



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA IBEROAMERICANA**

---

---

**INCORPORADA A LA UNAM CLAVE DE  
INCORPORACIÓN 8901-09**

**“PROPUESTA DE REFORMA PARA ADICIONAR EN EL  
ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS  
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, QUE LOS PROCESOS EN  
MATERIA LABORAL CONTEMPLAN UN MEDIO DE  
IMPUGNACIÓN EN CONTRA DE LOS LAUDOS EMITIDOS  
EN PRIMERA INSTANCIA”**

**T E S I S**

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

**P R E S E N T A**

**OMAR ROJAS ANDRADE**

**DIRECTOR DE TESIS.**

**LIC. JAVIER ÁLVAREZ CAMPOS**

**XALATLACO, ESTADO DE MÉXICO,  
SEPTIEMBRE DE 2020**



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.

## **DEDICATORIAS**

### **A MIS PADRES**

#### **GUADALUPE ANDRADE ANDRADE Y OSVALDO LEONEL ROJAS REYNA**

*Dedico esta tesis a mis padres, quienes a lo largo de mi vida, han velado por mi bienestar y educación, siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento de mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy, lo que soy ahora.*

*Gracias padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día; confiar y creer en mí y en mis expectativas, gracias a mi madre por estar dispuesta a acompañarme cada larga y agotadora noche de estudio, agotadoras noches en las que su compañía y la llegada de sus cafés era para mí, como agua en el desierto; gracias a mi padre por siempre desear y anhelar siempre lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron durante mi vida.*

*Gracias a Dios por la vida de mis padres, también porque cada día bendice mi vida con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de las personas que sé que más me aman, y a las que yo sé que más amo en mi vida, gracias a Dios por permitirme amar a mis padres.*

**A MIS HERMANOS NELLY EDITH ROJAS ANDRADE, OSCAR ROJAS ANDRADE  
Y OSVALDO DANIEL ROJAS ANDRADE**

*Parece como si nunca hubiéramos estado en paz, siempre batallando por cualquier cuestión, sin embargo, siempre llegaron los momentos en lo que nuestra lucha ceso e hicimos una tregua para lograr metas conjuntas.*

*Les agradezco no solo por estar presentes aportando buenas cosas a mi vida, si no por los grandes lotes de felicidad y diversas emociones que siempre me han causado.*

*Nelly, tu una de las mejores personas que me rodean me has enseñado a disfrutar de la vida desde diferentes perspectivas, buscado siempre las circunstancias para ver el lado positivo de las cosas por más negativas que parezcan.*

*Oscar, gracias a tus cambios repentinos de humor, me has mostrado que la gente no se debe de juzgar solo por la apariencia, si no por las condiciones en que actúan cuando existen situaciones difíciles y quien más si no tú, quien muestras ser una persona de carácter estricto y duro cuando en verdad eres una de las personas más nobles que he conocido.*

*Daniel, el más pequeño e inquieto de mis hermanos, pero gracias a ti, he comprendido a vivir los mementos día a día, sin preocuparme por el mañana, la vida solo una vez se disfruta, lo aprendí de tí.*

**A MI ESPOSA BEATRIZ ELENA IGLESIAS CASTRO E HIJA ZURISADAI ROJAS  
IGLESIAS**

*Ustedes, siendo la mayor motivación en mi vida encaminada al éxito, son el ingrediente perfecto para poder alcanzar esta dichosa y muy merecida victoria en la vida, el poder haber culminado esta tesis con éxito, y poder disfrutar del privilegio de ser agradecido, ser grato con ustedes que siempre se preocuparon por mí en cada momento y que siempre quieren lo mejor para mi porvenir.*

*Les agradezco por tantas ayudas y tantos aportes no solo para el desarrollo de mi tesis, sino también para mi vida; son mi inspiración y mi motivación.*

*Gracias a ustedes mi vida tomo un cambio transcendental, puesto que me han enseñado a ver la vida desde otra perspectiva, hija con tu ternura e inocencias me has motivado para superarme día a día como persona y padre.*

*Amada mía, más que mi pareja, mi amiga y confidente, gracias por esas noches de desvelo que permanecías despierta aconsejándome y planteándome ideas para solucionar las problemáticas que día a día se presentan, gracias por esas palabras y alientos de motivación.*

LAS AMO.

## PRÓLOGO

Cuando me propuse realizar el siguiente trabajo de investigación, pensé que encontraría abundante material para procesarlo, sin embargo, grande fue mi sorpresa cuando no encontré lo suficiente para tratar el tema en particular de la investigación que nos ocupa.

No obstante, he emprendido la difícil tarea de hacer un trabajo de esta índole, la obra que presenté se estructura básicamente en cuatro grandes áreas: La primera, tiende a mostrar un panorama amplio referente a la historia y trascendencia del derecho en materia laboral en el territorio mexicano. En la segunda y tercera parte, resaltó la importancia de los conceptos básicos que día a día los aplicamos y la forma en que los conjugamos, si bien es cierto, en ocasiones muchos de nosotros los aplicamos de manera incorrecta sin tomar conciencia que en la praxis es un error que en ocasiones pudiera ser fatal y por último, en la cuarta fase se refiere principalmente a la propuesta referente a la implementación a un recurso de inconformidad establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en específico, en el artículo 123, apartado "A", con la finalidad de que la resolución emitida por el juzgador, se pueda impugnar en otra instancia jurídica, a través de un recurso, antes de que se pueda llegar al juicio de amparo.

Estoy plenamente seguro que los temas tratados, van a generar una discusión jurídica y que al final de cuentas contribuirá a fortalecer la metería laboral si esto es así, estaré plenamente satisfecho del enorme sacrificio, de largas noches de trabajo, de fines de semana inalcanzables para ver al fin el fruto de un merecido esfuerzo que de algo sirve.

