes de Indias, España creó un monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a partir de la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entabló en pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las leyes de indias son un resultado de la pugna y representa en cierta medida una victoria de

---

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo; ed. Porrúa, México 2002, p.38

los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir que existieron numerosas disposiciones que procuraban asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las leyes de indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores. No existen en las disposiciones intentadas que tiendan a la igualdad de derechos entre indios y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

El sistema de los gremios de la colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo, en el viejo continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones del trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieran regidas por las ordenanzas de gremios. Allá las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad, en América, las ordenanzas y las organizaciones gremiales fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia, o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaba los maestros de las necesidades de los mercados. En la nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonia, algunas ordenanzas de siglo XVIII hablaron de la libertad del trabajo pero fueron las cortes quienes les dieron muerte.

La ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaren convenientes, sin necesidad de licencias o de ingresar a un gremio. El Decreto Constituciones de Apatzingán, expedido por el congreso de Anáhuac a sugerencia de jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberar y humano, declaró en su artículo 38 que “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública e independiente”.<sup>3</sup>

Los historiadores han hecho notar que las condiciones de los trabajadores no solo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante, la revolución de ayotla, la segunda de las tres grandes luchas de México, para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para su hombres representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas de las viejas declaraciones de Derechos.

Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron de poder al dictado, convocaron al pueblo para que eligieran representantes a un congreso constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La declaración de derechos de aquella asamblea es una de los más preciados documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo un hondo sentido individualista y liberal, De sus disposiciones, son particularmente por el tema de los trabajadores, los artículo cuatro, cinco y nueve, relativos a las libertades de profesión. Industrial y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”<sup>4</sup>, y a la libertad de asociación del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del

---

<sup>3</sup> Dávalos, José. Derecho colectivo y Derecho procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México 2008. Pág. 78.

<sup>4</sup> Salmoran de Tamayo, María Cristina. Breviario popular de derecho. Ed. Porrúa. México 2000. Pág. 62.

individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal constituyeron obstáculos insalvables, Ignacio Ramírez, reprocho a la comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto el dolor y la miseria de los trabajadores, hablo del derecho del trabajo a recibir un salario justo, era la idea del artículo quinto, y a participar de los beneficios de la producción, es la primera voz histórica a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver a aquellos graves problemas, pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla, pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyo diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitan la intervención de la ley.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resulto un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación de hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el estatuto provisional del imperio y en su artículo 69 y 70 incluidos en el capítulo de las garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres y tutores debía autorizar el trabajo de los menores, el 1 de noviembre de 1865 expidió la que se llama la ley del trabajo del imperio: libertad de los campesinos a separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas y media de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o mas

familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la Constitución de 1857 conformó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procurando dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía equipararse al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato el ejercicio de las profesiones, y el contrato de trabajo, formaron un solo título aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, las condiciones de los trabajadores no acusan mejoras importantes en aquellos años.

En el año de 1906 surgieron dos grandes episodios que tuvieron su origen en la lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea, declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobierno de Sonora, Izabal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

En el mes de noviembre, de ese mismo año, se iniciaron las escaramuzas en la industria textil; los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres, los trabajadores se declararon el huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para decretaran un paro general: acudieron los obreros entonces al presidente de la República, General Díaz, para que arbitrar el conflicto, el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y se lo destinó; su caída era cuestión de tiempo. Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación de trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía Mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El 1 de julio de 1906, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene del documento pre revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en el esta delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reforma trascendentales en los problemas políticos, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el partido liberal reclamo la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario obligatorio, fijación de los salario mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas, pago semanal de retribuciones, prohibición de las tiendas de raya, anulación de la deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio: indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En le última década del general Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo, el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dicto una ley, en la que se declara que en los casos de riesgo de trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses el gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción que era indispensable una ley de accidentes de trabajo, inspirada en la ley francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906, definió el accidente de trabajo, único de los riesgos considerados, como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de el; y fijo indemnizaciones que llegaban el importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente laboral.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos el siglo XIX México no conoció el derecho del trabajo, en su primera mitad siguió aplicándose el viejo derecho español, así como lo que todos conocemos como “Los Sentimientos de la Nación”, en donde se establecieron principios que han sido a lo largo de los años el eje fundamental en torno al cual ha girado el avance de la Nación Mexicana en su lucha por implantar un Gobierno de Leyes.

1º Que la América es libre independiente de España y de toda otra Nación, Gobierno o Monarquía, y que así se sancione, dando al mundo las razones.

2º Que la religión católica sea la única, sin tolerancia de otra.

3º Que todos sus ministros se sustenten de todos y sólo los diezmos y primicias, y el pueblo no tenga que pagar más obvenciones que las de su devoción y ofrenda.

4º Que el dogma sea sostenido por la jerarquía de la iglesia, que son el Papa, los Obispos y los Curas, porque se debe arrancar toda planta que Dios no plantó: *omnis plantatis quam nom plantabit Pater meus Celestis Cradicabitur*. Mat. Cap. XV:

5º Que la Soberanía dimana inmediatamente del Pueblo, el que sólo quiere depositarla en el Supremo Congreso Nacional Americano, compuesto de representantes de las provincias de números.

6º Que los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial estén divididos en los cuerpos compatibles para ejercerlos.

7º Que funcionarán cuatro años los vocales, turnándose, saliendo los más antiguos para que ocupen el lugar los nuevos electos.

8º La dotación de los vocales, será una congrua suficiente y no superflua, y no pasará por ahora de ocho mil pesos.

9º Que los empleos sólo los americanos los obtengan.

10º Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha.



11° Que los Estados mudan costumbres y, por consiguiente, la Patria no será del todo libre y nuestra mientras no se reforme el Gobierno, abatiendo el tiránico, substituyendo el liberal, e igualmente echando fuera de nuestro suelo al enemigo español, que tanto se ha declarado contra nuestra Patria.

12° 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, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto.

13° Que las leyes generales comprendan a todos, sin excepción de cuerpos privilegiados; y que éstos sólo lo sean en cuanto al uso de su ministerio.

14° Que para dictar una ley se haga junta de sabios en el número posible, para que proceda con más acierto y exonere de algunos cargos que pudieran resultarles.

15° Que la esclavitud se proscriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un americano de otro el vicio y la virtud.

16° Que nuestros puertos se franqueen a las naciones extranjeras amigas, pero que éstas no se internen al Reino por más amigas que sean, y sólo habrá puertos señalados para el efecto, prohibiendo el desembarque en todos los demás, señalando el diez por ciento.

17° Que a cada uno se le guarden sus propiedades y respete en su casa como en un asilo sagrado, señalando penas a los infractores.

18° Que en la nueva legislación no se admita la tortura.

19° Que en la misma se establezca por Ley Constitucional la celebración del día 12 de diciembre en todos los pueblos, dedicado a la Patrona de nuestra Libertad, María Santísima de Guadalupe, encargando a todos los pueblos, la devoción mensual.

20° Que las tropas extranjeras o de otro Reino no pisén nuestro suelo, y si fuere en ayuda, no estarán donde la Suprema Junta.

21° Que no hagan expediciones fuera de los límites del Reino, especialmente ultramarinas; pero (se autorizan las) que no son de esta clase, (para) propagar la fe a nuestros hermanos de Tierra dentro.

22° Que se quite la infinidad de tributos, pechos e imposiciones que nos agobian, y se señale a cada individuo un cinco por ciento de semillas y demás efectos u otra carga igual, ligera, que no oprima tanto, como la Alcabala, el Estanco, el Tributo y otros; pues con esta ligera contribución, y la buena administración de los bienes confiscados al enemigo, podrá llevarse el peso de la guerra y honorarios de empleados.

23° Que igualmente se solemnice el día 16 de septiembre todos los años, como el día aniversario en que se levantó la voz de la Independencia y nuestra santa Libertad comenzó, pues en ese día fue en el que se desplegaron los labios de la Nación para reclamar sus derechos con espada en mano para ser oída; recordando siempre el mérito del grande héroe, el señor Don. Miguel Hidalgo y su compañero Don Ignacio Allende.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo expido una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio. El 1 de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio.

Decreto sobre la libertad del trabajo en la clase de jornaleros  
Noviembre 1 ,1865  
Maximiliano, Emperador de México:

Atendiendo a los artículos 58, 69 y 70 del Estado Orgánico del Imperio, y oído nuestro Consejo de Ministros, Decretamos:

“Artículo 1. Los trabajadores del campo son libres para separarse en cualquier tiempo de las fincas en que se hallen ocupados, con tal que no tengan ninguna

deuda a su cargo, o satisfaciéndola en dinero al contado en caso de tenerla. Los dueños o arrendatarios de las fincas tienen igual libertad para despedir a sus trabajadores cuando les pareciere conveniente.

Artículo 2. El día de trabajo se cuenta desde la salida hasta el ocaso del sol, restándose dos horas de este periodo para el almuerzo y comida de los trabajadores. Si por la molestia del calor en las costas o en cualquier otro lugar se comenzaren más temprano los trabajos, se restarán del fin de la tarde o entre día las horas que se hubieren anticipado.

Artículo 3. No se podrá obligar a los jornaleros a trabajar los domingos y días feriados reconocidos por el Estado.

Artículo 4. A los menores de doce años sólo podrá hacerseles trabajar, pagándoseles el salario respectivo, en las obras llamadas de tajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas, durante medio día solamente, pudiendo dividirse ese tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.

Artículo 5. El pago de los jornaleros se hará precisamente en moneda corriente y de ningún modo en efectos; bien que cualquier propietario o arrendatario de una finca podrá tener en ella una tienda a que los trabajadores ocurrirán a surtirse, si quisieren, sin que el propietario en ningún caso pueda obligarlos a ello.

Artículo 6. Los trabajadores del campo no podrán ser compelidos judicialmente al pago de las deudas contraídas desde la fecha de este decreto, y que procedan de haber recibido efectos del dueño o arrendatario de la finca o de sus administradores, ni por las que hayan contraído en la tienda de la finca y que excedan de diez pesos.

Artículo 7. Los dueños o arrendatarios de las fincas no tienen derecho para impedir que los comerciantes ambulantes entren a las fincas y vendan sus efectos a los trabajadores.

Artículo 8. En todas las fincas se dará a los trabajadores agua y habitación.

Artículo 9. Quedan abolidos en las haciendas la prisión o tlapixquera y el cepo, los latigazos, y en general todos los castigos corporales.

Artículo 10. Los instrumentos de labranza serán suministrados por el dueño de la explotación, siendo responsable el jornalero por el extravío de los instrumentos que reciba.

Artículo 11. Las deudas contraídas por los jornaleros de las haciendas, serán pagadas descontándoles la quinta parte del jornal.

Artículo 12. Los hijos no son responsables al pago de las deudas que contraiga el padre, sino hasta la cantidad que hereden de él.

Artículo 13. Los propietarios tienen obligación de dar a cada jornalero una libreta foliada, en la que se asentarán con la mayor claridad todas las cantidades que reciba y deba el jornalero, cuya cuenta debe siempre estar conforme con los libros de la hacienda.

Artículo 14. Se prohíbe que los padres empeñen a sus hijos, y se prohíbe del mismo modo que los dueños o arrendatarios de las fincas acepten estos contratos.

Artículo 15. En caso de enfermarse un jornalero, el amo le proporcionará la asistencia y medicinas necesarias si el jornalero mismo las quisiere, y estos gastos se pagarán descontando al operario una cuarta parte de su jornal.

Artículo 16. Todo agricultor en cuya finca residan para su explotación más de veinte familias, deberá tener una escuela gratuita donde se enseñe la lectura y escritura. La misma obligación se hace extensiva a las fábricas, así como a los talleres que tengan más de cien operarios.

Artículo 17. Toda contravención al presente decreto en cualquiera de sus partes, se castigará por los prefectos y subprefectos con una multa que designarán, según las circunstancias, desde diez hasta doscientos pesos, y que se cobrará duplo en los casos de reincidencia, aplicándose su producto a obras de beneficencia o utilidad pública.

Más si la falta importare un delito común del cual deba conocer la autoridad judicial, se le remitirá la queja o denuncia. Las multas se enterarán en la caja municipal del lugar en que se haya verificado el delito o contravención.

Artículo 18. Se fijarán ejemplares de este decreto en los despachos de todas las haciendas y en las puertas de las casas consistoriales.

19. Se nombrarán comisarios de policía que continuamente recorran los distritos para asegurarse de la ejecución y cumplimiento de estas disposiciones.

20. En las ciudades y demás poblaciones, se arreglarán las disposiciones de este decreto los contratos, modo de satisfacer las deudas y tiempo de trabajo, en las panaderías, tocinerías y fábricas de jabón; por consiguiente, el pago a los operarios y el de las deudas de éstos, se hará como previenen los artículos 5, 6 y

21. Cada uno de nuestros ministros queda encargado, en la parte que le toca, de la ejecución de este decreto. Dado en México, a 10. de noviembre de 1865.

El 1 de julio de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario mas importante en favor de un derecho del trabajo; en están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de la Declaración de derechos sociales de 1917.

Esta declaración trajo consigo la creación de nuevos ideales y valores; fue la expresión de una nueva idea de justicia, y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

## REVOLUCIÓN.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910: según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientas cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientas sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales – halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no pertenecería a las clases privilegiadas.

Los hombres despertaron por tercera vez, después de la guerra de independencia y de la Revolución liberal y se prepararon para lo que sería la primera Revolución social del siglo XX.

Otra vez surgió el problema del Plan de Ayala de 1854. Las cuestiones fundamentales para los hombres de aquellos años, la condición imperiosa para cualquier acción posterior, consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, que ya no era tanto del general Díaz cuanto de la burguesía territorial y del grupo llamado de los científicos, que se había impuesto al anciano dictador. El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección: en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de

partida de la transformación de la revolución política en social. Los historiadores discuten si en los convenios de ciudades Juárez que pusieron fin al gobierno del general Díaz, se enterraron los principios sociales de la revolución; lo cierto es que los gobiernos de De la Barrera y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento del Morelos, con la nueva bandera de la Revolución: "Tierra y Libertad". En los años de 1911 a los años de 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victorino Huerta. Una vez se irguió el pueblo de México en defensa de su ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes. El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la constitución violada; en él, el ejercicio del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva constitución de 1917, la primera declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

#### 1.1.1 La Declaración de Derechos Sociales de 1917.

La declaración de derechos sociales, propició el origen del derecho agrario y del derecho laboral, el cual surgió como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en la minas, en la fábrica y en el taller. Fue el mismo grito de la guerra de independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la guerra de reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Es necesario precisar que en el contexto social de aquellos años, solo existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer, fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado.

Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue un continuador o su heredero, sino mas bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil.

El derecho del trabajo, nace como resultado de ideales y valores nuevos; fue expresión de la idea de justicia, frecuentemente opuesta a la que se aplica como base del derecho civil.

En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada en las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social; en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia; sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres de la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritualidad que impone la dignidad de la persona humana.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo; el 8 de agosto se decreto en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dicto en San Luís Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco, los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los Estado de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decretó sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; el 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga publicó el



decreto "Primer Ley del Trabajo de La Revolución Constitucionalista", substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915; jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo para menores de nueve años, salario mínimo en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría de riesgo profesional Y creación de Las Juntas de Conciliación Y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda al República; jornadas máximas de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas secundarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgo en aquella entidad federativa la primea ley de asociaciones profesionales de la república. En el mismo años de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conceden con el nombre de las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. La ley del trabajo reconoció y declaro algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social, el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucharon los empresarios; las normas legales contiene únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos de los tribunales de arbitraje. La ley reglamentó las instituciones colectivas; asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornadas máximas, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la ley creó la junta de conciliación y el tribunal de arbitraje, encargados de conocimiento y decisión de todos los conflictos; y faculto a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los

servicios y cuando se trata de controversias jurídicas la sentencia que le pusiera fin. Conviene todavía mencionar el proyecto de ley del contrato de trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el secretario de gobernación Rafael Zubarán Gamany; fue un proyecto bastante completo que regulo los contratos individuales y colectivos de trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia con un proyecto francés de 1906 de Doumergue de Viviani, fue concebido como un contrato normativo. Es también interesante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles; un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo; y en el mes siguiente publicó el mismo gobernador una ley inspirada en el proyecto de Zubarán y en la ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo, su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez primera norma legislativa sobre este importantísimo tema.

## 1.2. Constitución de 1917 con relación al Artículo 123 Constitucional.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, sin duda es el antecedente principal del derecho Laboral, ya que es un documento pionero en el cual se reconocen y se garantizan los derechos de los trabajadores.

Cabe recordar que aun con la vigencia de la notable Constitución liberal de 1857, cualquier relación de prestación de servicios, se entendía más como derivada de un contrato civil, si se suscitaba entre particulares o meramente administrativa si ocurría con el Estado, quedando los trabajadores sujetos a los injustos vaivenes de la oferta y la demanda sin la mínima protección, ni siquiera en aspectos tan elementales como la jornada, el salario, salubridad e higiene o los accidentes de trabajo.