## ÍNDICE

	PAG.
Introducción.....	I-VII

### CAPÍTULO UNO

#### ANTECEDENTES HISTÓRICOS NACIONALES DEL DERECHO LABORAL

1.1. Legislación laboral en las entidades federativas.....	1
1.2. Evolución histórica del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	5
1.3. Leyes federales del trabajo posteriores a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	15

### CAPÍTULO DOS

#### MARCO CONCEPTUAL EN MATERIA LABORAL

2.1. Teorías.....	29
2.2. Derecho laboral.....	32
2.3. Proceso laboral.....	33
2.4. Procedimiento laboral.....	36
2.5. Medios de impugnación.....	38
2.6. Revocación.....	40
2.7. Apelación.....	42
2.8. Segunda instancia.....	45
2.9. Laudo.....	53

## CAPÍTULO TRES

### EL PROCEDIMIENTO LABORAL

3.1. El procedimiento laboral en la ley federal del trabajo.....	56
3.2. El procedimiento laboral de acuerdo con la nueva reforma.....	66

## CAPÍTULO CUATRO

### PROPUESTA DE REFORMA PARA ADICIONAR EN EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS QUE LOS PROCESOS EN MATERIA LABORAL CONTEMPLAN UN MEDIO DE IMPUGNACIÓN EN CONTRA DE LOS LAUDOS EMITIDOS EN PRIMERA INSTANCIA

4.1. Planteamiento del problema.....	79
4.2. Exposición de casos prácticos.....	81
4.3. Opinión de tratadistas.....	104
4.4. Propuesta de reformar el artículo 123 apartado A, Fracción XX para que se adicione la Fracción IV en materia laboral y para que se establezca un recurso de reincorporación en contra de los laudos emitidos en primera instancia.....	107
-Conclusiones.....	112
-Propuesta.....	114
-Fuentes de información.....	118

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como principal propósito de estudio la implementación de recursos de impugnación en materia laboral. En concreto, la investigación que presentamos se acoge con la finalidad de establecer una propuesta instructiva que esté especialmente concebida para los estudiosos del derecho laboral.

De este modo, todo el planteamiento y desarrollo de esta tesis de investigación se fundamenta en una interrogante fundamental que da sentido y forma a todos nuestros planteamientos. Esta interrogante es la siguiente ¿Es necesaria la implementación de un recurso de impugnación en materia laboral antes de poder recurrir al juicio de amparo?

De esta pregunta, estoy seguro, se prestará a múltiples respuestas y a varios planteamientos de la cuestión, pero, en el caso que ocupa cabe destacar un tratamiento de ella que procede de nuestra formación como abogados, y por lo tanto, como profesionistas de la conducta externa del hombre, ya sea en su estado teórico y práctico en torno a la praxis.

Este tema me empezó a agradar desde el momento en que compañeros y maestros analizábamos el tema detalladamente y por qué desafortunadamente el empleado siempre ha sido explotado por el patrón, el cual el trabajador se deja humillar por un sueldo miserable y más que nada por la necesidad de llevar la comida a su hogar, pero al momento de ya no ser indispensables para el patrón, estos los despiden sin seguir las condiciones pactadas en la Ley Laboral, ya que al obrero se le tienen en una ideología muy mala y cuando realizar o ejercer acción e impugnar ciertas inconformidades, resulta negativa; es por ellos que

muchos obreros ya no prosiguen el juicio porque saben que el amparo es una herramienta muy difícil y algunos no cuentan con la solvencia económica para proseguir defendiendo sus pretensiones, por tal motivo, prefieren declinarse y conformarse con lo actuado.

Es por eso que estoy seguro de que es necesario que exista un recurso de inconformidad en materia laboral para impugnar una resolución, antes de proseguir enfrentarnos al juicio de amparo y de igual manera esperando que gracias a la reforma laboral en la cual se incorpora la Junta de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial, el procedimiento sea más eficaz y acelerado.

Por otra parte, la legislación laboral no contempla ningún recurso de impugnación acerca de la resolución dictada como sucede en otras ramas del derecho, si bien es cierto, es necesario que se agoten todos los recursos que la legislación señala para poder invocar el juicio de amparo, la materia laboral la considero intrínseca, debido a que, dictándose el laudo, inmediatamente se tiene que invocar un medio de control constitucional para erradicar la decisión emitida por el juzgador.

Por lo anterior, he considerado que sea en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 inciso A fracción XX mismos que a continuación expongo:

*La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado*

*A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.*

El derecho laboral tiene como antecedente la Constitución Política de 1917, en el Artículo 123, donde se definieron los derechos de los trabajadores; algunos de estos los conocemos, como la jornada laboral de ocho horas, pago de tiempo extra, indemnización por accidente de trabajo y libertad sindical.

Con el paso del tiempo, la necesidad de crear leyes laborales que se aplicaran a nivel país y que unificaran todo lo relacionado con los derechos laborales se hizo presente.

A partir de 1920, quienes se encontraban interesados en la creación de la legislación laboral manifestaron su interés al mostrarse a favor de iniciar la futura legislación federal que sirviera como único modelo para tratar todo lo relacionado con los temas laborales. Sin embargo, en el año de 1928 fue cuando se dieron los primeros pasos en materia de legislación laboral.

Esta iniciativa tuvo fuertes críticas, mencionando en una de ellas que sobrepasaba los lineamientos definidos en el artículo 123, debido a que se limitaba el derecho a la huelga y a la libertad de asociación, lo que tenía como consecuencia que el patrón era quien resultaba más beneficiado en lugar de ser los trabajadores quienes recibieran este beneficio.