Según diversos autores, como el Maestro Trueba Urbina, el artículo 123 desde su origen en 1917, abarcaría a toda relación laboral, sin distinguir la persona física o moral a la que se le prestaba el servicio. Sin embargo, otros juristas consideran que en el texto original del artículo 123 constitucional no estuvo prevista la

regulación de las relaciones laborales del Estado con sus servidores públicos. En este último sentido parecen haberse orientado las diversas reglamentaciones federales y estatales posteriores a la citada disposición constitucional. Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció en su artículo 2° que las relaciones entre en Estado y sus servidores públicos estarían regidas por las leyes del servicio civil que al efecto se expidiesen. De este modo se abrió el camino para que la federación en el ámbito de su competencia y los estados en la suya, pudiesen expedir leyes laborales sobre el servicio que les presta, ordenamientos conocidos como leyes del servicio o leyes burocráticas, hasta que finalmente en 1960, bajo el régimen de Adolfo López Mateos, se elevaron a rango constitucional los derechos laborales de los servidores públicos, adicionándose el artículo 123 de la carta magna un apartado B, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960.

No obstante esta distinción entre las relaciones laborales que se regulan en dichos apartados del precepto constitucional mencionado, puede afirmarse que no necesariamente las personas prestan sus servicios al Estado son trabajadores al servicio del mismo, dado que en la administración pública federal existen numerosas personas que prestan sus servicios en ésta, sin que sean trabajadores al servicio del Estado, pues este concepto está limitado a los trabajadores que se regulan en el apartado B constitucional y a su ley reglamentaria; en tanto que otras cuya relación laboral se da principalmente en la administración pública paraestatal, como las empresas de participación estatal y los organismos públicos descentralizados, pertenecen al régimen laboral del apartado A de dicha disposición constitucional.

La fracción X el artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia laboral. El proyecto del Congreso Constituyente agregó al artículo 5to. Un párrafo que limitaba a un año la obligación del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916 las cinco diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5to. Con normas a favor de los trabajadores. La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5to. Incluyó sólo la jornada

máxima de ocho horas de las mujeres y de niños. En contra del dictamen se pronunciaron 14 oradores.

El artículo 5o. deberá trazar las bases fundamentales sobre las que había de legislar en materia de trabajo, entre ellas: jornadas máximas, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de mujeres y niños, según de accidentes, indemnización.

Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reforma que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios, la Constitución deberá señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes de trabajo.

### 1.3. Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo procedida de algunos proyectos.

El presidente Plutarco Elías Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interno el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esta fecha el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción x y 123 de la Constitución, indispensablemente para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de comenzar la iniciativa de reforma constitucional, la secretaría de gobernación convocó a una asamblea obrero – patronal que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo este documentos, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley en comento.

El 06 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, inmediatamente después, el presidente Portes Gil, envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxides

Balboa Y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y por que consiguió la tesis del arbitraje obligatorio de la huelga; al que disfrazo con el título de arbitraje semi – Obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la declaración de derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se encargó de la redacción de un nuevo proyecto, en la que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se le dio el nombre de Código, sino de ley. Fue discutido en consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

#### 1.3.1. La Declaración de Derechos Sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La fracción X del artículo 73 del proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambien de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esa razón esas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron:

El congreso de la unión y las legislaturas de los Estados deberían  
Expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de  
Cada región.

## I.- LA LEGISLACIÓN DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

Los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión expidieron un conjunto de leyes en el lapso que va de mil novecientos dieciocho a mil novecientos veintiocho. El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su ley del trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro continente, se completó la ley con la de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de leyes federales del trabajo de 1931. En un preciso primer párrafo, su exposición de motivos señaló las finalidades de la legislación:

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas cometieron y que fueron una de las causas principales Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso caer a sus disposiciones el último carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.

En unos renglones posteriores se hizo notar el sentido propio, nacional, para decirlo así, de la ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació, según lo hemos ya apuntado, en los campos y de los hombres de la revolución, y que no es, ni ha querido ser, una imitación extra lógica de normas de otros pueblos, por muy bondadosas que se les consideren en ellos: Ha sido un contrario constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana, es decir que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra revolución y de nuestras leyes fundamentales que responden fielmente a las necesidades de nuestro campo, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de nuestro sistema todo de vida individual y social... no se quiso llenar la ley con tradiciones o copias de leyes extranjeras, aun sabias; no se quiso poner en ella ningún precepto solo por la forma galana o precisa con lo que lo formularon legisladores de otros países, se quiso, fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas, en nuestro estado actual .

La ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la república. Estas disposiciones sobresalieron en general, sobre las condiciones de trabajo, aunada a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

II.- La Legislación y los Proyectos Legislativos para el Distrito Y Territorios Federales.

A) Un decreto del presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales; otros decretos de 1919 reglamentó el descanso semanal en el año de 1925 se expidió al ley reglamentaria de la libertad de trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga. Un año después, se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente, en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

B) La legislatura de 1918 creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas de trabajo. De ahí los dos proyectos sobre accidentes de trabajo, el segundo de los cuales, del diputado Octavio M. Trigo, estuvo precedido de una excelente exposición de la teoría del riesgo profesional.

En el año de 1919, con la base en los estudios de Macías, se discutió en la cámara de diputados un proyecto de ley, en el que se encuentra una reglamentación del derecho obrero a una participación en las utilidades la regulación de un sistema de caja de ahorro. En el año de 1925 se formulo una segundo proyecto, de cuyos principios destaca la tesis de que “el trabajador humano no podía se considerado como una mercancía”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Asencio Romero, Ángel. Manuel de derecho procesal del trabajo. México 2001, Edi. Porrúa. Pág. 17

#### 1.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Este ordenamiento legal, entró en vigor el 1° de mayo de 1970, en él se determina de manera clara y concreta los derechos de los trabajadores, así como la forma de resolver conflictos. Se establecen “comisiones”, organismos (trabajador, patrón, gobierno) que determina el aumento en el salario mínimo, capacitación y adiestramiento, participación de las utilidades.

El día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el ejecutivo de la unión.

Esa nueva Ley Federal del Trabajo fue publicada en el diario oficial de la federación el 1° de abril de 1970, e inicio su vigencia a partir del 1° de mayo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, originalmente estaba formada por diecisiete títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce eran transitorios.

Por disposición expresa del artículo 1° de la Ley Federal del Trabajo, su ámbito espacial de validez era nacional, porque sus preceptos son “de observancia general en toda la República”

Aun cuando es federal el origen de esta ley, su aplicación corresponde, por regla general, a las autoridades locales y, por excepción, a las autoridades federales.



## **Capítulo 2.**

### **Derecho Procesal del Trabajo.**

#### 2.1. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.

Para estar en posibilidad de proporcionar un concepto de lo que debemos entender por Derecho Procesal del Trabajo, tendremos que hacer alusión a diversos conceptos proporcionados por los doctrinarios del Derecho Procesal del Trabajo, entre los que se encuentran: El maestro Rafael de Pina, quien define al Derecho Procesal del Trabajo como: “Conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso”.<sup>6</sup>

Por su parte el maestro Alberto Trueba Urbina, al respecto menciona que el Derecho Procesal del Trabajo: “Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero – patronales, ínter obreras o ínter patronales”.<sup>7</sup>

EDUARDO J. COUTURE: “El derecho procesal laboral es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia”.<sup>8</sup>

LUIGI DE LITALA: “Es la rama de ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.”<sup>9</sup>

CARLOS COQUEIJO: Conjunto de normas que regulan la función del trabajo.

---

<sup>6</sup> Curso de derecho procesal del Trabajo. Edit. Botas, México, 1952, p.8.

<sup>7</sup> Nuevo derecho procesal del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1971, p. 74

<sup>8</sup> Wagner D. Giglio, Direitito procesal do trabalho, edit. Lrt, 4ª edic., 1977. P.65

<sup>9</sup> Direitito judiciario do trabalho, Forence, Río de Janeiro, 1978, pp. 13-14.

De todos los conceptos vertidos con anterioridad, concluyo que el derecho procesal del trabajo: es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación obrero patronal, teniendo como fin el equilibrio laboral entre el poder económico y adquisitivo de la parte patronal contra la clase trabajadores, teniendo como único fin la defensa y protección de los derecho laborales mínimos de este último.

## 2.2. Características del Derecho Procesal del Trabajo.

Mencionar cuales son las características del derecho procesal del trabajo es determinar, más allá de su naturaleza, método y sistemática, aquellos atributos que permiten distinguirlas de otras disciplinas.

En realidad los principios expresarían la política, seguido por el legislador al diferenciar las normas procesales. Las características son, en alguna medida, el resultado de esos principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen el Derecho Procesal del Trabajo un modo de ser diferente. Un ejemplo podría aclarar esta diferencia difícil: el principio de la inmediatez a virtud del cual los funcionarios que habrán de resolver los conflictos tienen que intervenir todo el proceso para poder sensibilizarse ante su marcha y estar en condiciones de resolver en conciencia, tal como lo manda el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo:

**Artículo 841.** Los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Determinara que se trate de un procedimiento sencillo, de tal manera que pueda conducirlo quienes por ser representantes sectoriales no necesariamente son peritos en derecho. El principio de la tutela en beneficio del trabajador produce, como característica, el trato desigual a las partes.

Este es un tema que no suele abordarse por quienes estudian el Derecho Procesal del Trabajo desde una perspectiva que, a estos efectos, no va más allá de la enunciación de los principios. Sin embargo entre nosotros es relevante el tratamiento que le da el Maestro Alberto Trueba Urbina, y también merece atención lo que sobre el mismo tema dice Francisco Ross Gámez.

Para Trueba Urbina “El derecho procesal del trabajo es derecho de lucha de clase, proteccionista y reivindicatorio de los trabajadores, es instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso, no solo en la ideología y entraña de sus disposiciones, sino en los textos mismos, la condición reivindicatoria, habrá de derivar de la obligación que tiene la junta de conciliación y arbitraje y los tribunales de trabajo burocrático, de redimir a los trabajadores a fin de cumplir con los principios de justicia social”.<sup>10</sup>

Algunas de las características del derecho procesal del trabajo para ROSS GÁMEZ son:

- 1.- Autonomía científica.
- 2.- Oralidad de la forma.
- 3.- Sencillez en las Formalidades.
- 4.- Flexibilidad de la ley.
- 5.- Laudos a verdad sabida y en conciencia.

Con respecto a Trueba Urbina es necesario puntualizar que no nos parece propio considerar al derecho como un instrumento de la lucha de clases, creemos que, por el contrario, el derecho es el medio de mayor efectividad en contra de ese fenómeno económico y social. Si partimos del supuesto, de que tanto el artículo 123 Constitucional como la Ley Federal del Trabajo son más que instrumentos que expresan un definido programa capitalista, no obstante no podrá ser el vehículo sino el obstáculo a la lucha de clases.

---

<sup>10</sup> Trueba, urbina. Nuevo derecho procesal del trabajo, edit. Porrúa. Mexico 1988 p.40

La concepción proteccionista, en nuestro concepto, no constituía una característica del derecho procesal del trabajo en México en la ley de 1970. Escasamente podrá descubrirse un principio de tutela en el artículo 18 que obliga, en caso de duda respecto de la interpretación de las normas de trabajo, a entenderlas de la manera que favorezca al trabajador. Sin embargo es justo reconocer que ahora, a partir de la reforma que entro en vigor el 1º de mayo de 1980, la función tutela de la normas del procesó laboral es algo que ya no se puede discutir. Y justo, es aclara que ellos, en gran medida, se debe a las ideas del propio maestro Trueba.

Concluyo que las características que distinguen al derecho procesal del trabajo, de otro derecho procesal serían las siguientes:

- 1.- Es un derecho tutelar de una de las partes en el proceso.
- 2.- Las resoluciones de los Tribunales de Trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral.
- 3.- Las autoridades laborales deberán de apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones.
- 4.- La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial.

### 2.3. Objeto del Derecho Procesal del Trabajo.

El proceso es una institución jurídica destinada a la satisfacción de pretensiones de las partes. Las pretensiones constituyen entonces el objeto del proceso, esto es la materia sobre la que recae todo el desarrollo del proceso.

Es claro que al intentar señalar cuál es ese objeto no estamos pensando en otras motivaciones que puedan determinarse en la iniciación del proceso. Ellas pueden ser múltiples, desde el deseo de satisfacer un derecho material a la intención de perjudicar a un tercero, a la muy socorrida de evitar a una persona los riesgos de juicio ajenos, promoviendo uno en su propio interés, que genere preferencia que eventualmente pongan a salvo sus bienes. En realidad el único objeto constante

del proceso es, precisamente, la satisfacción de determinadas pretensiones. El objeto del proceso no es tampoco, la relación jurídica material, deducida en el litigio, los cuales actúan como meros soportes de la pretensión.

La expresión pretensión no tiene, sin embargo, mayor arraigo en el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, predominando el viejo concepto de acción y el correlativo de excepción que se confunde con los derechos sustantivos en el litigio, a pesar de que ha sido superada desde hace mucho tiempo la tesis que equipara a la acción con el Derecho Material en juego.

Hay, sin duda, una cierta dificultad en el manejo de estos conceptos, debido a que aún tiene arraigo las teorías que dan a la acción el valor del derecho material; en nuestros medios se dictan laudos declarado “probada la acción” o “acreditada la excepción” y es frecuente, también, que se confunda la acción con la demanda o la pretensión con la acción.

#### 2.4. Acción, pretensión y demanda en el Derecho Procesal del Trabajo.

##### ACCIÓN.

Las ideas tradicionales de la acción, la equiparaban al derecho material, mismo que había puesto en movimiento, para obtener su tutela procesal. Después se aceptó que se trataba de un derecho estrictamente procesal. Carnelutti sostiene que. “la intuición de que compete a las partes un derecho subjetivo de carácter estrictamente procesal es antigua; a esa intuición respondió el nombre de acción, con el cual se denota el obrar en juicio, es decir, el desplegar actividades para la tutela, mediante el proceso, del interés de la parte”<sup>11</sup>

Es evidente que el derecho de acción no presume, necesariamente, la existencia de un derecho material, basta que se invoque. Pero la diferencia está, además, en la relación que cada derecho provoca; el sustantivo tiene como sujeto pasivo al contrario; el proceso, al juez, o al miembro del oficio a quien corresponde proveer sobre la demanda propuesta por la parte.

---

<sup>11</sup> SOSA ORTIZ, Alejandro. El despido; 4. Ed., edit. Esfinge, México, 2007.

## ELEMENTOS DE LA ACCION.

Sobre los elementos de la acción el jurista Giuseppe Chiovenda, nos menciona: “De estos varios ejemplos se deduce que las acciones constan de los tres siguientes elementos, la especificación de los cuales es la parte más importante de la demanda judicial: 1) los sujetos, es decir el sujeto activo (actor), al cual corresponde el poder de obrar y el pasivo (demandado) frente al cual corresponde el poder de obrar personal; 2) la causa de la acción, es decir, un estado de hecho y de derecho que es la razón por la cual corresponde una acción y que por regla general se divide a su vez en dos elementos: una relación jurídica y un estado de hecho contrario a derecho; 3) el objeto, es decir, el efecto al cual tiende el poder de obrar lo que se pide. Aquello que inmediatamente se pide, es la actuación de la ley, la cual en las acciones singulares se presenta individualizada en un determinado acto. El objeto pues, a cuya adquisición está coordinada la actuación de la ley se llama objeto mediato de la acción”.<sup>12</sup>

Por lo que respecta al objeto de la acción, este puede consistir en que el órgano jurisdiccional realice todos los actos tendientes a decir el derecho, y de dichas actuaciones pudiera derivar que se obtenga del demandado una conducta consistente en un dar, hacer o no hacer.

Cuando en un juicio laboral, el trabajador acude a la Junta de Conciliación y Arbitraje a presentar su demanda, en ese momento está haciendo valer un derecho frente a la autoridad para que ésta tramite y, en su oportunidad, resuelva, sobre los derechos materiales invocados por el actor. El trabajador, de esa manera, pone en juego, más allá de la voluntad del funcionario, la maquinaria jurisdiccional.

No podrá entenderse un derecho público subjetivo que no sea un derecho frente al Estado. Por otra parte esos derechos no exigen la presencia de un conflicto de intereses. Basta la protección de un interés legítimo que el Estado tutela en ejecución de sus atribuciones.

---

<sup>12</sup> Giuseppe Chiovenda citado por Arellano García, Carlos, Op. Cit., págs. 255 y 256

La acción es, en consecuencia, el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición.

## PRETENSIÓN.

“Pretensión procesal es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a personas determinadas y distintas del autor de la declaración”<sup>13</sup>

1.- La pretensión es una declaración de voluntad, pero no se confunde con las que conoce el derecho civil, propios de los negocios jurídicos, ya que se trata de una petición que se realiza a una autoridad para que resuelva un conflicto de intereses calificado por pretensiones opuestas.

2.- Por medio de la pretensión se reclama una cierta actuación del órgano jurisdiccional que el pretendiente (actor o demandado) precisa, para que dicha autoridad compela a la parte contraria a satisfacerla, en caso de que durante la secuela procesal la parte que solicitó la pretensión la haya probado.

La pretensión es, en realidad no un derecho, sino un acto: algo que se solicita o se requiere a la parte contraria, por medio del órgano jurisdiccional. Nada impide que el objeto del proceso esté integrado por un simple acto, pues el acto no es solo la pura mutación de realidad que se agota en un instante, sino también el evento o situación final que produce; y esta situación permanente, que engendra la pretensión como acto, es la que constituye, el objeto del proceso.

- ¿Cuál sería la diferencia entre acción y pretensión?

La diferencia radica en que la acción, aunque no se confunde con el derecho material es, de todas maneras, un derecho procesal que genera o da origen a una relación procesal, en tanto que, “la pretensión” es un hecho, y más concretamente, un acto jurídico por lo tanto ambos conceptos

## DEMANDA.

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo; 15. Ed.; edit., Porrúa, México, 1998.

La Ley Federal del Trabajo no regula o establece los términos o requisitos, tales que determinen formales de ineludible cumplimiento, ya que el artículo 872 de dicho ordenamiento legal, establece lo siguiente:

**“Artículo 872:** el actor en su escrito inicial de demanda, expresara los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.<sup>14</sup>

De lo anterior se desprende que la demanda consiste en una relación de hechos, pretensiones y pruebas que acrediten la procedencia de dichas pretensiones.

La demanda no se confunde con la acción, porque es un mero instrumento formal; mediante el cual la acción se ejerce, ni se confunde tampoco con la pretensión, porque simplemente la contiene. La pretensión, además puede ampliarse posteriormente a la demanda, tanto por acción del propio interesado, así incorporar otras peticiones en la etapa de demanda y excepciones, como por iniciativa de la Junta de Conciliación y Arbitraje, situación que se encuentra contenida en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 685, mismo que establece, esa facultad.

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

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

---

<sup>14</sup> TRUENA URBINA, Alejandro. Ley Federal del Trabajo; 87. Edi, edit. Porrúa, México.2009.



de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ibidem pp.209

### **Capítulo 3.**

#### **Sujetos de Derecho procesal del Trabajo.**

##### 3.1. Las Partes en el derecho Procesal Laboral Mexicano.

Para dar inicio al presente capítulo tendremos que hacer una breve referencia respecto de quienes son consideradas partes en el juicio y así tenemos que en todo proceso de cualquier orden, existen tres sujetos esenciales: dos que contienden y un tercero que es el encargado de resolver la controversia, mismos que son:

a).- Actor: Es la persona física o moral que en pleno ejercicio de sus derechos y facultades acude ante el juez para hacer valer sus pretensiones.

b).- Demandado: Es toda aquella persona física o moral, que es llamada al proceso para asumir la posición contraria a las pretensiones del actor, y a las cuales se puede oponer por medio de las excepciones y defensas.

c).- Órgano jurisdiccional que decide la controversia que se le plantea.

Respecto a quienes son consideradas partes en el proceso, en general; el Maestro José Ovalle Favela nos señala: “Las partes, al igual que el juzgador, son los sujetos principales de la relación jurídica procesal. Pero, a diferencia del juzgador que es el sujeto procesal ajeno a los intereses en litigio, las partes son los sujetos procesales cuyos intereses jurídicos se controvierten en el proceso. El concepto de parte, en nuestra materia, solo puede elaborarse sobre bases de carácter procesal. En el derecho procesal no es acertado definir a las partes en función a la titularidad o no de la relación jurídica sustantiva, pues la existencia y la naturaleza de esta relación son lo que normalmente se debate en el proceso y sólo pueden ser definidas hasta que se dicte sentencia...”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ovalle Favela, José, citado por Bernardo del Real Avila, “Teoría General del Proceso”, Editorial, México 2007, pág. 199.

A su vez la doctrina, señala que debemos entender por: Parte formal y parte material del proceso: “Son, además partes formales, aquellos sujetos del proceso que, sin verse afectada (sic) en su esfera jurídica por la resolución judicial que resuelva la controversia o conflicto, cuenten con atribuciones conferidas por la ley para impulsar la actividad procesal con objeto de obtener la resolución jurisdiccional que vendrá a afectar la esfera jurídica de otras personas. El concepto de parte material se refiere al sujeto del nexo material o de fondo que está por debajo del proceso, es decir, aquella persona a la cual el resultado del proceso, la probable sentencia, puede influir en su ámbito jurídico de forma particular y determinada. Esta afectación del ámbito o esfera jurídica de la parte material, podrá consistir en una ampliación, una restricción o en una mera medida de protección o conservación a dicho ámbito o esfera jurídica.”<sup>17</sup>

De lo anterior podemos entender que parte material es aquella a la cual la sentencia que se llegue a emitir en un juicio le afecta directamente, ya sea a su favor o en su contra; y por parte formal aquella persona a la que no le afecta en su esfera jurídica la sentencia que se emita, toda vez que solo participa en el proceso sin ningún interés directo en el litigio.

### 3.2. Artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo.

La ley Federal del Trabajo en el Título Catorce, capítulo II, establece todo lo relativo a la capacidad y personalidad de las partes en el proceso laboral, así tenemos que el artículo 689, dice: “Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.”

De la lectura de este precepto legal podemos percatarnos de que se está refiriendo a las partes en sentido material.

---

<sup>17</sup> Cipriano Gómez Lara citado por Bernardo del Real Ávila, Op. Cit., págs. 205 y 206

### 3.3. Artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo.

El mismo ordenamiento legal en cita, en su artículo 690, establece. “Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.”<sup>18</sup> En este precepto legal se está haciendo referencia a las partes principales o accesorias del proceso, y así tenemos que las primeras se refieren a aquellas personas (físicas o morales) que actúan dentro del proceso sin dependencia o subordinación a otras personas; y parte accesoria son aquellas personas (físicas o morales) que dependen de la actuación que realice la parte principal, el ejemplo más claro sobre las parte accesoria son los terceros que intervienen en el juicio para coadyuvar ya sea con el actor o con la parte demandada.

### 3.4. Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Este artículo hace referencia ,a lo que se considera doctrinalmente hablando parte indirecta, misma que se refiere al representante como aquella persona que participara en el proceso ya sea por voluntad de uno de los sujetos litigantes o por necesidad legal, al establecer lo siguiente:

Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

---

<sup>18</sup> TRUENA URBINA, Alejandro. Ley Federal del Trabajo; 87. Edi, edit. Porrúa, México.2009.

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

En términos generales, sólo con una intensión sistemática se pueden clasificar a las partes en el proceso laboral de la siguiente manera.

1.- Personas Físicas: la personalidad es una condición esencial al hombre, al menos en el estado actual del derecho. Por otra parte, la personalidad se adquiere desde la concepción siempre que se nazca vivo y viable. Una primera consecuencia de lo dicho será que cualquier persona física o natural podrá ser parte en un proceso de trabajo.

## 2.- PERSONAS MORALES:

En las relaciones laborales a que se refiere el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, no son partes de esas relaciones ni la Nación, ni el Estado, ni los municipios, los que quedan sometidos al régimen especial del apartado "B" y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sin embargo, ello no quiere decir que no puedan ser parte en un proceso laboral en su condición de "autoridad responsable".

Todas las demás persona morales pueden ser partes en un proceso laboral.

3.- Entes sin personalidad jurídica: el problema que surge cuando se está en presencia de uniones de personas, fundaciones, instituto que persigue fines determinados (“sociedades, asociaciones, círculo, comités de beneficencia, comités promotores de espectáculos, de concursos, de exposiciones, de obras públicas, cajas de ahorro y otras análogas”)<sup>19</sup>, y respecto de la cuales surge la duda de quién es el sujeto de las obligaciones y de los derechos y quién es el sujeto de la obligaciones y de los derechos y quién, especialmente, el sujeto de la relación procesal.

En realidad hay una gran tendencia en el derecho laboral a despersonalizar las relaciones de manera que puedan establecerse fundamentalmente frente a patrimonios y no frente a personas. A ese propósito cabe recordar “aunque nuestro derecho del trabajo no ha sido lo suficientemente preciso en la aplicación de sus ideas, sí ha dejado ver la intención de las mismas, desvincular el concepto de patrón del de la personalidad y unirlo con el de patrimonio, configurando, de esa manera, la relación de trabajo entre el capital y el trabajador”.<sup>20</sup>

En alguna medida la Ley Federal del Trabajo plantea las bases para esta despersonalización, por parte del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo al definir a la empresa la califica de “unidad económicas de producción de bienes o servicios”.

**Artículo 16.-** Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

---

<sup>19</sup> GUERRERO, Euquerio. Manuel del derecho del trabajo; 22. Ed. Edit. Porrúa, México, 2004.

<sup>20</sup> DAVALOS, José. Derecho del trabajo 1; 4ta. ed. Edit. Porrúa, México, 1992.

Lo que pone de relieve la mayor importancia de los aspectos patrimoniales sobre los personales. Pero, además, particularmente en el campo procesal, objetiva la relación laboral sobre los bienes en cuestiones tal dedicadas como la notificación de la demanda. En el artículo 740 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a ese aspecto se establece lo siguiente:

**Artículo 740.-** Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 en lo conducente debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el de el centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Es claro que los patrimonios sin sujetos actuarán por medio de sus representantes: albacea, en las sucesiones; el comité de la fundación, persona moral creada para la administración de los bienes que integran el patrimonio afectada a un fin; pero también es evidente que los representantes no serán partes salvo que sean partes indirectas entendiéndose como “aquellas cuya actividad trasciende a la esfera jurídica de otros sujetos distintos”. A su vez, las uniones de personas lo harán también por medio de representantes, de manera activa y pasiva, ya que quienes sean evidentes administradores del grupo podrán ser convocados a juicio sin perjuicio de que los efectos del proceso afecten a la comunidad y no a sus bienes personales.

En todo caso, la presencia viva de las coaliciones en materia colectiva, como sujetos actuantes sin personalidad jurídica, es un hecho evidente, que comprueba la capacidad de ser parte al margen de la personalidad.

### 3.5 La Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En la exposición de motivos de la ley de 1970, en donde aparece sin lugar a duda el criterio personal de Mario de la Cueva, se dice que “ el derecho mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo como perfiles propios, sin paralelo a ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático”<sup>21</sup> ello se expresa en la integración de las juntas con representantes de los puntos de vista e interés de los dos factores de la producción: trabajo y capital y del interés general de la Nación.

Por otra parte, atendiendo a la estructura política del país y a la circunstancia de que la aplicación de las leyes de trabajo corresponden a las autoridades federales y locales, se reconocen dos jurisdicciones: una federal y otra local.

De conformidad con el Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo se establece, la competencia: “La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

---

<sup>21</sup> NESTOR DE BUEN, L. Derecho Procesal del Trabajo; 8ª. ed, Ed. Porrúa, México, 1999.



Como ya analizamos con antelación, el texto original del artículo 123 Constitucional no era así. El proemio facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo “fundadas en las necesidades de cada región”, lo que determinó, el establecimiento de sistemas diversos de impartición de la justicia laboral. Es a partir de 1927, cuando Plutarco Elías Calles promulga el 17 de septiembre el decreto correspondiente que se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para el objeto de conocer los asuntos de interés federal. Es importante señalar que dicho decreto se expidió sin facultad alguna ya que, fundado en la fracción I del artículo 89 Constitucional, chocaba de frente con el mandamiento restrictivo del proemio del artículo 123 de la Constitución, que solo permitió dictar leyes en materia de trabajo al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados. Las circunstancias de que se denominara “DECRETO” a las disposiciones respectivas no modificaban su naturaleza de la ley. La JFCA desde su origen fue evidente su inconstitucionalidad.

La federalización de la materia laboral de 1929 por iniciativa de Emilio Portes Gil, para evitar la promulgación de “leyes ambiguas o contradictorias”, según se expresaba en la exposición de motivos, vino a superar el escollo de inconstitucionalidad que afectaba a la JFCA y, al mismo tiempo dejó a los gobiernos estatales la aplicación de la ley al dejar en sus manos la formación de la juntas centrales, no fue mala la solución en la medida que constituyó un freno a la excesiva centralización posible.

Ha habido un intento de federalizar en totalidad la materia laboral, sustrayendo a los Estados la integración de la juntas. El Congreso de la Unión aprobó la enmienda respectiva durante el gobierno del Presidente López Portillo, pero no lo hicieron las Legislaturas de los Estados. Sin embargo, todo indica que ese proyecto volverá a tomar fuerza.

Actualmente en el capítulo II, de la Competencia constitucional de las autoridades del trabajo.

**Artículo 527.-** La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

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 a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química 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. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
  2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,
  3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.
- También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

**Artículo 529.-** En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

Como disponen los artículos 605, 606, 607, 608, 609 y 623 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se integraran, de la siguiente manera:

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

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

**Artículo 606.-** La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

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

**Artículo 607.-** El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

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

**Artículo 609.-** Las Juntas Especiales se integrarán:

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

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

Los gobernadores de los estados quedan facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que lo requiera, tal y como los establece el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Sin embargo, no podrán hacerlo en los municipio o zonas económicas en que estén instaladas juntas de conciliación y arbitraje, tal y como lo dispone el artículo 602 de la Ley Federal del Trabajo.

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

A las Juntas Locales de Conciliación le son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación, tal y como lo dispone el artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Si bien es cierto en el artículo 621 de la LFT. Se dice que “las juntas de conciliación y arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas”, lo que parece significar que se refiere exclusivamente a los estados, en realidad también se incluye en el mismo concepto, sin rigor constitucional, al distrito federal. Allí mismo se indica que deberán conocer de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cada estado o, inclusive, en el Distrito Federal, si las necesidades del trabajo y el capital lo requieren, se podrán establecer varias juntas de conciliación y arbitraje. Los gobernadores y el jefe del departamento del Distrito Federal fijarán el lugar de su residencia y su competencia territorial.

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

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

A las juntas locales de conciliación y arbitraje se les aplican las mismas disposiciones previstas para la JFCA, con las siguientes salvedades.

- A) las facultades del Presidente de la Republica y del Tribunal de la STPS se ejercerán por los gobernadores de los estados y por el jefe del departamento del Distrito Federal.
- B) El presidente de la JLCADF percibirá los mismos emolumentos que correspondan al presidente del Tribunal Superior de Justicia.

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

**ARTÍCULO 624.** El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

### 3.6. Integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las juntas de conciliación y arbitraje es un órgano tripartito, integrado por un representante de gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones. No se considera integrada la junta hasta que haya sido nombrados los tres representantes mencionados, aun cuando físicamente no se encuentre físicamente.

“El funcionamiento es algo diferente a la integración, no obstante lo cual frecuentemente se cofunden. El funcionamiento de la junta es un término que se emplea para aludir al desarrollo de la actividad jurisdiccional en los procesos del trabajo”.<sup>22</sup>

Cuando la intención de evitar que el funcionamiento de la junta se suspenda por falta de alguno de los representantes, se ha determinado que estos órganos pueden funcionar sin la presencia de todos los miembros que los integran.

Para que las juntas especiales puedan funcionar válidamente, basta con que esté presente el representante de gobierno, salvo que la resolución verse sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, primer párrafo, y la sustitución de patrón. Para ese efecto el presidente acordará se cite a los

---

<sup>22</sup> CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho procesal del trabajo; Edit. Cárdenas editores y distribuidores, México, 1991.

representantes a una audiencia para resolución de dichas cuestiones y para el caso de que ninguno concurra, dictara la resolución procedente. Tal y como lo prevé el artículo 620, fracción II, inciso a, de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 773.-** Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

**Artículo 620.-** Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Par que funcione válidamente el pleno bastará que esté presente el representante del gobierno y por lo menos 50 por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patronos tal y como lo prevé el artículo 620, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, con la excepción de la sesión especial para uniformar criterios de resolución de las juntas especiales, en donde se requiere la presencia de dos terceras partes del total de sus miembros tal y como lo prevé el artículo 615 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.



**Artículo 620.-** Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;

**Artículo 615.-** Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;

La distinción entre los conceptos de integración y funcionamiento de las juntas fue hecha, por la Ley Federal del Trabajo de 1931 disponía que en los casos en que faltara uno de los representantes, la audiencia no podía realizarse, con el consecuente retraso del procedimiento.

Los auxiliares de la junta están facultados para sustituir al presidente de la junta y a los de las juntas especiales durante la tramitación de los juicios, hasta la formulación del dictamen que contiene el proyecto de laudo, en todos aquellos actos que no estén reservados para los presidentes. Los casos en los que los presidentes están obligados a intervenir personalmente, son las resoluciones que versen sobre: competencia, nulidad de actuaciones, sustitución de patrones; la procedencia o improcedencia de la solicitud de tener por desistido al actor de las acciones intentadas, tal y como lo prevén los artículos 610 y 773 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 610.-** Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

- I. Competencia;
- II. Nulidad de actuaciones;
- III. Substitución de patrón;
- IV. En los casos del artículo 727; y
- V. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 806.