El contenido que actualmente contempla el artículo 123 Constitucional, considerado en su momento como pionero a nivel Latinoamericano, en cuanto a logros de garantías y prestaciones laborales alcanzados por la sociedad mexicana se refiere, hoy en día ha querido ser modificado, ya sea para ampliar éstos, o en su caso, para delimitar algunos de los alcances plasmados en dicha disposición. Han sido diversos los cuestionamientos en tornos a la realidad y puesta en marcha de los derechos sociales señalados en el artículo 123, en ambos apartados “A y B”, que actualmente existen una serie de prerrogativas que se han puesto a consideración.

La globalización y la competitividad han sido unos de los argumentos más notorios para la modificación y eliminación de muchos de estos derechos, tales como el sindicalismo, antigüedad, pensiones, prestaciones como el de vivienda, recreación, vacaciones etcétera, ello en aras de economizar en la etapa de la producción o creación de bienes y/o servicios. Se pueden encontrar en este trabajo el nacimiento y evolución que han tenido los logros laborales de los trabajadores mexicanos, así como un análisis comparativo de la regulación en otros países, y lo que puede advertirse en un futuro próximo, tomando como base las propuestas legislativas. La trascendencia del tema reside en los tiempos que se viven actualmente en el país, así como en la consideración que se tiene de la urgente necesidad del desarrollo económico del mismo, lo que está directamente relacionado con el régimen laboral vigente, ya que de cierto tiempo a la fecha se ha manifestado la necesidad de ciertos ajustes a la legislación laboral.

El derecho procesal del trabajo, particularmente en el caso de México, se encuentra bajo un gran dilema, pues no ha sido eficiente a la hora de resolver las controversias suscitadas de una relación laboral, ya sea de naturaleza individual o colectiva, por tal motivo, debe de hacerse hincapié en que el proceso laboral debe mantener su estructura.

El procedimiento ordinario laboral, se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes, la Unidad Receptora de la Junta o Tribunal de Conciliación y Arbitraje competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

La Junta, 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, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio.

Para el desarrollo del tema de investigación, fue necesaria la utilización de las herramientas metodológicas siguientes:

- **Método histórico:** Se encarga de estudiar los hechos del pasado con el fin de encontrar explicaciones causales a las manifestaciones propias de las sociedades. **Aplicación del método:** Este método fue aplicado en la investigación principalmente en el apartado 4, debido a que se refiere a los antecedentes más relevantes de la historia del derecho del trabajo, ya que es la base de partida para poder desarrollar la investigación. El método histórico tiene mucha expansión

puesto que se basa principalmente en documentos que sirven como guía para la elaboración de nuevos documentos de información.

- **Método documental:** El investigador obtiene la información que desea por medio de fuentes documentales. **Aplicación del método:** Este método se aplicó en todo el trabajo, debido a la diversidad de información acerca de la nueva reforma y poder comparar el proceso laboral actual y el de la nueva reforma, para poder realizar el proyecto con éxito es necesarios compilar la mayor información posible y llevarla a una síntesis concreta para poderla plasmar en esta investigación.
- **Método analítico:** Es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos. **Aplicación del método:** Se aplicó el método analítico en los tres capítulos que conforman el contenido de la investigación, ya que en cada uno se analizó de manera muy determinada la información que se plasmó, de igual manera, al aplicar este método no solo significa que se analizó la información, sino que también se analizó la forma de aplicación de la nueva reforma laboral.
- **Método sintético:** Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. **Aplicación del método:** Cabe señalar, que el método sintético se aplicó en todo el proyecto debido a que fue necesario realizar síntesis con los elementos que lograron obtener a través de las diferentes técnicas de investigación que se aplicaron en la investigación.

- **Método jurídico:** Es la investigación que se lleva a cabo sobre la materia de la ciencia del derecho, es decir, las normas jurídicas. **Aplicación del método:** El método jurídico es uno de los más importantes en la tesis, debido al análisis de las diferentes legislaciones laborales pasadas, presentes y que en el futuro pueden tener eficacia en su aplicación.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL**

#### **1.1. Legislación laboral en las entidades federativas**

La legislación laboral es de suma importancia debido a que es la única de las leyes federales que regula la relación trabajador patronal, en el abuso de las atribuciones que el patrón tiene en ocasiones contra el trabajador.

**“A partir de la promulgación de la ley fundamental en 1917 la lucha por una legislación laboral democrática, que incluye a los derechos de contratación colectiva como individual, organización sindical, huelga y de estabilidad en el empleo fue de suma importancia en toda la república mexicana.”<sup>1</sup>**

Gracias a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo se respetaron los derechos laborales y se pudo llevar a cabo una sana relación trabajador patronal respetando los intereses de cada figura jurídica.

**“La ley Federal de Trabajo estaría encargada de reunir, ordenar y publicar datos e información relacionada con las cuestiones laborales en toda la república, servir de intermediario cuando los intereses lo soliciten, procurando la conciliación equitativa en los**

---

<sup>1</sup> PDF. “Evolución de la Legislación Laboral en México”. Peláez Ramos Gerardo, P. 1.

**casos de conflicto entre trabajadores y patronos sirviéndose de árbitro en sus diferencias siempre que así lo soliciten las partes.”<sup>2</sup>**

La Ley Federal del Trabajo es una de las legislaciones que resuelven los conflictos laborales, por lo cual sus organismos de integración se encargan de resolver la situación litigiosa que se pueda suscitar, procurando siempre por el interés del trabajador para evitar disgustos, pero desafortunadamente no siempre existían acuerdos equitativos es por ello que se suscitaron conflictos trabajadores patronales como la huelga de oro y plata en Pinos Altos Chihuahua, Cananea Sonora y Rio Blanco Veracruz.

**“Las causas que motivaron este movimiento de huelga en Chihuahua, al que en aquella época se le dio el calificativo de motín, fueron el disgusto que causó a los trabajadores el cambio de sistema de raya de semanal que era a quincenal y el establecimiento de los pagos mitad en dinero y mitad en mercancías de la tienda de raya de la misma compañía, en lugar de pagar todo con efectivo como se venía haciendo con anterioridad. Por último, el descontento de los trabajadores en contra de dos empleados principales que eran verdaderos capataces, Cananea Sonora en la mina de cobre Cananea Consolidated Copper Company (CCCC), propiedad del estadounidense William C. Greene, en la cual los trabajadores mexicanos exigían una igualdad tanto en la forma de jornada de trabajo como en el salario debido a que existía una prioridad por los norteamericanos, conflicto de Rio Blanco Veracruz en la cual se relacionaban a la industria textil, los trabajadores trabajaban en**

---

<sup>2</sup> PDF. “Evolución de la Legislación Laboral en México”. Peláez Ramos Gerardo, P. 1.

**condiciones muy miserables en estas fábricas, jornadas de trabajo de casi 15 horas (6 de la mañana a 8 de la noche), sueldos muy bajos (35 centavos al día), además, si la máquina se descomponía se lo descontaban de su paga al trabajador. Todas estas situaciones y muchas más crearon un ambiente de descontento en torno a la vida laboral de los trabajadores que vivían de la industria textil.”<sup>3</sup>**

Desafortunadamente los conflictos laborales desataban grandes huelgas en la cual hubo pérdidas contundentes tanto de productividad como vidas de trabajadores al llevarse a cabo tan sangrientas batallas y por eso es que a partir de 1913 algunos gobernadores de los Estados de la República, ya empezaban a poner ordenes firmes en algunos apartados laborales y que trajo consigo algunos beneficios para los trabajadores.

**“El 23 de agosto, Alberto fuentes, gobernador y comandante militar de Aguascalientes, estableció el descanso obligatorio y la jornada máxima de 8 horas, el 3 de septiembre, Pablo Gonzales ordeno la abolición de las deudas del proletariado en la ciudad y el campo en los Estados de Puebla y Tlaxcala, el 15 de septiembre, Eulalio Gutiérrez, gobernador y comandante militar de San Luis Potosí, decreto la jornada máxima y el salario mínimo, supresión de las tiendas de raya y prescripción de las deudas de los peones.”<sup>4</sup>**

---

<sup>3</sup> [HTTPS://ARCHIVOSHISTORICOSCHIHUAHUA.WORDPRESS.COM/2015/02/06/2374/](https://archivoshistoricoschiuhuahua.wordpress.com/2015/02/06/2374/) - RELATOSEHISTORIAS.MX/NUESTRAS-HISTORIAS/LA-HUELGA-DE-CANANEA.

<sup>4</sup> PDF. “Evolución de la Legislación Laboral en México”. Peláez Ramos Gerardo, P. 6.

Desde épocas remotas hemos observado que los derechos de los trabajadores se han tratado de establecer tanto en la ley como en los reglamentos laborales para que estos se puedan respetar y mejorar las condiciones de los trabajadores, de igual manera se establece lo que son los pagos y la forma de los mismos, aunque se establecían salarios realmente bajos, estos tenían que cubrirse de acuerdo con la labor realizada y dependiendo de cómo establecía el pago el patrón ya sea por día, semana o mes.

**“La retribución del trabajo nunca será menor de un peso por cada día, pudiendo estipularse su pago diariamente, por semanas o por meses, sin perjuicio de la contratación de obras a destajo o precio alzado, en cuyo caso podrán variarse las condiciones de pago. Éste deberá hacerse a los trabajadores de fábricas, talleres, haciendas y en general a todos los que presten algún servicio, precisamente en moneda nacional.”<sup>5</sup>**

El objetivo de mayor importancia de la Ley Federal del Trabajo, se propone proteger la salud y la vida del trabajador, además definir lo que entendemos por una jornada de trabajo, asegurar el descanso semanal, el gocé y disfrute del periodo vacacional.

---

<sup>5</sup>PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 1.

## **1.2. Evolución histórica del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**

El nacimiento del artículo 123 es principalmente el inicio de una gran fase del derecho, ya que gracias a la creación de este artículo nace el Derecho Laboral legislado por primera vez en una Ley Suprema como lo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**“La constitucionalización del derecho del trabajo, la cual alcanzo su máxima expresión en la Carta Magna de 1917 significa un reconocimiento histórico de las reivindicaciones sociales y derivado de ello, un compromiso del Estado con los trabajadores.”<sup>6</sup>**

Gracias a la consolidación del derecho laboral, el Estado juega un papel importante debido a que se encargara de que los derechos establecidos en la legislación laboral se cumplan tal cual se establecieron tomando en consideración que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la carta suprema y la cual garantizara el correcto funcionamiento de dicha legislación.

**“Para el derecho del trabajo, las normas constitucionales conforman un marco regulador que delimita y prefigura el contenido de la norma legal: es decir, a la luz de los principios de la Constitución, se interpreta y aplica el ordenamiento legal en su conjunto, con el fin de**

---

<sup>6</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 1.

**garantizar plenamente la efectividad de los derechos fundamentales de carácter laboral consagrados en la misma.”<sup>7</sup>**

Cabe mencionar que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue la primera en reconocer los derechos de los trabajadores.

**“A México se le debe la primera constitución social en la historia universal de las instituciones jurídicas, pues la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917, estableció un conjunto de garantías sociales en favor de los trabajadores mexicanos.”<sup>8</sup>**

En efecto, recordemos que la Carta Magna de 1917 al tomar en cuenta las garantías de los trabajadores era necesario que estas se cumplieran de manera estricta para no continuar con la sobre explotación del trabajador por el patrón y más que nada en la protección de medidas dentro de empresas, industria, minas, etcétera. Es por ello que algunos constituyentes crearon debates sobre cuales garantías en verdad benefician a los trabajadores.