**Artículo 773.-** Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o esta pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

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

Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica en la votación en que se designe perito, y cuando se ordene la práctica de las diligencias que se juzguen convenientes para aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos; para solicitar nuevos informes de carácter económicos a las autoridades, instituciones o particulares; para interrogar a peritos o pedirles dictámenes complementarios, y para designar comisiones que realicen estudios especiales. Tal y como lo prevé el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 885.-** Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos.

A partir de ese momento procesal, las subsecuentes diligencias deberán estar encabezadas por el Presidente de la Junta y por los presidentes de las juntas especiales, según el caso.

Dentro de las funciones esenciales del Estado se encuentra la impartición de justicia. En las juntas de conciliación y arbitraje son los representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones, los que cumplen esa misión; ellos presiden las audiencias del órgano tripartito.

En la práctica, los representantes del trabajo y de los patrones, dan las razones del trabajador o las del patrón, respectivamente, y votan a favor de las razones planteadas. El representante del Gobierno es el fiel de la balanza y él decide el sentido del laudo.

Le personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje encuentran su regulación en el Título Doce, del artículo 625 al 647, de la Ley Federal del Trabajo. Conforme al artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, el personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje es el siguiente.

- I.- Presidente de Junta Especial.
- II.- Secretario Generales.
- III.- Auxiliares.
- IV.- Secretario, y
- V.- Actuarios.

Los artículos 612 y 626 a 630 enumeran los requisitos que debe satisfacer cada una de las personas que integran el personal jurídico de las juntas de conciliación ya arbitraje. Algunos de esos requisitos son comunes para todo el personal jurídico: ser mexicano, estar en pleno ejercicio de sus derechos, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

**Artículo 612.-** El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;
- IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- V. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

**Artículo 626.-** Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

**Artículo 627.-** Los Secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

**Artículo 628.-** Los Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III. Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

**Artículo 629.-** Los Secretarios Generales deberán satisfacer los requisitos señalados en las Fracciones I, II, IV y V del artículo anterior, y tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.

**Artículo 630.-** Los Presidentes de las Juntas Especiales deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior.

Respecto a la edad, a los actuarios y a los secretarios se le exige ser mayor de edad (18 años). Los auxiliares, secretarios generales, presidente de juntas especiales, deben ser mayor de 25 años. También existe diferencia en cuando al grado de estudios y experiencia en el ejercicio profesional; a un actuario se le exige haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciados en derecho, por lo menos. El secretario de acuerdos se le exige título de licenciado en derecho, y tres años de ejercicio profesional, al menos; el secretario general, a los presidentes de juntas especiales y al presidente de la junta se le exige título de licenciado en derecho y cinco años, mínimo, de ejercicio profesional, posteriores a la obtención de su título.

A todo el personal jurídico de las juntas se le exige haberse destacado en sus estudios de derecho de trabajo, excepto a los actuario, tal vez por lo modesto de su función, aun cuando no de menos importancia.

### 3.6.1. El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es nombrado por el Presidente de la República y debe percibir los mismos emolumentos correspondientes a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo la equiparación no va más allá en virtud de que su nombramiento no queda sometido a la aprobación de la Cámara de Senadores como dispone el artículo 96 constitucional respecto de los ministros de la corte.

Los requisitos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 612, exige para poder ser nombrado con los siguientes:

**ARTÍCULO 612.** El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;
- IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- V. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las funciones del presidente se precisan en el artículo 617 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 617.** El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;
- II. Presidir el Pleno;
- III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;
- IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
- V. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;

- VI.** Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
- VII.** Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
- VIII.** Las demás que le confieran las leyes.

Pudiendo clasificar las funciones del presidente de la JCA.

- 1.- ADMINISTRATIVAS: deben de cuidar el orden y de la disciplina del personal de la junta.
- 2.- DE REPRESENTACIÓN GUBERNAMENTAL: preside el pleno y las juntas especiales cuando éstas deban conocer de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en las juntas y cuando se trate de un asunto colectivo.
- 3.- DE EJECUCIÓN: le corresponde la ejecución de los laudos dictados por el pleno y por las juntas.
- 4.- DE REVISIÓN: el presidente le toca revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos, a petición de parte.
- 5.- DE TRAMITACIÓN: debe cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las juntas especiales.
- 6.- DE INFORMACIÓN: en los juicios de amparo promovido en contra de actos de la junta el presidente debe rendir los informes previo y justificado requeridos en la ley de amparo, tratándose de actos del pleno o de las juntas especiales que presida.



## LOS PRESIDENTES DE LAS JUNTAS ESPECIALES.

No señala la ley, ni tampoco el Reglamento interior de la JFCA y JLCA quién nombra a los presidentes especiales. Al establecer las facultades del Titular de la Junta, lo autoriza para cuidar el orden y de la disciplina, pero nada más. No es más generoso el Reglamento que en materia de nombramiento sólo le permite expedirlos provisionalmente, tratándose del secretario general de acuerdos y demás personal jurídico y administrativo, en los casos de ausencia “entre tanto se hace nuevos nombramientos” en cambio indica que el presidente debe “informar periódicamente de los resultados alcanzados a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social” lo que afirma la dependencia administrativa de la junta respecto de la secretaria.

Es claro, entonces, que la designación de los presidentes de las juntas especiales se hará por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (STPS)

Sus facultades son las siguientes:

**ARTÍCULO 618.** Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;
- II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;
- III. Conocer y resolver las providencias cautelares;
- IV. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;
- V. Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta;
- VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;
- VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- VIII. Las demás que les confieran las leyes.

El Reglamento Interior de la JLCA de D.F., establece las facultades y obligaciones del los presidente de la juntas especiales, establecidas en los artículos 36 y 37.

**Artículo 36.-** Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, los Presidentes de las Juntas Especiales tendrán las siguientes:

- I. Vigilar e intervenir en la tramitación de los asuntos que se ventilen en las Juntas que presiden en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo;
- II. Proveer lo conducente, a fin de que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos;
- III. Vigilar que los Auxiliares formulen oportuna y adecuadamente el proyecto de laudo,
- IV. Citar oportunamente a los miembros de la Junta para discusión y votación del proyecto de laudo, y llevar a cabo la sesión correspondiente en los términos legales;
- V. Verificar que una vez discutido el proyecto se vote, y se engrose el laudo, y en su caso se hagan las modificaciones correspondientes;
- VI. Dictar las medidas conducentes al debido cumplimiento de las disposiciones legales reglamentarias dentro de la Junta Especial;
- VII. Asumir la responsabilidad y vigilancia del orden y disciplina del personal jurídico y administrativo adscrito a la Junta Especial, levantar en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos las actas administrativas que procedan, así como en las demás incidencias de trabajo, en cuanto a permisos, licencias, y correcciones disciplinarias;
- VIII. Endosar los billetes de depósito de Nacional Financiera o de cualquier otra Institución en los asuntos de su competencia.
- IX. Informar mensualmente al Presidente de la Junta de las actividades realizadas, irregularidades que noten en el despacho de los asuntos tramitados en sus Juntas y las necesidades de las mismas para mejorar su funcionamiento.

**Artículo 37.-** Los Presidentes de las Juntas Especiales serán sustituidos provisionalmente en sus faltas temporales y definitivas por el Auxiliar que designe el Presidente Titular de la Junta, en tanto se emite el nombramiento definitivo por el Titular del Ejecutivo del Gobierno del Distrito Federal.

3.6.2. El Auxiliar de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

**Artículo 38.-** En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, habrá los Auxiliares necesarios para la eficaz atención de los asuntos de su competencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales serán designados por el Presidente Titular de la Junta. Los Auxiliares serán personal de confianza.

**Artículo 39.-** Son facultades y obligaciones de los Auxiliares, además de las que establece la Ley, las siguientes:

- I. Llamar en voz alta a las partes, hasta por tres veces consecutivas a la hora señalada en el acuerdo, para indicar la mesa en que se llevará a cabo la audiencia respectiva;
- II. Vigilar que la primera notificación se haya hecho a las partes conforme a la ley y observando los plazos para la verificación de las audiencias;
- III. Iniciar las audiencias exactamente a la hora y fecha en que previamente hubiesen sido fijadas, verificar la personalidad de las partes y llevar a cabo la audiencia hasta su terminación;
- IV. Procurar el arreglo conciliatorio entre las partes en todas y cada una de las fases procesales y de manera especial durante la primera audiencia;
- V. Informar al Presidente de los conflictos que se originen en el desarrollo de las audiencias y los problemas administrativos que se susciten en la Junta Especial;

- VI. Señalar las fechas de las audiencias próximas a desarrollarse Procurando que sean en el menor tiempo posible;
- VII. Firmar las audiencias y los acuerdos respectivos de su competencia;
- VIII. Informar y asesorar al Secretario, de los criterios definidos de la Junta, y de la jurisprudencia con relación a los acuerdos que deban proyectar;
- IX. Supervisar la actuación de los Secretarios, Actuarios, Archivistas y personal administrativo en la tramitación de los expedientes;
- X. Vigilar que las pruebas se encuentren debidamente preparadas para su desahogo;
- XI. Tomar protesta de ley para conducirse con verdad, a toda persona que declare ante la Junta, advirtiéndole de las penas a que se hacen acreedores los que declaren con falsedad;
- XII. Vigilar que se guarde el orden y respeto debido en el interior de la Junta en los asuntos a su cargo, hacer uso de los medios de apremio para garantizar el buen desarrollo del procedimiento y aplicar las correcciones disciplinarias respectivas;
- XIII. Vigilar que se dicten inmediatamente los acuerdos respecto a las promociones que formulen las partes;
- XIV. Vigilar que se asiente lo que manifiesten las partes así como las declaraciones de los comparecientes, cuidando que no se alteren las mismas;
- XV. Vigilar que el Secretario recabe las firmas de los representantes en forma inmediata;
- XVI. En los casos previstos por la Ley Federal del Trabajo, firmar con los miembros de la Junta los acuerdos y resoluciones que se dicten;
- XVII. Informar mensualmente al Presidente de la Junta Especial o al jefe del área, el estado procesal de los expedientes a su cargo y requisitar los formatos estadísticos, asimismo comunicar las irregularidades que observen en el despacho de los negocios;

- XVIII. Devolver al archivo los expedientes que le sean entregados para la práctica de las audiencias, debidamente firmados, foliados y sellados;
- XIX. Fijar el orden de las audiencias, procurando el ágil despacho de los asuntos;
- XX. Exhortar a las partes para que sus peticiones y alegaciones en las audiencias, se formulen en forma breve y concisa;
- XXI. Resolver las cuestiones que se encuentren pendientes y acordar las promociones presentadas en el menor tiempo posible aplicando los criterios aprobados por el Pleno;
- XXII. Proyectar las resoluciones correspondientes a las reservas acordadas en las audiencias dentro de los siete días siguientes,
- XXIII. Intervenir de conformidad a sus atribuciones legales, en las diversas etapas del proceso en los expedientes a su cargo, y dictar las resoluciones respectivas excepto en los casos en que deba conocer personalmente el Presidente y los Representantes;
- XXIV. Realizar el proyecto del laudo dentro de los términos legales, y en su caso devolver de inmediato los expedientes que no estén debidamente instruidos;
- XXV. Recabar directamente de la sección responsable, las pruebas que no se hayan remitido con el expediente cuya resolución deban proyectar;
- XXVI. Indicar en el proyecto su nombre y apellidos, fecharlo y firmarlo;
- XXVII. Mantener reserva sobre el sentido del proyecto de laudo que formulen;
- XXVIII. Rendir mensualmente un informe de los proyectos de laudo elaborados.

### 3.6.3 El Secretarios de Acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

**Artículo 40.-** Las Juntas Especiales y las Áreas que integran la Junta, contarán con el número de Secretarios necesarios y suficientes para el eficaz desempeño de las funciones y serán nombrados por el Presidente Titular y serán personal de confianza.

**Artículo 41.-** Los Secretarios, además de las facultades y obligaciones que se consignan para ellos en la Ley Federal del Trabajo, tendrán las Siguietes:

- I. Tener a su cuidado todos los expedientes que se les asignen, libros, sellos, documentos y valores que queden bajo su custodia en razón del trámite de los asuntos;
- II. Autorizar con su firma las actuaciones y resoluciones que dicte la Junta y expedir las certificaciones que sean ordenadas;
- III. Requerir y en su caso certificar la negativa a votar la resolución por parte de los representantes de los trabajadores o de los patrones;
- IV. Vigilar que todos los expedientes se encuentren foliados y tengan estampado en el centro de cada dos fojas el sello respectivo;
- V. Turnar, distribuir, controlar, requerir y recibir los expedientes que les sean asignados a los actuarios para notificar o para la realización de una diligencia;
- VI. Vigilar que se encuentren debidamente listadas las audiencias que deban realizarse durante el día;
- VII. Cuidar que les sean remitidos oportunamente por el archivo los expedientes en los que ha de celebrarse audiencia o que estén pendientes de acuerdo.
- VIII. Estar presente en las audiencias para dar fe de lo actuado y anotar en la agenda la fecha y hora de las próximas audiencias, indicando la naturaleza de las mismas, nombres de las partes y número del expediente.
- IX. Entregar las copias de los proyectos de resolución a los representantes y levantar las actas de votación en las audiencias de resolución;

- X. Proyectar conforme a derecho, los acuerdos que deba dictar la Junta;
- XI. Notificar personalmente a las partes una resolución cuando se encuentren en el local de la Junta;
- XII. Dar cuenta al Presidente de la Junta Especial con el convenio en el que las partes vayan a concluir el juicio y proyectar el acuerdo correspondiente;
- XIII. Recibir en términos del acuerdo respectivo objetos, fianzas, billetes de depósito, cheques certificados, o cualquier título de crédito, los cuales entregarán de inmediato a la Secretaría General para su guarda en la caja de valores, debiendo asentar en autos la razón correspondiente;
- XIV. Informar al público del estado en que se encuentran las actuaciones de los juicios y facilitar exclusivamente en el local de la Junta los expedientes a peritos y personas que tengan acreditada su personalidad y previa identificación;
- XV. Publicar en el Boletín Laboral, los acuerdos dictados en los expedientes;
- XVI. Dar fe de las comparecencias, cuidando que el interesado firme al margen debiendo hacerlo al calce el propio Secretario y, en su oportunidad, proyectar el acuerdo que corresponda;
- XVII. Cuando por motivo de juicio de garantías, se envíe algún expediente a la Autoridad de Amparo, se formará un cuaderno del expediente principal, que se integrará con una certificación donde conste el nombre y domicilio de las partes y de los apoderados, copia autorizada del laudo, constancia de notificación del mismo y demás actuaciones;
- XVIII. Autorizar el acceso a la Junta a personas, sólo para la práctica de alguna diligencia.
- XIX. Cumplir las instrucciones e indicaciones del Presidente de la Junta Especial y del Auxiliar, encaminados al mejor desempeño de sus funciones;
- XX. Supervisar las actividades de los actuarios y del personal administrativo;

XXI. Proyectar, el mismo día en que lo reciba, el acuerdo que deba recaer al proveído de los Tribunales de Amparo en que aperciban de multa a la Junta o al Presidente. En caso de no cumplir con una resolución de Amparo y no darle cuenta de inmediato al Presidente de esa situación, su omisión lo hace responsable de la sanción respectiva; y

XXII. Rendir mensualmente al Presidente de la Junta Especial o al Jefe del Área un informe de las actividades realizadas en la Secretaría a su cargo.

3.7. Jurisprudencias y Tesis Aislada cuando la Junta Local de Conciliación Y Arbitraje en la demanda laboral emite acuerdo que niega su admisión respecto de uno o varios demandados.

No. Registro: 191.457

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XII, Agosto de 2000

Tesis: II.T. J/8

Página: 1056

**“CONDENA, RESULTA INMOTIVADA, SI EL ACTOR NO PRECISÓ EL NOMBRE DEL DEMANDADO.**

Cuando se señala en la demanda laboral la frase "quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo", sólo se está previniendo la posibilidad que durante el desarrollo de la secuela procesal aparezca alguna persona física o moral, para asumir la calidad de patrón y reconozca la existencia de la relación laboral, teniendo éste la oportunidad de comparecer a juicio para ser oído y defender sus intereses, pero si no aparece, resulta inmotivado que se haga condena al respecto”<sup>23</sup>.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 294/98. Rodolfo Delgado Hernández. 20 de mayo

---

<sup>23</sup> IUS 2009 Jurisprudencias y tesis aisladas en CD. Elaborado por la SCJN, 2009.



de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 325/2000. Elías Méndez García. 10 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Willy Earl Vega Ramírez.

Amparo directo 278/2000. José Luis Ortiz Rodríguez. 11 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 243/2000. Eduardo Pantaleón Hernández. 24 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Raúl Díaz Infante Vallejo.

Amparo directo 347/2000. Fermín Vázquez Araujo, propietario de Mueblería Vázquez. Unanimidad de votos. 24 de mayo de 2000. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, mayo de 1998, página 1007, tesis X.2o.12 L, de rubro: "DEMANDA LABORAL PROMOVIDA EN CONTRA DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. NO PROCEDE DECRETAR CONDENA ALGUNA SI NO SE DETERMINA EN EL JUICIO EN QUIÉN RECAE ESA RESPONSABILIDAD."