**“Constituyentes como Alfonso Cravioto, Francisco Mujica, Heriberto Jara, Froilán Manjarrez, Esteban Boca Calderón, entre otros, protagonizaron el debate más importante en la historia del derecho laboral mexicano, ya que se crearon bases constitucionales en la**

---

<sup>7</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 1.

<sup>8</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 56.

**Carta Magna de 1917 respecto a la materia de trabajo, aspectos como los siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, aplicación de medidas de higiene en fábricas, minas y convenios industriales.”<sup>9</sup>**

Llevado a cabo el debate en materia laboral, se puede considerar que no basta solo con algunas bases constitucionales sobre la materia laboral, sin embargo, se considera que es necesario implementarse todo un capítulo sobre los derechos dirigidos a los trabajadores en su propio beneficio como lo es el funcionamiento de las Juntas de Conciliación, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones.

**“Manjarrez señalo que, con la participación de los trabajadores reconocida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la lucha revolucionaria se había transformado en una revolución social.”<sup>10</sup>**

Al establecer bases en el artículo 123, los trabajadores se sentían más protegidos, ya que en cualquier momento en el cual sus derechos fueran incumplidos, pueden sentirse respaldados debido a que la Carta Magna los protege otorgándoles varias vías de acción para que puedan ser un ente que se encuentre dentro de la sociedad.

---

<sup>9</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 56.

<sup>10</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 56

**“Las garantías sociales, en particular las disposiciones del artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al ser humano como miembro de un grupo social, no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas, tal como se consideraba bajo el liberalismo individualista de la Constitución de 1857.”<sup>11</sup>**

Al considerarse al trabajador dentro de la sociedad y sabiendo que sus garantía tenían que cumplirse, los trabajadores se sentían más protegidos ya que la Carta Magna los tiene respaldados y consagrados en el artículo 123, para que todos los temas relacionados a la violación de derechos de los trabajadores sea sancionada, posteriormente, se consideran lo que son las Cajas de Seguros Populares, la cual obligaba a los patrones y al Estado a cubrir la seguridad social de los trabajadores dentro de las zonas donde desempeñen sus labores.

**“La pretensión de los constituyentes era obligar al Estado y a los patrones a instaurar un sistema de seguridad social para que de esta manera se pueda garantizar la protección del trabajador.”<sup>12</sup>**

Establecida y garantizada la seguridad social de los trabajadores, de esta manera se trabajaba cómodamente y sin la preocupación de sufrir algún riesgo en el cual los dejaran fuera de la jornada de trabajo y no poder percibir algún ingreso, posteriormente se reforma la fracción XXIX del artículo 123 en la cual se sustituyen las Cajas de Seguros Populares por la Ley de Seguro Social, la cual comprende

---

<sup>11</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 57.

<sup>12</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 62.

seguro de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, enfermedades y accidentes.

**“La Ley de Seguro Social consideraba también de utilidad social que: comprenderá seguros de invalidez y otros análogos como un símbolo de la necesidad de aspirar a un sistema general y obligatorio de seguros sociales para los trabajadores.”<sup>13</sup>**

Los trabajadores al considerarme inspirados por la Ley de Seguro Social y sabiendo que se encuentran protegidos por un servicio que sus patrones y el mismo Estado tienen que cubrir, de alguna manera teniendo el apoyo del entonces Presidente Emilio Portes Gil, se consideró por adherir nuevos seguros que los siguiera beneficiando.

**“Para aceptar la realidad de la Ley de Seguro Social y de su institución y en espera de ofrecer sustento constitucional se agregó el nuevo servicio de seguro en el cual consistía en el de guardería para los hijos de trabajadores y se permitía cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales para abarcar a segmentos de la sociedad productiva más numerosos y a sus familiares.”<sup>14</sup>**

---

<sup>13</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 62

<sup>14</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 63.

Otorgado otro beneficio para los trabajadores como las guarderías, ya estaba como opción que los dos padres de familia trabajaran para producir más economía para sus hogares sabiendo que sus hijos se encontraban en lugares en los cuales además de estarlos cuidando, se les enseñaban cosas nuevas para tener un mejor aprendizaje, ya que es un servicio que los trabajadores están cubriendo al momento de realizarles su pago de su salario se les hace una deducción por el pago de ese servicio.

**“El salario es una institución fundamental del derecho laboral; por ello, el texto aprobado en Querétaro contiene la determinación de salario mínimo con la explicación de sus elementos: suficientes para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefes de familia.”<sup>15</sup>**

Recordemos que el salario mínimo es aquella retribución que percibe el trabajador por haber realizado una labor y que además debe de ser suficiente para cubrir las necesidades básicas y de su familia. De igual manera cabe mencionar que dependiendo de la obra o labor realizado se tiene que percibir un salario equitativo al trabajo realizado, el cual debe de ser libre de embargo, descuento o compensación e integro sin tomar en cuenta sexo, nacionalidad y la forma de pago tendría que ser en moneda de curso legal.

**“Para erradicar la práctica de la tienda de raya, instrumento de explotación que durante el porfiriato se vivió habitualmente en el**

---

<sup>15</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 64.

**trabajo agrícola, el texto constitucional estableció la obligación de pagar un salario precisamente en moneda de curso legal. Asimismo, se estableció que los créditos en favor de los trabajadores por salario y sueldo devengados en el último año, por indemnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera otra en los casos de concurso o quiebra, se estableció que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato las que se fijen un salario que no sea remunerador.”<sup>16</sup>**

Es necesaria la paga en moneda de curso legal, ya que de esta manera se puede evitar que los empresarios o patronos otorguen a los trabajadores el salario correspondiente por haber realizado cierta actividad y cumplir con una jornada de trabajo determinados objetos, materias primas u otras que en ocasiones no son indispensables para los trabajadores, ya que para ellos es necesaria la economía para poder solventar a la familia y necesidades básicas que la misma tiene. De igual manera se optó que los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración extra por el trabajo que han realizado después de la jornada legal y que gracias a ellos, las empresas tienen éxito y muchas ganancias, es decir, reparto de utilidades.

**“Artículo 123 fracción IX del apartado A de nuestra Carta Magna. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las unidades de empresa.”<sup>17</sup>**

---

<sup>16</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 64.

<sup>17</sup> PDF. Texto Original del Art. 123 Fracción IX Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Gracias al reparto de utilidades, algunos trabajadores se esfuerzan y desempeñan mejores labores porque saben que si la empresa obtiene mayores ganancias, ellos recibirán una porción económica extra. Posteriormente los constituyentes se enfocaron en diferentes puntos de protección laboral, como lo es la protección de las mujeres y menores de edad, ya que en 1857 no se encontraba regulada esta protección, es decir, las jornadas de trabajo para hombres mujeres y menores de edad eran las mismas independientemente del trabajo que desempeñaran ya fuera una gran exigencia de fuerza física, como una actividad considerable. Fue entonces que a partir de 1917 entro en vigor dicha protección en diferentes aspectos dependiendo de la situación en que se encontraran las mujeres y menores de edad.

**“El texto original del artículo 123 estableció normas protectoras del trabajo de las mujeres y de los menores, pues prohibió las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años; igualmente proscribió a unas y otras el trabajo nocturno industrial y añadió que en los establecimientos comerciales no podrían trabajar después de las diez de la noche. Asimismo, dispuso que los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas, estableció además que el trabajo de los niños menores de doce años no podría ser objeto de contrato.”<sup>18</sup>**

Es necesario considerar que las mujeres y menores de edad no deben de realizar las actividades laborales que puedan causarles algún daño, si tienen los mismos derechos de igualdad, pero es conveniente que los hombres realicen los

---

<sup>18</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 67.

trabajos que necesiten más fuerza física y sean más peligrosos, es por eso que las mujeres embarazadas no deben realizar trabajos que puedan poner en peligro su vida y la de su bebe ya que ellas cuentan con derechos especiales.

**“Impedir que las mujeres embarazadas desempeñen trabajo físico que exijan un esfuerzo material considerable, el descanso forzoso posterior al parto, de un mes de duración, conservando su salario íntegro, así como su empleo y los derechos establecidos en su contrato y finalmente el derecho de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar al bebe durante el periodo de lactancia.”<sup>19</sup>**

La protección para la mujer embarazada y el periodo de lactancia es de suma importancia que siga conservando su trabajo debido a que muchas mujeres son madres solteras y está puede ser su única fuente de empleo con la cual sustentan los gastos de su hijo. De igual manera, la Carta Magna no solo elevo a rango Constitucional una serie de derechos laborales de carácter sustantivo, sino que también confirió a los trabajadores los mecanismos jurídicos para la defensa de estos, como lo es el derecho de huelga.

**“Múgica, insigne constituyente, precisó que el derecho de huelga tendría por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”<sup>20</sup>**

---

<sup>19</sup> PDF. “El Sistema Laboral en México”. De Buen Néstor, P. 127.

<sup>20</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 69.

El derecho de huelga tiende a que los trabajadores suspendan sus labores por causa de alguna inconformidad que se haya suscitado, establecida por el patrón o el incumplimiento de algunas de las cláusulas firmadas en los contratos colectivos del trabajo, entre otras.

**“La huelga deberá tener por objeto: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.”<sup>21</sup>**

La huelga a pesar de que es un derecho fundamental para el trabajador solo se debe de ejercer siempre y cuando se realice con carácter lícito, es decir, que la huelga se limite al mero acto de la suspensión del trabajo y no se ejecute con actos violentos contra el patrón y/o la propiedad. De igual manera se consideró de suma importancia para los trabajadores que el estado y los empresarios les otorgaran la

---

<sup>21</sup> Ley Federal Del Trabajo. Vigente, Art.450.

posibilidad de obtener viviendas dignas para aquellos en los cuales las áreas y zonas de trabajo se encontraran muy retirado de sus lugares de origen, por lo cual los trabajadores al terminas las jornadas laborales en ocasiones era imposible poder regresar a su hogar debido a que el transporte solamente transitaba en cierto horario.

**“El artículo 123 en su fracción XII, estableció la obligación patronal y del Estado de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas en arrendamiento, siempre que se encontraran las factorías o establecimientos fuera de centros poblados.”<sup>22</sup>**

Al establecer las viviendas dignas para los trabajadores, era de gran ayuda para los trabajadores, puesto que dormían en sótanos, caballerizas y zonas no adecuadas para poder descansar, aunque ese servicio no era considerado como gratuito ya que al momento de que se les hacia el pago, se realizan retenciones por el hecho del préstamo de la vivienda.

### **1.3. Leyes federales del trabajo posteriores a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

El **Derecho del Trabajo** nació con la **Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917**. En la misma se consagraba este derecho, protegiendo a aquellas personas económicamente débiles.

---

<sup>22</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 72.

La primera Ley Federal de Trabajo se creó el 18 de agosto de 1931 con el objetivo de proteger y brindar mejor calidad de vida para los trabajadores, debido a que ya existía un gran número de empleados que eran explotados, se incluían menores de edad y las jornadas de trabajo eran excesivas de 20 horas diarias, por lo cual fue uno de los grandes pilares para el estallido de la Revolución Mexicana y posteriormente se instauró en la Carta Magna.