Nota: El criterio contenido en esta tesis contendió en la contradicción de tesis 48/2000-SS, resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2a./J. 98/2000, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, diciembre de 2000, página 272, con el rubro: "CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL."

No. Registro: 190.735

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XII, Diciembre de 2000

Tesis: 2a./J. 98/2000

Página: 272

**“CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUEL”<sup>24</sup>.**

No es posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual no puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo pueda establecerse condena contra persona indeterminada. Asimismo, el que conforme a los artículos 712 y 740 del ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo señalamiento del domicilio en que se labora o laboró y de la actividad del patrón, cuando el trabajador desconozca el nombre, razón social o denominación de aquél, caso en que procede el emplazamiento en ese domicilio, únicamente hace patente la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de acción y ordenándose el emplazamiento

---

<sup>24</sup> IUS 2009 Jurisprudencias y tesis aisladas en CD. Elaborado por la SCJN, 2009.

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

Contradicción de tesis 48/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 6 de octubre del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Tesis de jurisprudencia 98/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de octubre del año dos mil.

No. Registro: 196.396  
Tesis aislada  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
VII, Mayo de 1998  
Tesis: X.2o.12 L  
Página: 1007

**“DEMANDA LABORAL PROMOVIDA EN CONTRA DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. NO PROCEDE DECRETAR CONDENA ALGUNA SI NO SE DETERMINA EN EL JUICIO EN QUIÉN RECAE ESA RESPONSABILIDAD”<sup>25</sup>.**

Solamente las personas físicas y las personas morales reconocidas por la ley son sujetos de derechos y obligaciones y, por tanto, es indudable que únicamente a éstas puede condenarse a cubrir prestaciones laborales. Así, si bien es verdad que en términos del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, para presentar una demanda laboral no es necesario que el trabajador conozca el nombre del patrón o razón social de donde labora o laboró, debiendo precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, también es cierto que esto es para los efectos de que pueda ser remplazado por la Junta, a fin de que dentro del procedimiento se determine a la persona física o moral que, en su caso, habrá de fincársele responsabilidad laboral; luego, si bien puede demandarse genéricamente "a quien resulte responsable de la relación laboral", debe demostrarse con quién existió ese nexo, ya que ningún efecto práctico tendría una condena en los mismos términos, puesto que evidentemente haría nugatorio el derecho del trabajador, en virtud de que de pretender ejecutar un laudo en esas condiciones, bastaría que en contra de

---

<sup>25</sup> IUS 2009 Jurisprudencias y tesis aisladas en CD. Elaborado por la SCJN, 2009.

quien se dirigiera esa acción argumentara que dicho carácter no le fue determinado en un juicio en el que se cumplieran las formalidades del procedimiento de conformidad con el artículo 14 constitucional, para que cualquier procedimiento de ejecución intentado en su contra resultara improcedente.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 348/97. Jesús Rodríguez Vicente. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús R. Sandoval Pinzón. Secretario: Salvador Fernández León.

Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 48/2000-SS resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2a./J. 98/2000, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, diciembre de 2000, página 272, con el rubro: "CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUEL."

No. Registro: 191.371  
Jurisprudencia  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XII, Agosto de 2000  
Tesis: II.T. J/9  
Página: 1098

### **“PATRÓN INDETERMINADO, NO PUEDE SER MATERIA DE CONDENA”<sup>26</sup>.**

La posibilidad de ejercitar acciones contra una persona incierta, obedece a la prerrogativa contenida en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, a favor de quienes desempeñen funciones subordinadas, mediante el pago de un salario, por ignorar el nombre del patrón o la denominación o razón social de la fuente

---

<sup>26</sup> IUS 2009 Jurisprudencias y tesis aisladas en CD. Elaborado por la SCJN, 2009.

de trabajo. Empero, ello no implica la posibilidad de producir condena in genere, sin expresión concreta del obligado, pues si no consta elemento de juicio que determine si el patrón es una persona física, una asociación civil, sociedad anónima o de cualquier otra naturaleza, susceptible a tener derechos y contraer obligaciones, la Junta debe evitar pronunciar un laudo que involucre sujetos abstractos; porque sería absurdo sancionar "a quien resulte responsable", sin mencionar en contra de quién se emite el laudo.

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

Amparo directo 550/98. María Elizabeth Durán Muñiz. 4 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

Amparo directo 325/2000. Elías Méndez García. 10 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Willy Earl Vega Ramírez.

Amparo directo 278/2000. José Luis Ortiz Rodríguez. 11 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 243/2000. Eduardo Pantaleón Hernández. 24 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario Raúl Díaz Infante Vallejo.

Amparo directo 347/2000. Fermín Vázquez Araujo, propietario de Mueblería Vázquez. Unanimidad de votos. 24 de mayo de 2000. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, mayo de 1998, página 1007, tesis X.2o.12 L, de rubro: "DEMANDA LABORAL PROMOVIDA EN CONTRA DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. NO PROCEDE DECRETAR CONDENA ALGUNA SI NO SE DETERMINA EN EL JUICIO EN QUIÉN RECAE ESA RESPONSABILIDAD."

No. Registro: 192.519  
Tesis aislada  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
XI, Enero de 2000  
Tesis: II.T.125 L  
Página: 990

**“DEMANDA LABORAL. CONTRA EL AUTO QUE LA ADMITE OMITIENDO PRONUNCIARSE RESPECTO DE ALGUNOS CODEMANDADOS, PROCEDE AMPARO INDIRECTO”<sup>27</sup>.**

La omisión de la Junta de pronunciarse en el auto de radicación, sobre la admisión o desechamiento de la demanda por cuanto hace a ciertos codemandados, genera indudablemente en contra del actor una afectación en grado extraordinario y de extrema gravedad, que debe ser sujeta de inmediato al análisis constitucional, sin necesidad de esperar que se desarrolle todo el procedimiento laboral hasta su conclusión, con el dictado del laudo, pues es evidente que en éste la Junta no se ocupará de las prestaciones reclamadas a personas no reconocidas como demandadas, debiendo por ende, considerarse como un acto de imposible reparación en términos del artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, en contra del cual procede amparo indirecto.

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Amparo directo 702/99. Alejandro Álvarez Govea. 30 de septiembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 205-216, Sexta Parte, página 148, tesis de rubro: "DEMANDA, AUTO ADMISORIO DE LA, LABORAL. DEBE COMBATIRSE EN AMPARO INDIRECTO."

---

<sup>27</sup> IUS 2009 Jurisprudencias y tesis aisladas en CD. Elaborado por la SCJN, 2009.

No. Registro: 190.384  
Tesis aislada  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Segunda Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
XIII, Enero de 2001  
Tesis: 2a. CLXXXI/2000  
Página: 268

**“DEMANDA LABORAL. CONTRA EL ACUERDO QUE NIEGA SU ADMISIÓN RESPECTO DE UNO O VARIOS CODEMANDADOS A LOS QUE SE RECLAMAN DISTINTAS PRESTACIONES DE LAS QUE SE DEMANDARON A LA PERSONA POR LA QUE SE SIGUE EL JUICIO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO POR CONSTITUIR UNA VIOLACIÓN PROCESAL DE IMPOSIBLE REPARACIÓN”<sup>28</sup>.**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, fracción III, inciso b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 114, fracción IV y 158 de la Ley de Amparo, en contra de las violaciones procesales que se actualicen durante el procedimiento de un juicio, procede el amparo indirecto, como excepción, cuando se trate de actos cuya ejecución sea de imposible reparación, entendiéndose por éstos aquellos que afectan de modo directo e inmediato derechos sustantivos del gobernado consagrados en la Constitución Federal y no sólo derechos adjetivos o procesales, hipótesis en la que encuadra el acuerdo en el que la Junta de Conciliación y Arbitraje se niega a tener como codemandados a uno o varios de los señalados en una demanda, a quienes se reclaman prestaciones distintas de las que se demandaron a la persona por la que se sigue el juicio respectivo, pues es evidente que en este caso el laudo ya no se ocupará de las pretensiones hechas valer por el actor en contra de tales demandados, lo que se traduce en una violación a los derechos sustantivos del quejoso por cuanto a que ya no verá

---

<sup>28</sup> IUS 2009 Jurisprudencias y tesis aisladas en CD. Elaborado por la SCJN, 2009.



satisfechas dichas pretensiones por el acuerdo de mérito que niega tener como demandados a esas personas. Por tanto, el supuesto de que se trata actualiza una violación procesal de imposible reparación que es reclamable en la vía de amparo indirecto.

Contradicción de tesis 78/2000-SS. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el Primer y el Noveno Tribunales Colegiados de la misma materia y circuito. 30 de noviembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Nota: Esta tesis no constituye jurisprudencia por no contener el tema de fondo que se resolvió.

## **Capítulo 4.**

### **Etapas procesales del juicio laboral.**

4.1. Auto preventivo del escrito inicial de demanda dictado por la Junta de conformidad a lo establecido en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la demanda de un trabajador es incompleta si no incluye todas las prestaciones que derive de la acción intentada o procedente, de acuerdo con la propia ley en comento. Conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, al admitir la demanda, la deberá subsanar, es decir, oficiosamente habrá de ampliar dichas prestaciones, de acuerdo con los hechos planteados. Sin embargo, cuando la demanda se obscura o vaga, contenga alguna irregularidad o se estén ejercitando acciones contradictorias de conformidad con lo que establece el artículo 873 de la misma ley, al admitir la demanda se señalará al actor los defectos y omisiones en que hubiera incurrido y la junta lo deberá PREVENIR para que los subsane en un término de tres días.

Una demanda está completa cuando guarda absoluta armonía entres los hechos narrados y las consecuencias jurídicas que puedan derivar de esos hechos. Se puede considerar el ejemplo del trabajador despedido que laborar diez horas diarias; al respecto, únicamente se entenderá completa la demanda si se reclama, además de otras prestaciones, el pago de dos horas extras diarias, con la suposición de que se trata de una jornada diurna. En otro ejemplo, si un trabajador plantea en su demanda que fue despedido y solo reclama el pago de la indemnización constitucional se deberá entender que le falta incluir las prestaciones relativas a salarios caídos y a la prima de antigüedad.

En ambos casos, la junta deberá ampliar las respectivas demandas, sin que sea necesario que el trabajador formule otra promoción, escrito o demanda. Esta actuación de la junta se conoce como la suplencia de la demanda, la cual debe realizarse cuando la demanda resulta insuficiente, porque de los hechos narrados por el trabajador se desprende que pudo ejercer otra u otras acciones procedentes.

#### 4.1.1 Desahogo de la prevención en términos del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto que el artículo 712 de la Ley Federal del trabajo hace mención que el trabajador no está obligado a saber el nombre del patrón, también lo es que este artículo como ya se ha hecho mención tiene en su contenido un amplio vacío jurídico, ya que si el trabajador en el proceso laboral pretende desahogar una prevención que le fue ordenada por una autoridad laboral en cuanto al nombre del patrón, y este justificara su acción en términos del artículo antes mencionado, este pondría en riesgo sus propios intereses laborales, ya que el procedimiento laboral no estaría bien direccionado para efectos de una ejecución, ya que se tendría a un patrón indeterminado tal y como lo han resultado nuestros más altos tribunales en materia laboral, ya que si bien es cierto que el artículo 712 de la ley en comento admite demanda con el simple domicilio y el giro de la fuente de trabajo, también lo es que eso no determina a un patrón lo que implicaría poner en riesgo los derechos laborales ganados por un trabajador, y aun más si se pretendiese ejecutar un laudo de esa manera, se estaría violentando las garantías individuales de un patrón, en especial la garantía de audiencia, ya que nuestra Constitución Federal a su letra dice “ que toda persona debe de ser oída y vencida en juicio” bajo tal razonamiento, al patrón que se le pretenda ejecutar un laudo con el simple nombre y giro, bastaría que manifieste que ese procedimiento y ese laudo nunca le fue determinado a él en un juicio; y por tal razón no se podrá ejecutar un laudo, por ser incierto; tal y como lo plantea la contradicción de tesis que a continuación se transcribe.

No. Registro: 190.735  
Jurisprudencia  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Segunda Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
XII, Diciembre de 2000  
Tesis: 2a./J. 98/2000  
Página: 272

**“CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUEL”<sup>29</sup>.**

No es posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual no puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo pueda establecerse condena contra persona indeterminada. Asimismo, el que conforme a los artículos 712 y 740 del ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo

---

<sup>29</sup> IUS 2009 Jurisprudencias y tesis aisladas en CD. Elaborado por la SCJN, 2009.

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

Contradicción de tesis 48/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 6 de octubre del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Tesis de jurisprudencia 98/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de octubre del año dos mil.

4.1.2. Tesis Aisladas: Demanda Laboral. El acuerdo que niega su admisión respecto de uno o varios demandados.

**“DEMANDA LABORAL. EL AUTO DESECHATORIO DE UNA DEMANDA DEBE SER COLEGIADO, POR REGLA GENERAL”<sup>30</sup>.**

La interpretación armónica de los artículos 609, 620, fracción II, inciso a), 837 y 839 de la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto que la regla general consistente en que las actuaciones de las Juntas debe realizarse colegiadamente, admite las excepciones contenidas en el citado artículo 620, fracción II, inciso a), por referirse a acuerdos dictados "durante la tramitación" de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que permiten que el presidente o el auxiliar dicten las resoluciones que procedan si no está presente ninguno de los representantes, salvo las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 de la ley en cita y sustitución de patrón, casos en los cuales el presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y, si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda. El auto que desecha una demanda, por su naturaleza y efectos jurídicos trascendentes, resulta equiparable a los casos específicos señalados, motivo por el cual, para su validez, debe estar firmada por el presidente y por el o los representantes que lo hubieran dictado; sin embargo, cuando no está presente ninguno de los representantes, el presidente debe citarlos a una audiencia para que participen en la resolución correspondiente; y solamente en la hipótesis de que ninguno asista, podrá el presidente o el auxiliar de la Junta, suscribir la resolución

---

<sup>30</sup> COMPILA TRATADOR VII. Jurisprudencias y tesis aisladas en C.D. elaborado por la SCJN México, 2009.

individualmente, haciendo constar los antecedentes antes indicados.

Contradicción de tesis 24/98. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado y el Segundo Tribunal Colegiado, ambos del Cuarto Circuito. 30 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: María Elena Rosas López.

Tesis de jurisprudencia 72/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve.

No. Registro: 199.891  
Tesis aislada  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta IV, Diciembre de 1996  
Tesis: II.1o.C.T.40 L  
Página: 390

**“DEMANDA LABORAL ENTABLADA SIN PRECISAR NOMBRE DEL PATRON. NO IMPIDE A LA JUNTA RECIBIR Y RADICAR EL ESCRITO, RESPECTO A TODOS LOS DEMANDADOS”<sup>31</sup>.**

El hecho de que el actor entable la demanda laboral en contra de determinada persona y/o quien resulte responsable o propietario del trabajo, sin precisar el nombre del propietario de la fuente laboral, no impide a la Junta recibir y radicar el libelo respecto a todos los demandados, pues como el trabajador no tiene la obligación de conocer quién es su patrón, goza de plena libertad para formular su demanda contra quien o quienes sean propietarios de la fuente de trabajo, independientemente de que sean personas físicas o morales, o contra una persona determinada, o contra ambas, y por ello, la Junta tiene la obligación de admitir el libelo contra las personas señaladas por la parte obrera, aun cuando se pueda advertir del contenido del escrito que no existe relación de trabajo con alguna de ellas, ya que la Ley Federal del Trabajo no faculta a esas autoridades para

---

<sup>31</sup> COMPILA TRATADOR VII. Jurisprudencias y tesis aisladas en C.D. elaborado por la SCJN México, 2009.

que previamente a la admisión de la demanda, determinen a su arbitrio si existe o no relación laboral con los demandados, por ser obvio que tal cuestión sólo puede ser materia de excepción de exclusiva incumbencia de éstos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 450/96. Julio Enrique Córdova González. 4 de julio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

No. Registro: 175.615

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXIII, Marzo de 2006

Tesis: IV.3o.T.225 L

Página: 1988

**“DEMANDA LABORAL. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO ESTÁN FACULTADAS PARA DESECHARLA CUANDO EL TRABAJADOR NO CUMPLA CON LA PREVENCIÓN DE ACLARARLA O CORREGIRLA”<sup>32</sup>.**

De la interpretación teleológica y sistemática de los artículos 685, 873, último párrafo, 878, fracción II y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a prevenir al trabajador o a sus beneficiarios para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda y para que proporcionen los datos relativos a los hechos contenidos en ella, tal como lo establecieron la Segunda y entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las jurisprudencias por contradicción de tesis 2a./J. 75/99 y 4a./J. 3/91, publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, julio de 1999, página 188 y Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII, abril de 1991, página

---

<sup>32</sup> COMPILA TRATADOR XV, Jurisprudencias y tesis aisladas en C.D. elaborado por el poder Judicial de la Federación, México, 2007.