**“La Carta Magna fue promulgada el 5 de febrero y en ella se incluyó el artículo 123 donde se dicta todo lo relacionado al trabajo, las relaciones entre el trabajador, el patrón, así como los derechos y obligaciones de ambos.”<sup>23</sup>**

Plasmado el artículo 123 en la Carta Magna, se optó por la Ley Federal de Trabajo debido a que los derechos laborales se encontraban regulados por el derecho civil y no por una rama específica como el derecho laboral tal y como lo propuso Emilio Portes Gil, presidente provisional.

**“El 6 de agosto de 1929 se aprobó la iniciativa del presidente Portes Gil para que la facultad de legislar en materia laboral fuera únicamente del Congreso de la Unión. Dado así, el presidente electo de 1930 Pascual Ortiz Rubio fue quien incluyó en la Carta Magna la Ley Federal de Trabajo, pero fue hasta el 18 de agosto de 1931 que se aprobó por el Congreso de la Unión esta ley.”<sup>24</sup>**

---

<sup>23</sup> [HTTPS://PREZI.COM/P8PH\\_YYOOM9N/LEY-FEDERAL-DEL-TRABAJO-1931-1970](https://prezi.com/p8ph_yyoom9n/ley-federal-del-trabajo-1931-1970).

<sup>24</sup> [HTTPS://PREZI.COM/P8PH\\_YYOOM9N/LEY-FEDERAL-DEL-TRABAJO-1931-1970](https://prezi.com/p8ph_yyoom9n/ley-federal-del-trabajo-1931-1970), P. 12.

Funcionando la Ley Federal de Trabajo, las relaciones laborales iban mejorando dependiendo a las necesidades del patrón debido a que los contratos laborales se adecuaban principalmente a los que el mismo solicitaba sin pensar en el trabajador.

**“Posteriormente en 1967 en presidente Gustavo Diaz Ordaz propuso la actual y vigente Ley Federal de Trabajo que entró en vigor hasta el primero de mayo de 1970 en la cual se establecieron reformas importantes como la del 24 de febrero de 1972, en materia de habitaciones para los trabajadores la cual, en acatamiento a la constitución relativa al 14 de febrero del propio año, dio origen a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, el 9 de enero de 1974, que constituyo el fundamento legal para la creación, por decreto del Ejecutivo Federal, el 7 de febrero de 1975 referente a la competencia de las autoridades de trabajo, el 31 de diciembre de 1975 con referente al pago de aguinaldo proporcional al tiempo de trabajo, 30 de diciembre de 1977 la regulación de trabajo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, 28 de abril de 1978 se publicó la reforma relacionada a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.”<sup>25</sup>**

En la nueva Ley Federal de Trabajo se realizaron importantes reformas que son de suma importancia y que la Ley de 1930 no las consideraba como por ejemplo que a los trabajadores se les proporcionaran viviendas dignas, una capacitación y adiestramiento antes de ejercer una actividad laboral, entre otras. Un aspecto

---

<sup>25</sup> [HTTPS://ARCHIVOS.JURIDICAS.UNAM.MX/WWW/BJV/LIBROS/5/2458/41.PDF](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/41.pdf)

importante fue el acontecimiento de la reforma realizada en 1998 en contra de la discriminación a las personas que se encuentran contagiadas con enfermedades de transmisión sexual las cuales se le negaba la cuestión de labor en determinadas áreas de trabajo, el hostigamiento en contra de las mujeres y mover los días de descanso conmemorativo a viernes o lunes.

**“Iniciativa del primero de diciembre de 1998 relacionada a no discriminar a las personas con VIH, sin considerar que el artículo 3 y 56 de la ley regulan en forma enunciativa, la no discriminación, iniciativa de 1999 relacionado con el trabajo de mujeres regulando figuras como hostigamiento sexual, igualdad de trato y oportunidad sin olvidar la protección de la integridad.”<sup>26</sup>**

Las iniciativas mencionadas actualmente se siguen practicando, recordemos que, en muchas empresas, los patrones no tienen en consideración algunas enfermedades o problemas que tienen los trabajadores que los orilla a la necesidad de realizar una labor honesta pero no se le brinda la oportunidad debido a la discriminación. Posteriormente, en el año 2001 la Secretaría del Trabajo realizo un papel importante al instaurar un órgano, en el cual tenía como objetivo ayudar a los trabajadores.

**“La Secretaría de Trabajo presentó el programa de modernización y actualización de la legislación laboral, al instalar dentro de su organización a la mesa central de decisiones, integrada por once representantes del sector empresarial y once representantes del**

---

<sup>26</sup> PDF. “La Reforma Laboral en México”. Berumen Lacavex María Aurora, P. 684.

**sector trabajador, la cual se encargaría de regular, coordinar y apoyar a los trabajadores.”<sup>27</sup>**

La mesa central no tuvo mucho éxito dentro de la Secretaría del Trabajo puesto que las demandas que emitían los trabajadores eran excesivas y no se llevaba a cabo la tarea asignada para la misma, debido a que solo eran aceptadas aquellas demandas que se encontraran dentro de una determinada jurisdicción, de tal forma, se realiza la reforma a la fracción XXII del artículo 123 de la Carta Magna la cual establece el reforzamiento de la jurisdicción de los tribunales laborales.

**“Reforma de la fracción XXII del artículo 123 de la Carta Magna, esta reforma introdujo la obligación de los empresarios, de someterse en los casos de despido injustificado a los trabajadores, a la jurisdicción de los tribunales laborales y cumplir sus resoluciones.”<sup>28</sup>**

Esta reforma tuvo un papel muy importante ya que exigía a los tribunales a que realizaran las labores que se les había asignado de una manera eficaz y solucionar los problemas que se susciten, como es el caso del despido injustificado en la cual recordemos que el trabajador tiene el derecho a exigir la reinstalación en la labor que estaba desempeñando o bien, una indemnización por el tiempo que se encontró laborando.