33, de rubros: "DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES." y "DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO.", respectivamente. En tal virtud, si una Junta previene al trabajador para que aclare su demanda y lo apercibe que de no hacerlo la tendrá por no interpuesta, con ello se aparta de las facultades que le confieren tales normas, puesto que lo que imponen es que de existir alguna irregularidad la manden aclarar o, que se le dé trámite tal como fue planteada, y de acuerdo con las pruebas aportadas en autos resuelva en el laudo si se demostraron los extremos de las acciones ejercitadas, pero no le autorizan a que con base en ese apercibimiento, de no aclararla la pueda desechar.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 666/2005. Leobardo Estrada Coronado y otros. 18 de enero de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: Angélica María Torres García.

4.2. Análisis de la antinomia que se presenta entre el contenido del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo en relación a las Jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con relación a demandar a quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 712, establece que "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón", también lo es, que el pretender ejecutar un laudo contra un patrón indeterminado es

improcedente dando que ese laudo jamás le fue determinado a ese patrón dentro de un juicio laboral, por lo tanto el patrón nunca fue oído y vencido en un juicio.

Cabe hacer mención que nuestros más altos tribunales en materia laboral, ha establecido que es improcedente pretender ejecutar un laudo en contra de un patrón indeterminado.

De lo anterior surge una pregunta ¿SERA PROBABLE PODER EJECUTAR UN LAUDO EN CONTRA DE UN PATRON INDETERMINADO? La respuesta pareciera ser muy sencilla, pero la realidad es que existen dos criterio de los cuales nos resultan respuesta muy diversas; en primer lugar si nos apegamos a lo que establece el artículo 712 de la ley en comento, creo que la respuesta sería "sí", ya que a este artículo solo le basta el nombre y el giro de un supuesto patrón para poder condenar, utilizando las frases "quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo"<sup>33</sup>, siendo incluso contradictorio a la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que el artículo 14 del citado ordenamiento a su letra dice:

**"ARTICULO 14.** A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna"<sup>34</sup>.

Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata.

---

<sup>33</sup> COMPILA TRATADOR VII. Jurisprudencias y tesis aisladas en C.D. elaborado por la SCJN México, 2009.

<sup>34</sup> CASTELLANOS HERNANDEZ, Eduardo de Jesús (coordinador) antecedentes Históricos y Constituciones Políticas de los Estados Unidos Mexicanos; Secretaría de Gobernación, México 2006.]

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de esta se fundara en los principios generales del derecho.

Como podemos observar el precepto constitucional antes citado, es muy claro al precisar que “Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos” de lo que se puede apreciar que efectivamente el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo es totalmente violatorio de la Garantía de Audiencia, toda vez que, al autorizar este artículo a emplazar a una persona ya sea física o moral con el simple domicilio y giro, no identifica a una persona, por lo tanto no se le pueden imputar hechos del que no se saben si son ciertos o no; e inclusive no se puede condenar a una persona que no está plenamente identificada, toda vez que esta, no fue oída y vencida en juicio, por tal motivo se considera que este artículo debería solicitar como un requisito para poder demandar a una persona ya sea física o moral, el que el trabajador deba señalar el nombre correcto y completo de la persona que presume fue su patrón, esto con el fin de proteger los derechos laborales ganados por un trabajador ante un patrón, e incluso para proteger los derechos constitucionales otorgados a un patrón, como lo es la garantía de audiencia.

Tal y como a lo largo del presente trabajo hemos manifestando, este artículo necesita una reforma, que permita garantizar los derechos tanto del trabajador como del patrón, tal y como ya nuestros más altos tribunales en materia laboral lo han establecido, ya que de las jurisprudencias que se han vertido a lo largo del desarrollo del tema, se desprende que el pretender ejecutar un laudo con la simple frase "quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo", No sería posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, toda vez que sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; incluso a mayor abundamiento pues si no consta elementos en juicio que determinen si el patrón es una persona física,

una asociación civil, sociedad anónima o de cualquier otra naturaleza, susceptible a tener derechos y contraer obligaciones, la Junta debe evitar pronunciar un laudo que involucre sujetos abstractos; porque sería absurdo sancionar "a quien resulte responsable", sin mencionar en contra de quién se emite el laudo, Luego entonces, si bien puede demandarse genéricamente "a quien resulte responsable de la relación laboral", debe demostrarse en todo caso con quién existió ese nexo, ya que ningún efecto práctico tendría una condena en los mismos términos, puesto que evidentemente haría nugatorio el derecho del trabajador, en virtud de que de pretender ejecutar un laudo en esas condiciones, bastaría que en contra de quien se dirigiera esa acción argumentara que dicho carácter no le fue determinado en un juicio en el que se cumplieran las formalidades del procedimiento de conformidad con el artículo 14 constitucional, para que cualquier procedimiento de ejecución intentado en su contra resultara improcedente.

**4.1.2.** Ejemplo del criterio emitido por la Junta de Conciliación Y Arbitraje del Distrito Federal, con relación a los Artículos 873 Y 712 de la ley Federal del Trabajo, al momento de emitir auto preventivo, por falta del nombre completo de un codemandado.

JUNTA ESPECIAL NUMERO ONCE.

HERRERA PLATA DIANA PAOLA.

V.S.

FLORANCE NAIL SALON & BOUTIQUE, S.A. DE C.V.

EXP: 2052/2007.

México, distrito federal, a diez de enero de dos mil ocho.....

Por recibida la demanda que formula el C. RUBEN RODRIGUEZ GONZALEZ en su carácter de apoderado legal de la actora HERRERA PLATA DIANA PAOLA de fecha trece de diciembre de dos mil siete, constante de cinco fojas útiles y una carta poder, así como 27 juegos de copias para correr traslado.- REGISTRESE EN EL LIBRO DE GOBIERNO BAJO EL NUMERO QUE LE CORRESPONDA Y FORMESE EXPEDIENTE RESPECTIVO, y con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, SE PREVIENE A LA PARTE ACTORA PARA QUE DIGO EL NOMBRE COMPLETO Y CORRECTO DE LA DEMANDADA MARIA DEL CARMEN, concediéndole el termino de TRES DIAS HABILES, contados a partir del día siguiente al en que surtan sus efectos la notificación del presente proveído, apercibida que de no hacerlo en el termino concedido para ello se tendrá por no interpuesta la demanda en contra de dicha persona.- Una vez que sea desahogada la prevención de cuenta se acordara lo que en derecho corresponda.....

NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LA PARTE ACTORA.....

Así lo proveyeron y firmaron los CC. REPRESENTANTES QUE INTEGRAN LA JUNTA ESPECIAL NUMERO ONCE DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL..... DOY FE.....AMGVer.

HERRERA PLATA DIANA PAOLA.

V.S.

FLORANCE NAIL SALON & BOUTIQUE, S.A. DE C.V.

EXP: 2052/2007.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL NÚMERO  
ONCE DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
DEL DISTRITO FEDERAL.

C. RUBEN RODRIGUEZ GONZALEZ, apoderado legal de la parte actora, personalidad que tengo debidamente acreditada en autos; ante usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que por medio del presente escrito y de acuerdo a las facultades que me fueron conferidas, por la actora al promovente, vengo a desahogar la prevención que me fue mandada por esta H. Junta en proveído de fecha 10 de abril de 2008 manifestando, QUE CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE A SU LETRA DECI: “ QUE EL ACTOR NO ESTA OBLIGADO A SABER EL NOMBRE CORRECTO Y COMPLETO DE LOS DEMANDADOS, PERO SI EL DOMICILIO” manifiesto que se tiene el conocimiento que el nombre de dicha codemandada es MARIA DEL CARMEN “N” desconociendo los apellidos de esta, por lo que en esta actor exhibo 25 copias simples del presente escrito para correr traslado con copia simple a todos y cada uno de los demandados.

Por lo antes expuesto:

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido se sirva.

UNICO: Tenerme por desahogada la prevención que me fue ordenada por esta Junta.

PROTESTO LO NECESARIO.

---

MEXICO, a 22 de enero de 2008.

C. RUBEN RODRIGUEZ GONZALEZ

JUNTA ESPECIAL NUMERO ONCE.

HERRERA PLATA DIANA PAOLA.

V.S.

FLORANCE NAIL SALON & BOUTIQUE, S.A. DE C.V.

EXP: 2052/2007.

México, distrito federal, a treinta y uno de enero de dos mil ocho.....

Agréguese a los presente autos el escrito de numero de folio 182, presentando en esta junta el día veintiséis del mes y año en curso, de acuerdo al sello del reloj checador de la misma, suscrito por el C. RUBEN RODRIGUEZ GONZALEZ, en su carácter de apoderado de la parte actora en el presente juicio.- se tiene por hechas sus manifestaciones para los efectos legales a que haya lugar.- con el escrito cuenta se le tiene manifestando que el nombre de la codemandada es MRIA DEL CARMEN "N", exhibiendo 25 copias simples del escrito en comento.- En tal virtud de nueva cuenta, con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, SE PREVIENE A LA PARTE ACTORA PARA QUE DIGA EL NOMBRE CORRECTO Y COMPLETO DE LA DEMANDADA MARIA DEL CARMEN, concediéndole un término de TRES DIAS HABILES, para que manifiesta lo que a sus intereses convenga.- Una vez que sea desahogada la prevención de cuenta se acordara lo que en derecho corresponda.....

NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LA PARTE ACTORA.....

Así lo proveyeron y firmaron los CC. REPRESENTANTES QUE INETGRAN LA JUNTA ESPECIAL NUMERO ONCE DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL..... DOY FE.....AMGVer.

#### 4.3. Artículo 873 de Ley Federal del Trabajo.

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

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

#### PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, que quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada en gestión especial.



En el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, se indica que el juicio ordinario será el indicado tratándose de conflictos individuales o colectivos de naturales jurídica.

**ART. 870.** Las disposiciones del capítulo XVII, rigen las tramitaciones y resoluciones de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del la veinticuatro horas siguientes, contados a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictara acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento ya admisión de pruebas, “que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. (Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo).

**ART. 873.** El pleno o la junta especial, dentro de la veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba la demanda, dictara acuerdo, en el que señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que debe efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, sino acurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o su beneficiario, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la

demanda le señala los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días.

La notificación de las partes se deberá hacer, cuando menos, diez, días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda. En todo caso se notificará la demandada con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y pro perdido el derecho de ofrecer pruebas si no ocurre a la audiencia.

Una práctica de la Junta ha sido al de sugerir que la demanda la presente quien tenga facultades para recibir notificaciones. Al momento de presentarla, se dicta el acuerdo de admisión y se notifica de inmediato a la persona autorizada. Ahorrando con ello un trámite que alargaba innecesariamente los juicio. Por otra parte, si la demanda tiene representantes legales que asisten diariamente a las juntas, también de inmediato se le notifica.

En el acuerdo de admisión la junta debe mejorar la demanda, en los términos del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, o si se trata de un trabajador y la junta notare alguna irregularidad o si estuviere ejerciendo acciones contradictorias “al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días” (artículo 874, segundo párrafo<sup>35</sup>)

**Artículo 874.-** La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

---

<sup>35</sup> TRUEBA URBINA, Alejandro. Ley Federal del Trabajo; 87. Edición, edit. Porrúa, México, 2006.

**ARTÍCULO 685:** el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrá la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez el proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuando 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 una demanda, subsanara esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se procede en los términos previstos con el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

La falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no haya sido notificación.

Puede ocurrir, sin embargo, que se hayan notificado a algunas de las partes pero que no haya transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que marca el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. En ese caso siendo válida la notificación, de todas maneras es ineficaz.

Las partes que concurren a la audiencia que deba diferirse por falta de notificación, quedarán notificadas, en el momento, de la nueva fecha.

Las que fueron notificadas y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, serán notificadas de nuevo por boletín o en estrados de la junta.

A las que no hubieren sido notificadas personalmente, se les hará la notificación de esa manera.

#### 4.3.1. AUTO DE RADICACIÓN.

Es el acuerdo por medio del cual inicial el juicio laboral. A través de él, la autoridad determina su competencia, fija fecha para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y ordena citar a las partes, con el apercibimiento al demanda de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no ocurre a la audiencia. En consecuencia el asunto queda radicado en la junta que la radico, y se presenta la integración y el registro de un nuevo expediente, al que se le da un número de expediente y otros datos de identificación.

#### 4.3.2. ETAPA DE CONCILIACIÓN.

##### ETAPAS DE LA AUDIENCIA EN MATERIA LABORAL.

De acuerdo con el principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. No siempre fue así, Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al momento de recibir la demanda se citaba para una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones que debía verificarse, a más tardar, diez días después de la primera. Celebrada la de demanda y excepciones, se señalara otra audiencia para el ofrecimiento y admisión de pruebas.

Dada la división de tres etapas en la Ley Federal del Trabajo de 1970, esta prevé que no obstante la ausencia inicial, cualquiera de las partes se presente o bien antes de concluir una etapa ya iniciada sin ella, o bien al momento de empezar las siguiente. En esos casos será aceptada su comparecencia e intervención, siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. (Artículo 875 de la Ley Federal de Trabajo).

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

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

#### ETAPA CONCILIATORIA.

En el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo se expresa, con claridad, los mecanismos de celebración de la etapa conciliatoria. Es oportuno, sin embargo, hacer observaciones siguiendo el criterio del artículo antes citado.

**Artículo 876.-** La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

#### COMPARECENCIA PERSONAL:

Como una clara manifestación del propósito conciliatorio que persigue el legislador, sólo superado por su fobia en contra de los abogados, la ley exige la presencia personal de las partes ante la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

No parece mal esta disposición, no estuviera acompañada, en otro rumbo de la ley, de una amenaza: la prevista en artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a la parte final del mismo artículo 876 fracción VI de la citada ley, que obliga a las partes ausentes en la etapa de conciliación a presentarse personalmente en la demanda y excepciones, sin que tampoco en ese caso se acepten apoderados y con apercibimientos rotundos.

**Artículo 879.-** La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

**Artículo 876.-** La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

En realidad sería suficiente una presión de otro tipo y no la incluida en la ley que puede causar graves perjuicios a las partes y de manera especial al actor. En efecto, las empresas demandadas, con personalidad moral, puede nombrar representantes y aun cuando ello ha sido motivo de serias controversias, al menos la jurisprudencia de la Corte, resolviendo un conflicto entre dos Tribunales Colegiados de Circuito, del Distrito federal en materia laboral, ha permitido mayores libertades en su designación. En cambio las persona físicas no, lo que trae problemas serios para los mismos trabajadores, ya que sus abogados no pueden concurrir a la etapa de demanda y excepciones y con ello se les impide una intervención que pueda ser muy necesaria, para plantear las excepciones de prescripción del despido.

En lugar de las sanciones que la ley fija actualmente, una medida aceptable para precisar la presencia del actor sería, por ejemplo, suspender el trámite hasta en tanto no compareciera personalmente, con riesgo de que se dicte la caducidad. Respecto del demandado se podría utilizar medidas de apremio.

#### INTENTO DE CONCILIACION.

La junta debe de procurar los arreglos y exhortas a las partes para que intenten salvar sus diferencias. El resultando práctico es muy pequeño particularmente en las juntas que atienden un número considerable de juicios, ya que los funcionarios no tienen ni tiempo, ni espíritu, por las presiones de la lista de audiencias, por labores de convencimiento.

La realidad es que si las partes, por sí mismas, no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus abogados, conscientes de los riesgos de ese tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal, casi sacramental: las partes manifiestan que no existe un arreglo conciliatorio y piden se pase a la siguiente etapa procesal que es el arbitraje, es el acuerdo que sigue al acuerdo en donde la junta declara terminada la etapa de conciliación.

No obstante, quien conozca en la práctica la materia laboral, sabrá que la conciliación es una forma normal de concluir los juicios. A veces solo hay que vencer prejuicios y problemas de quienes ha vivido un conflicto: el patrón y el trabajador y que por cuestiones de amor propio, o de supuesto antecedente pernicioso, no quiere resolver las cosas de manera amigable. Sin embargo, el tiempo y los salarios caídos ayudan a lograrlo.

#### ACUERDO CONCILIATORIO.

Si las partes llegan a un acuerdo, dice la fracción III del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario para dar por terminado el conflicto, el convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.



**Artículo 876.-** La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

**III.** Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

#### SUSPENSION DE LA ETAPA CONCILIATORIA.

A petición de ambas partes y por una sola vez, la junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley. Fracción IV del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 876.-** La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

**IV.** Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

#### INCONFORMIDAD CON UNA ARREGLO CONCILIATORIO.

Si no se llega a una conciliación, se le tendrá por inconforme y se pasara el negoció a la etapa de demanda y excepciones, tal y como lo contempla la fracción V del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo

**Artículo 876.-** La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

**V.** Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

## CONSECUENCIAS DE LA INCORFORMIDAD.

En una minuciosa redacción que repite, en partes, la fracción, anterior, en la fracción IV del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, se dice que, de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, una especie de castigo por no aceptar las conciliación.

### 4.3.3. DEMANDA Y EXCEPCIONES.

#### ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

En el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, se marca una precisión los diferentes momentos de la etapa de demanda y excepciones, un capítulo definitivo en el juicio ordinario.

#### RE-CONCILIACIÓN.

Se inicia la etapa con aun exhortación del presidente de la junta especial que, debe entenderse, está dirigida a que las partes se arreglen, aunque la ley no lo diga de manera tan clara. El presidente hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. De no lograrse tampoco el arreglo, se iniciara desde luego la fijación de la controversia. Tal y como lo contemple el artículo 878 fracción I del la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 878.-** La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

## EXPOSICION DE LA DEMANDA POR EL ACTOR.

De hecho y de derecho, en ese momento el actor formulara su demanda. Claro está que puede hacerlo ratificando el escrito inicial de demanda, lo que ocurre casi siempre, o haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiere podido hacer la junta. Pero también puede modificar lo dicho antes, introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguno de los planteamientos antes citados en su escrito inicial de demanda. En caso de que el actor un hubiese atendido las indicaciones de la junta a propósito de ciertas irregularidades señaladas por esta, la junta deberá advertirle que lo haga.

Puede ocurrir que en ese momento el actor se de cuenta de que la junta, dando cumplimiento al mandato del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, incrementa las pretensiones reclamadas o, en funciones de los hechos invocados, incluyó nuevas pretensiones y/o acciones.

## CONTESTACIONES A LA DEMANDA.

En una evidente violación de garantías individuales de los demandados, específicamente en los casos en que el actor modificara su demanda, se indicara que el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito.

Es clara que si la demanda no es cambiada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato. Pero en el caso de que el actor la modifique, cualesquiera que sean los elementos de cambio introducidos, la junta deberá suspender la audiencia en su etapa y conceder a la demandada el plazo mínimo previsto en la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 873 primer párrafo, dentro del plazo de diez días para que la conteste, sin obligarlo por otra parte, a contestarla la primera versión, ya que puede haber contradicciones notables entre ambas.

De no hacerlo así y no obstante la expresión legal que no menciona la posibilidad de diferencias en esa hipótesis, se estarán violado la garantía de legalidad prevista en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional.

Es evidente que la junta, con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, podría suspender la audiencia para dar cumplimiento a su mandato y conceder al demandado los diez días a que alude dicho artículo.

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

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

#### CONTENIDO DE LA CONTESTACIÓN.

La fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo es, en sí misma, compleja y admite divisiones por razones de sistemática.

El demandado deberá oponer en su contestación las excepciones y defensas que tuviere, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore, cuando no sean propios.

Según la duda de su la practica procesal constante de negar que sean ciertos todos y cada uno de los hechos de la demanda, sin hacer referencia específicamente a cada uno de ello, cumple o no con lo previsto en la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 878.-** La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarréplica brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Si por descuido, omisión, si el demandado deja de referirse a ciertos hechos de la demanda, la regla legal es clara, el silencio y la evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se susciten controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

Debe especificarse muy bien la seriedad de las sanciones, al no admitirse prueba en contrario, que pone al demandado en peor situación, que si no hubiese asistido a la audiencia.

Puede darse el caso de que el demandado se limite a solo negar, simple y sencillamente, el derecho alegado, sin aludir a los hechos. Esa situación importa la confesión de los hechos si bien no ocurre lo mismo en la situación inversa: la confesión de los hechos no implica la aceptación del derecho.

#### EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA.

A pesar de que la excepción de incompetencia produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, tal y como lo contemple al artículo 762 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, lo que implica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelva la cuestión, la ley impone la carga de contestar la demanda y si el demandado no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda.

La razón es clara, se trata de evitar un medio de dilación del proceso en la invocación de una incompetencia que puede ser cierta, pero que suele ser infundada. Lo que la ley no precisa es si la falta de contestación podrá superarse con prueba en contrario.

**Artículo 762.-** Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas.

**Artículo 879.-** La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

## RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA.

A su letra dice el artículo 878 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, que las partes podrá por una sola vez, replicar y contrarréplica brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Si se trata, ciertamente, de una norma imprecisa, ya que la brevedad no se mide en tiempo, lo que hace inútil la referencia.

Es, ciertamente, un concepto relativo. Porque si la demanda es muy amplia, también podrá serlo la contestación y necesariamente la réplica y la contrarréplica seguirán la misma suerte.

## RECONVECIÓN.

Amortiguando de alguna manera la clara inconstitucionalidad de la exigencia de la contestación inmediata de la fracción III del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en la fracción VII del mismo precepto, se indica que si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitar del mismo, la junta acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su contestación de fecha dentro de los cinco días siguientes.

La posibilidad de que sea el propio actor quien decida si contesta o pide un plazo amortigua, en cierto modo, la violación manifiesta del artículo 14 constitucional, pero se mantiene en alguna medida, ya que no se le concede al actor reconvenido los diez días intermedios de que señala el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

El problema mayor, sin embargo, se produce cuando el actor no está presente y, consecuentemente, no puede pedir la diferición. Aplicando en sus términos la regla legal, se debería tener por contestada la reconvección en sentido afirmativo, salvo prueba el contrario.

En general las juntas, excediéndose de sus facultades legales, pero con buen criterio, ordenan la suspensión de la audiencia, si el actor no se encuentra presente, para darle otra oportunidad, en otra fecha, de contestar la reconvección.

## CONCLUSIÓN DE LA ETAPA DE DEMANDA EXCEPCIONES.

Si hay controversia respecto a los hechos, se pasara a la siguiente etapa misma que corresponde a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Caso contrario será si las partes están de acuerdo con los hechos, la cuestión se reduce a un punto derecho, se declara cerrada la instrucción. En una clara repetición normativa, en el artículo 882 de la Ley Federal del Trabajo, se dice lo mismo, agregando que se otorgara a las partes término para alegar y se dictará laudo, por ello, nos permitimos transcribir dicho precepto legal:



**Artículo 882.-** Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

**Artículo 885.-** Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos.

#### AUSENCIA DE LAS PARTES.

La regla general del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, es que la audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes. En los párrafos que siguen del mismo artículo se precisan los defectos de la ausencia de cada una de ellas.

**Artículo 879.-** La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Si no comparece el actor en la parte inicial lo que hace también referencia a su comparecencia no admitida a través del apoderado se tendrá por ratificado el escrito inicial de demanda.

El problema no es, sin embargo, tan sencillo. Puede ocurrir que la junta haya estimado que el actor debía hacer aclaraciones a su demanda o eliminar contradicciones. Si el actor no lo hizo en el término de tres días, es evidente que el requerimiento de la junta implicara la comprobación irremediable de defectos de la demanda, que no tendrá más remedio que ratificar la junta al dictar el laudo.

La ausencia del actor le impedirá objetar los términos de la contestación a la demanda y oponer cualquier excepción de prescripción a la acción de despido.

Si no ocurre el demandado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. De todas maneras se autorizara al demandado, en esta hipótesis, a que en la etapa siguiente demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La concurrencia de simple apoderado del demandado, sin la presencia de este como persona física o del representante legal de la demanda, si es persona moral, no impide la aplicación de la regla de la confesión de la demanda.

#### 4.3.4 OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

##### ORDEN DEL OFRECIMIENTO.

Dispone el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

La pretensión de la ley es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia, Sin embargo, admite que no sea posible, un cuyo caso podrán celebrarse varias audiencias.

Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes. Ese es un objeto pocas veces conseguido, ya que en aquellas juntas en que el volumen de los asuntos no permite otra cosa, la celebración de la audiencias puede señalarse para muchos días después de los diez días hábiles siguientes. ¿Podría plantearse la nulidad de esas audiencias celebradas después del pazo legal? Si aplicamos estrictamente la regla general expresa en el artículo 8° del Código Civil, invocando supletoriamente (art. 17 de la Ley Federal del Trabajo) por cuanto expresa un principio general de derecho, sería evidente la nulidad, por que las leyes federales son de interés publico y nullos los actor ejecutados en su contra. Pero dudo que un tribunal, inclusive de amparo, lo declarase así.

En el mismo auto admisorio de las pruebas, la junta deberá ordenar, en su caso, se giren “los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deberá expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente” (artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo)

**ART. 883:** La junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalara día y hora para la celebración de la audiencias de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes; y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabara los informes o copias que beba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en la Leu Federal del Trabajo, y dictara las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se pueda desahogar todas la pruebas que se haya admitido.

Cuando por la naturaleza de la pruebas admitidas, la junta considera que no es posible desahogarla en una sola audiencia en el mismo acuerdo señalara los días y horas en que deberá de desahogarse, aunque no guarden en orden en que fueron ofrecidas; procurando se reciban primero los del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá de exceder de los treinta días.

Por último la junta deberá tomar “las medidas que sea necesarias, a fin de que el día del audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. Hay, en esa disposición, una verdad poco usada en la celeridad procesal. No obstante, es difícil que se actualice en resultados, que ya las juntas no cuentan con los medios suficientes para obligar a otras autoridades a que rinda informes o acompañen copias, salvo poner el hecho en conocimiento del superior inmediato del exhorto (art. 759 de la Ley Federal del Trabajo) o del funcionario que debe expedir el documento o copia (art. 884-III de la Ley Federal del Trabajo) solicitando se le aplique al incumplimiento las sanciones correspondientes.

Si la junta estima que deben celebrarse diversas audiencias señalara en el mismo acuerdo admisorio los días y horas en que deba verificarse “aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado” (art. 883, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo). No es muy eficaz el procedimiento, pese a la libertad de no respetar el orden del ofrecimiento, y su resultado práctico deja mucho que desear, perdiéndose muchas veces fechas que podrían utilizarse para otras diligencias. Por ello las juntas, en una conducta explicable, aunque no del todo apegada a derecho, suele fijar solo una fecha y al concluir el desahogo de las pruebas previsto para esa fecha otra posterior, hasta no concluir con las pruebas pendientes.

Las reglas específicas para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas aparecen señaladas en el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, que contempla tres hipótesis.

#### 4.3.5. DESAHOGO DE PRUEBAS.

##### 1.- DESAHOGO DE PRUEBAS DEBIDAMENTE PREPARADAS.

Se debe desahogar en la, audiencia de pruebas preparadas, procurando que se reciban, en primer término, las del actor y después las del demandado “o, en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha” expresión poco clara aunque evidentemente se refiere a las audiencias especiales y no a las audiencia general de desahogo de pruebas.

No siempre se puede recibir las pruebas debidamente preparadas, cuando no comparecen los testigos que si fueron citados, en cuyo caso resulta necesario señalar nueva fecha y hacer efectivos los medios de apremio.

## 2.- PRUEBAS NO PREPARADAS.

Cuando no se pueda celebrar la audiencia por que la prueba no fue debidamente preparada y en la hipótesis del párrafo anterior, se tiene que señalar nueva fecha y prepara adecuadamente la prueba. Exige la ley que se lleve a cabo en el término de los diez días hábiles siguientes, pero como ya es sabido los alcances prácticos son muy distintos.

## 3.- EXPEDICIÓN POR OTRA AUTORIDAD DE COPIAS O DOCUMENTO.

Si las únicas pruebas que faltan por desahogar que falta por desahogar son copias o documentos que haya solicitando las pruebas. La audiencia no se suspenderá. En esos casos la junta deberá de requerir a la autoridad o funcionario omiso que le remita los documentos solicitados, y si no lo cumple con la obligación, pondrán el hecho en conocimiento de su superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

## 4.4. ARTÍCULO 837 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**Artículo 837.-** Las resoluciones de los tribunales laborales son:

- I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
- III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Para el derecho común, las simples determinaciones de trámite que no implican impulso procesal alguno, reciben el nombre de decretos; en cambio, las resoluciones que impulsan el procesa reciben el nombre de autos.

En el derecho laboral, en cambio, los conceptos de autos, los conceptos de autos y decretos hoy de compendian con el rubro de acuerdos.

El proceso laboral tiene, entre sus principios, el de economía procesal y el de celeridad; estos principios los podemos encontrar en diversas disposiciones, como en el artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice:

**Artículo 838.-** La Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley.

Por disposición de la ley, la junta debe dictar la resolución que corresponda en el momento en que concluya la diligencia de que se trate; si se trata de promociones por escrito presentadas antes la oficialía de partes de la junta, el plazo será de 48 horas contadas a partir de que la reciba. Este plazo es en días hábiles, con exclusión de sábados y domingos y los días en que la junta no trabaje; no hay que olvidar que en los procedimientos de huelgas todos los días y horas son hábiles.

Una práctica bastante común en los tribunales laborales y que no está prevista en la ley, es la de reservarse varios acuerdos que se tiene la obligación de tomar en determinadas diligencias, normalmente en materia probatoria. En esta caso no puede afirmarse que se esté resolviendo, sino suspendiendo o posponiendo las resoluciones correspondientes hasta que la junta haga el debido estudio del las constancias de la diligencia.

## **Capítulo 5.**

### **Propuesta de Reforma al Artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.**

5.1. Análisis de las tesis Jurisprudenciales emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con relación a demandar a quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo.

El artículo 712 de la ley federal del trabajo, como ya se ha dicho con antelación, permite que el actor presente su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin especificar el nombre del patrón, ya que solo baste que especifique el domicilio y el giro a que se dedica el patrón, pero como ya hemos analizado a lo largo de la presente investigación, nuestros más altos tribunales en materia laboral, ha establecido que es ilegal y además improcedente decretar condena alguna en contra de quien resulte responsable de la fuente de trabajo, debido a que nunca ese patrón indeterminado nunca fue oído y escuchado en juicio, dejando en completo estado de indefensión al probable patrón y ´por ende resultando esa condena violatoria de garantías individuales, en especial la garantía de audiencia; es por tal razón que en este capítulo nos enfocamos en presentar algunas de las tesis y contradicciones de tesis que han emitido nuestros tribunales en materia laboral y que se han pronunciado al respeto, es por ello que esta parte insiste que es de vital importancia que existe una reforma laboral al artículo 712 le la Ley Federal del Trabajo, en el que se contemple la obligación del trabajador en señalara el nombre del que presume fue su patrón, esto con el único fin en primer término de proteger los intereses ganados por el trabajador al prestarle sus servicio personales y subordinados a un patrón, y en segundo término en proteger el patrimonio de un patrón y sobre todo garantizar las garantías individuales, como la garantía de audiencia para un patrón que jamás fue oído y vencido en juicio.



5.1.1. Condena, Resulta Inmotivada, Si el Actor no precisó el nombre del demandado.

No. Registro: 191.457

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XII, Agosto de 2000

Tesis: II.T. J/8

Página: 1056

**CONDENA, RESULTA INMOTIVADA, SI EL ACTOR NO PRECISÓ EL NOMBRE DEL DEMANDADO.**

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

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Amparo directo 294/98. Rodolfo Delgado Hernández. 20 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 325/2000. Elías Méndez García. 10 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Willy Earl Vega Ramírez.

Amparo directo 278/2000. José Luis Ortiz Rodríguez. 11 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 243/2000. Eduardo Pantaleón Hernández. 24 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Raúl Díaz Infante Vallejo.

Amparo directo 347/2000. Fermín Vázquez Araujo, propietario de Mueblería Vázquez. Unanimidad de votos. 24 de mayo de 2000. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, mayo de 1998, página 1007, tesis X.2o.12 L, de rubro: "DEMANDA LABORAL PROMOVIDA EN CONTRA DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. NO PROCEDE DECRETAR CONDENA ALGUNA SI NO SE DETERMINA EN EL JUICIO EN QUIÉN RECAE ESA RESPONSABILIDAD."

Nota: El criterio contenido en esta tesis contendió en la contradicción de tesis 48/2000-SS, resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2a./J. 98/2000, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, diciembre de 2000, página 272, con el rubro: "CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL."

#### 5.1.2. Condena en contra de la Fuente de Trabajo.

No. Registro: 190.735  
Jurisprudencia  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Segunda Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XII, Diciembre de 2000  
Tesis: 2a./J. 98/2000  
Página: 272

**CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL.**

No es posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde

el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual no puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo pueda establecerse condena contra persona indeterminada. Asimismo, el que conforme a los artículos 712 y 740 del ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo señalamiento del domicilio en que se labora o laboró y de la actividad del patrón, cuando el trabajador desconozca el nombre, razón social o denominación de aquél, caso en que procede el emplazamiento en ese domicilio, únicamente hace patente la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de acción y ordenándose el emplazamiento con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca al procedimiento. Sin embargo, cuando ello no ocurre así, a fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor del trabajador y evitar que éste quede indefenso cuando el patrón no comparece al procedimiento, por no poderse decretar condena en contra de persona indeterminada, la Junta laboral debe, si advierte en la fase de arbitraje que no compareció la parte demandada y que no existen elementos para determinar su identidad, haciendo uso de la facultad para mejor proveer prevista en los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, ordenar la investigación que permita conocer a la persona física o moral

responsable de la fuente de trabajo para decretar, en su caso, la condena en su contra, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene del domicilio en que labora o laboró el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos está en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etcétera), a fin de que le proporcionen el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo.

Contradicción de tesis 48/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 6 de octubre del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Tesis de jurisprudencia 98/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de octubre del año dos mil.

5.1.3. Demanda Laboral promovida en contra de quien resulte responsable de la relación de Trabajo. No procede decretar condena alguna si no se determina en el Juicio en quién recae esa responsabilidad.

No. Registro: 196.396  
Tesis aislada  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VII, Mayo de 1998  
Tesis: X.2o.12 L  
Página: 1007

**DEMANDA LABORAL PROMOVIDA EN CONTRA DE QUIEN  
RESULTE RESPONSABLE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.  
NO PROCEDE DECRETAR CONDENA ALGUNA SI NO SE  
DETERMINA EN EL JUICIO EN QUIÉN RECAE ESA  
RESPONSABILIDAD.**

Solamente las personas físicas y las personas morales reconocidas por la ley son sujetos de derechos y obligaciones y,

por tanto, es indudable que únicamente a éstas puede condenarse a cubrir prestaciones laborales. Así, si bien es verdad que en términos del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, para presentar una demanda laboral no es necesario que el trabajador conozca el nombre del patrón o razón social de donde labora o laboró, debiendo precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, también es cierto que esto es para los efectos de que pueda ser remplazado por la Junta, a fin de que dentro del procedimiento se determine a la persona física o moral que, en su caso, habrá de fincársele responsabilidad laboral; luego, si bien puede demandarse genéricamente "a quien resulte responsable de la relación laboral", debe demostrarse con quién existió ese nexo, ya que ningún efecto práctico tendría una condena en los mismos términos, puesto que evidentemente haría nugatorio el derecho del trabajador, en virtud de que de pretender ejecutar un laudo en esas condiciones, bastaría que en contra de quien se dirigiera esa acción argumentara que dicho carácter no le fue determinado en un juicio en el que se cumplieran las formalidades del procedimiento de conformidad con el artículo 14 constitucional, para que cualquier procedimiento de ejecución intentado en su contra resultara improcedente.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 348/97. Jesús Rodríguez Vicente. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús R. Sandoval Pinzón. Secretario: Salvador Fernández León.

Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 48/2000-SS resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2a./J. 98/2000, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, diciembre de 2000, página 272, con el rubro: "CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE

SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUEL."

5.1.4. Patrón Indeterminado, No puede ser materia de condena.

No. Registro: 191.371  
Jurisprudencia  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
XII, Agosto de 2000  
Tesis: II.T. J/9  
Página: 1098

**PATRÓN INDETERMINADO, NO PUEDE SER MATERIA DE CONDENAS.**

La posibilidad de ejercitar acciones contra una persona incierta, obedece a la prerrogativa contenida en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, a favor de quienes desempeñen funciones subordinadas, mediante el pago de un salario, por ignorar el nombre del patrón o la denominación o razón social de la fuente de trabajo. Empero, ello no implica la posibilidad de producir condena in genere, sin expresión concreta del obligado, pues si no consta elemento de juicio que determine si el patrón es una persona física, una asociación civil, sociedad anónima o de cualquier otra naturaleza, susceptible a tener derechos y contraer obligaciones, la Junta debe evitar pronunciar un laudo que involucre sujetos abstractos; porque sería absurdo sancionar "a quien resulte responsable", sin mencionar en contra de quién se emite el laudo.

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Amparo directo 550/98. María Elizabeth Durán Muñiz. 4 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

Amparo directo 325/2000. Elías Méndez García. 10 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Willy Earl Vega Ramírez.

Amparo directo 278/2000. José Luis Ortiz Rodríguez. 11 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 243/2000. Eduardo Pantaleón Hernández. 24 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario Raúl Díaz Infante Vallejo.

Amparo directo 347/2000. Fermín Vázquez Araujo, propietario de Mueblería Vázquez. Unanimidad de votos. 24 de mayo de 2000. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, mayo de 1998, página 1007, tesis X.2o.12 L, de rubro: "DEMANDA LABORAL PROMOVIDA EN CONTRA DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. NO PROCEDE DECRETAR CONDENA ALGUNA SI NO SE DETERMINA EN EL JUICIO EN QUIÉN RECAE ESA RESPONSABILIDAD."

5.1.5. Condena en contra de la fuente de Trabajo. Es improcedente cuando se ignora el nombre, razón social o denominación del patrón, debiendo la Junta laboral, en uso de sus facultades para mejor proveer, ordenar las providencias necesarias para determinar la identidad de aquél.

No. Registro: 190.735  
Jurisprudencia  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Segunda Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
XII, Diciembre de 2000  
Tesis: 2a./J. 98/2000  
Página: 272

**CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL.**

No es posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual no puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo pueda establecerse condena contra persona indeterminada. Asimismo, el que conforme a los artículos 712 y 740 del ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo señalamiento del domicilio en que se labora o laboró y de la actividad del patrón, cuando el trabajador desconozca el nombre, razón social o denominación de aquél, caso en que procede el emplazamiento en ese domicilio, únicamente hace patente la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de acción y ordenándose el emplazamiento con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca al procedimiento. Sin embargo, cuando ello no ocurre así, a fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor del trabajador y evitar que éste quede indefenso cuando el patrón no comparece al procedimiento, por no poderse decretar condena en contra de persona indeterminada, la Junta laboral debe, si advierte en la fase de arbitraje que no compareció la parte demandada y que no existen elementos para determinar su identidad, haciendo uso de la facultad para mejor proveer prevista



en los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, ordenar la investigación que permita conocer a la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo para decretar, en su caso, la condena en su contra, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene del domicilio en que labora o laboró el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos está en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etcétera), a fin de que le proporcionen el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo.

Contradicción de tesis 48/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 6 de octubre del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Tesis de jurisprudencia 98/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de octubre del año dos mil.

## 5.2. Propuesta de reforma al artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez hecho el análisis respecto al artículo 712 de Ley Federal del Trabajo, y analizadas las jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, e incluso de los casos práctico que han tenido la característica de demandar a la fuente de trabajo, considero que es importante considerar el riesgo que tienen todos y cada uno de los trabajadores al demandar simplemente a la fuente de trabajo, y por la otra parte el patrón que es notificado y emplazados a juicio con la frase “a quien resulte ser el propietario y/o responsable de la fuente de trabajo”.

Considero que el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al contemplara el hecho de que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, es un acto que permite a todos y cada

uno de los que nos encontramos dentro del territorio nacional a ser escuchados y vencidos en juicio, de lo anterior se desprende, que todos tenemos el derecho a solicitar efectivamente pretensiones, pero también los es, que este artículo también nos da el derecho a manifestar nuestras defensas y excepciones que cada persona ya sea física o moral considere pertinentes, por lo tanto si el artículo 712 de la ley federal del trabajo no regula la situación de poder determinar a una persona física o moral, a la que se le requieren ciertas pretensiones y se le atribuyen ciertos hechos, y únicamente se avoca a condenar a una persona indeterminada, sin siquiera haberla oído en juicio, es efectivamente y esta parte considera que este artículo es violatorio de la Garantía de Audiencia.

Por lo antes expuesto, esta parte considera que el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, debería exigir como requisito indispensable, que el actor en un juicio, señale el nombre correcto y completo de la persona que presume fue su patrón, al momento de presentar su escrito inicial de demanda ante Oficialía de partes, toda vez que será ha esta, a la que La Junta de Conciliación y Arbitraje, notificara y emplazara a juicio y en su caso condenara a pagar al actor ciertas prestaciones; y a mayor abundamiento es incierto demanda a una persona física o moral en un juicio laboral, con la simple frase “a quien resulte ser el propietario y/o responsable de la fuente de trabajo”, por la única razón de que al pretender ejecutar un laudo en contra de una persona indeterminada, bastara que esta únicamente argumente que ese procedimiento nunca le fue determinado en un juicio, tal y como lo contempla el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedando totalmente desprotegido el trabajador frente a este tipo de situaciones.

Por lo antes expuesto considero que el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo debería quedar redactado de la siguiente forma:

**Artículo 712.- El trabajador en su escrito inicial de demanda, deberá señalar el nombre correcto y completo del patrón, denominación o razón social, donde labora o laboró, señalando el domicilio de la empresa, patrón, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.**

**La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto del patrón del trabajador.**

## CONCLUSIONES.

**PRIMERO:** La certeza que tenga una autoridad de poder condenar a un patrón determinado al pago de ciertas prestaciones a un trabajador, es de suma importancia, como ya hemos visto, el condenar a una persona indeterminada no produce efectos para poder requerirle de pago, ya que a ese patrón al que se le pretender ejecutara un laudo condenatorio, nunca se le determino mediante un juicio seguido ante una autoridad laboral, debido a que nunca legalmente fue notificado y emplazado a juicio.

**SEGUNDO:** Por lo anterior se concluye, que la mínima garantía que debe tener un trabajador al momento de demandara a su patrón, es que todos sus derechos otorgados por la ley laboral le sean cubiertos por su patrón; y por otra parte que un patrón tenga avalada su Garantía de Audiencia, y que no únicamente se le quiere ejecutara un laudo, cuando este nunca se entero, y mucho menos nunca fue oído y vencido en juicio.

**TERCERO:** Es por ello que se insiste que debe existir una reforma al multicitado artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, para poderle garantizar al trabajador el pago de sus prestaciones por un patrón, y al patrón poderle garantizar, que no se le ejecutara laudos condenatorios que nunca le fueron determinados en juicio, únicamente por haberlo notificado con la frase “a quien resulte ser el propietario y/o responsable de la fuente de trabajo”.

**CUARTO:** Tal y como nuestros más altos tribunales en materia laboral lo han establecido, para poder ejecutara un laudo en contra de un patrón, este deberá de estar debidamente identificado, ya que solo las personas físicas, las personas morales son sujetos de derechos y obligaciones, por tal razón solo ha estas personas se le puede obligar a cumplir con las obligaciones que marca la Ley Federal del Trabajo.

**QUINTO:** En relación al párrafo anterior, es necesario señalara que es importante también proteger los derechos otorgador por la Ley Laboral a un patrón, ya que si bien es cierto, que un trabajador tiene derecho a exigir sus derecho ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, también lo es, que un patrón tiene derecho a presentar sus defensas y excepciones que crea pertinentes, es por ello que es importante poder determinara a un patrón dentro de un juicio, con el único fin, de no dejara en estado de indefensión a un patrón dentro de juicio.

**SEXTO:** La garantía que la Ley Laboral debe de otorgara a un trabajador es poder garantizar sus derechos laborales, e incluso garantizar el pago de sus derechos laborales, y para el patrón, garantizar sus derecho a ser oído y vencido en juicio, lo anterior con el único fin de dar plena seguridad jurídica tanto a un patrón, como a un trabajador.

**SEPTIMO:** Es por todo lo anterior que debe ser indispensable, que se exija como requisito que el trabajador señale el nombre correcto y completo de la persona que presume fue su patrón, esto con el único fin de poder garantizar el pago del as prestaciones ganas por un trabajador.

## BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de derecho procesal del trabajo; Edit. Trillas, México, 2004.
- 2.- BOLAÑOS LIRANES, Rigel. Derecho laboral burocrático; 2ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 2007.
- 3.- CAMPILLO SÁINZ, José. Introducción a la Ética; Edit. Porrúa, México 2005.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales; Edit. Trillas, México, 2004.
- 5.- Cipriano Gómez Lara citado por Bernardo del Real Ávila.
- 6.- CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho procesal del trabajo; Edit. Cárdenas editores y distribuidor, México, 1991.
- 7.- CASTELLANOS HERNANDEZ, Eduardo de Jesús. (Coordinador) Temas de Derecho Internacional; Secretaría de Gobernación, México, 2006.
- 8.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Jurisprudencia laboral comentada; 4ta. Edición. Edit. Esfinge, México, 2008.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo; 15. Edición., Edit. Porrúa, México, 1998.
- 10.- DE LA CUEVA URBINA, Mario. El nuevo derecho del trabajo; 19ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 2003.
- 11.- DAVALOS, José, Derecho del trabajo 1; 4ta. Edición. Edit. Porrúa, México, 1992.
- 12.- DE LA CUEVA URBINA, Mario. El nuevo derecho del trabajo; 4ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1977.
- 13.- DE LA CUEVA URBINA, Mario. El nuevo derecho del trabajo; 16ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1999.
- 14.- DAVALOS, José. Cuestiones laborales (coordinador); Ed. UNAM, México, 1988.
- 15.- Direito judiciario do trabalho, Forence, Río de Janeiro, 1978.
- 16.- GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho individual del trabajo; Edit. Oxford, México, 1999.
- 17.- GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho individual del trabajo; 2ª. Edición. Edit. Oxford, México, 1999.
- 18.- GUERRERO, Euquerio. Manual del derecho del trabajo; 22ª. Edición. Edit. Porrúa, México, 2001.
- 19.- GIUSEPPE Chioventa citado por Arellano García, Carlos,
- 18.- HERNANDEZ HERRERA, Juan y JUAREZ SUAREZ, Carlos A. Derecho laboral; Edit. Ceca Continental, México, 2005.
- 20.- LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del trabajo; 2da. Edición. Edit. Cengage learning, México, 2009.
- 21.- MEZA LAVANIEGOS, José Luis. Terminación de las relaciones laborales; 2ª. Edición, Edit. Esfinge, México, 1982.
- 22.- MUÑOZ RAMOS, Roberto. Derecho del Trabajo; Edit. Porrúa, México, 1976.
- 23.- MOLES Y ESCOBAR, Isabel. Tópicos laborales; Ed. Colegio de abogados egresados de la ENEP Aragón, México, 1995.
- 24.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho procesal del trabajo; 2ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1977.

- 25.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho del trabajo; 2ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1977.
- 26.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho del trabajo; 15ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1983.
- 27.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho del trabajo; 2da. Edición, T. 2do.Edit. Porrúa, México, 1983.
- 28.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho del trabajo; 4ta. Edición, T. 2do.Edit. Porrúa, México, 2001.
- 29.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho del trabajo; 2ª. Edición, T. 1ro.Edit. Porrúa, México, 1977.
- 30.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho del trabajo conceptos generales; 4ª. Edición, T.1ro.Edit. Porrúa, México, 1981.
- 31.- NESTOR DE BUEN, L. la reforma del proceso laboral; 2ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1983.
- 32.- NESTOR DE BUEN, L. derecho procesal del trabajo; Edit. Porrúa, México, 1988.
- 33.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho procesal del trabajo; 8ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1999.
- 34.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho del trabajo; 17ª. Edición, T. 1ro. Edit. Porrúa, México, 2005.
- 35.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho del trabajo; 15ª. Edición, T. 2do. Edit. Porrúa, México, 2001.
- 36.- NESTOR DE BUEN, L. Derecho procesal del trabajo; 2ª. Edición, T. 2do. Edit. Porrúa, México 1977.
- 37.- Ovalle Favela, José, citado por Bernardo del Real Avila, "Teoría General del Proceso", Editorial, México 2007.
- 38.- PALLARES, Eduardo. ¿Qué es una constitución?; Edit. Fontamara, México, 2000.
- 39.- SALMORAN DE TAMAYO, María cristina. Breviario popular de derecho. Ed. Porrúa. México 2000.
- 40.- SOSA ORTIZ, Alejandro. El despido. 4 Edición, Edit. Esfinge, México, 2005.
- 41.- SIRVENT GUTIERREZ, Consuelo. Sistemas Jurídicos Contemporáneos; 6ta. Edición, Edit. Porrúa, México, 2004.
- 42.- FRANCESCO, Carnelutti. Como se hace un proceso; 4ta. Edición, Edit. Ediciones Jurídicas Europa Americana, Buenos Aires 2006.
- 43.- PEREZ NIETO, Alejandro. Derecho Romano; Edit. Oxford, México, 2003.
- 44.- CARRILLO PRIETO, Ignacio; Derecho de la Seguridad social; Edit. Porrúa, México 1981.
- 45.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo; Edit. Porrúa, México 1990.
- 46.- Wagner D. Giglio, Direitto procesal do trabalho, edit. Lrt, 4ª edic., 1977.

### **LEGISLACION.**

- 47.- CASTELLANOS HERNANDEZ, Eduardo de Jesús. (Coordinador) Antecedentes Históricos y Constituciones Políticas de los Estados Unidos Mexicanos; Secretaría de Gobernación, México, 2006.
- 48.- TRUEBA URBINA, Alejandro. Ley Federal del Trabajo; 87.edicion, Edit. Porrúa, México, 2006.

### **OTRAS FUENTES.**

- 49.- COMPILA TRATADOR VII. Jurisprudencias y tesis aisladas en C.D. elaborado por la SCJN. México, 2007.
- 50.- COMPILA TRATADOR XV. Jurisprudencias y tesis aisladas en C.D. elaborado por el Poder Judicial de la Federación, México, 2007.
- 51.- IUS 2007. Jurisprudencias y tesis aisladas en C.D. elaborado por la SCJN. 2007.
- 52.- IUS 2009. Jurisprudencias y tesis aisladas en C.D. elaborado por la SCJN. 2009.