---

<sup>27</sup> PDF. “La Reforma Laboral en México”. Berumen Lacavex María Aurora, P. 687.

<sup>28</sup> PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 75.

**“Fracción XXII del artículo 123 de la Carta Magna: El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”<sup>29</sup>**

El despido injustificado por parte del patrón, es un problema de acción que puede traer consecuencias muy severas para el mismo, por lo regular el patrón realiza este tipo de acción en el momento de que su trabajador no desempeña las actividades de buena manera, pero recordemos que es obligatorio para el patrón implementar la escuela de capacitación y adiestramiento para que el empleado realice sus funciones correctamente.

**“Fracción XIII del artículo 123 de la Carta Magna de 1978: Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para**

---

<sup>29</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente, Art 123 Frac XXII.

**el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación y la Ley Federal de Trabajo determine los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deban cumplir en dicha obligación.”<sup>30</sup>**

Certificada la capacitación y adiestramiento en la empresa, el patrón brindará las condiciones al trabajador para realizar labore asignadas y cumplir las obligaciones que tienen como trabajadores, así como conseguir el equilibrio entre el patrón y trabajador para llevar a cabo un buen ambiente laboral, sin la existencia de discriminación, sexo, condición social, entre muchos otros aspectos.

**“Artículo 2 de la Ley Federal de Trabajo: Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.**

**Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con**

---

<sup>30</sup> PDF. “La Reforma Laboral en México”. Berumen Lacavex María Aurora, P. 680.

**condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.**

**El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.**

**La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”<sup>31</sup>**

Al establecerse el artículo segundo en la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales se realizaban de mejor manera y convivencia, debido a que los trabajadores y patrones tienen derechos y obligaciones recíprocas en el establecimiento donde se lleva a cabo el trabajo, pero como en todos casos, algunos patrones creían que tenían la capacidad y derecho de molestar a sus trabajadores y en algún caso extremo llegar al acoso sexual, amenazando con despido a su víctima si en determinado momento realizaba cualquier acto contra la empresa o patrón que pusiera en riesgo el prestigio de la mismas, por tal motivo, en 1973 se plasma en la Ley Federal del Trabajo en artículo 3 Bis.

---

<sup>31</sup> Ley Federal del Trabajo de 1970, Art 2.

**“Artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo de 1973: para efectos de esta ley se entiende por:**

**a) Hostigamiento: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y**

**b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”<sup>32</sup>**

El hostigamiento y el acoso sexual, es una anomalía que actualmente se sigue practicando debido a la ignorancia tanto del patrón como del trabajador que se queda callado y no hace nada por evitar determinado acto y de alguna manera, la necesidad los orilla a resistir el abuso. Este tipo de actos fue una de las grandes causas por las cuales se llevaron a cabo huelgas importantes como la de Cananea Sonora, Rio Blanco en Veracruz, entre otras, en las cuales también el patrón decidía llevar a cabo mucha contratación de trabajadores extranjeros debido a que creían que eran más efectivos y realizaban las labores con más rapidez.

**“Artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo de 1973: En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón**

---

<sup>32</sup> Ley Federal del Trabajo de 1973, Art. 3 Bis.

**podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a 3 trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.”<sup>33</sup>**

Los patrones piensan que la mano obrera mexicana es ineficaz y desafortunadamente al tener esos pensamientos se sobre explota al trabajador mexicano a realizar tareas forzadas a cambio de un salario muy bajo e inclusive a realizar determinada tarea a cambio de algo, tal y como se realizaba con las famosas tiendas de raya. Como la pobreza en territorio mexicano era demasiada, los hijos de los trabajadores se veían en la necesidad de ayudar a sus padres a producir economía, estos laboraban sin la protección necesaria y realizaban los mismos trabajos que los adultos sin importar que sufrieran algún daño e inclusive pudieran morir al momento de realizar trabajos forzosos, es por ende que la Ley Federal de Trabajo estableció en 1970 una delimitación en el rango de edades para los menores que quisieran laborar en un determinado lugar o establecimiento.

**“Artículo 23 de la Ley Federal de Trabajo de 1970: Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad**

---

<sup>33</sup> Ley Federal del Trabajo de 1973, Art. 7.

**Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.”<sup>34</sup>**

Al establecer un rango determinado de edades, muchos jóvenes y en su caso niños no pudieron apoyar en la cuestión laboral, debido a que muchas empresas y patrones decidieron no contratar a menores para no meterse en cuestiones jurídicas. La Ley Federal del Trabajo de 1970 trajo consigo mucha protección para los trabajadores, los cuales en determinado momento realizaban acciones que no iban acorde con las cuestiones laborales, es por eso, que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo estableció algunas causas de la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón.

**“Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo; IV.**

---

<sup>34</sup> Ley Federal del Trabajo de 1970, Art. 23.

**Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y XV. Las análogas a las**

**establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera, graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.**

**El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.**

**El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.**

**La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”<sup>35</sup>**

Si los trabajadores incurrieran en alguno de los preceptos establecidos en el artículo 47, el patrón podría considerar si le da la oportunidad de reintegrarse a las cuestiones laborales o no, de igual manera en ese mismo año se estableció el periodo de vacaciones para los trabajadores y en él 2012 la forma en que se fijaran los salarios, dependiendo como se hayan establecido, por obra determinada, tiempo determinado y comisión.

**“Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual**

---

<sup>35</sup> Ley Federal del Trabajo de 1970, Art 47.

**de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.** <sup>36</sup>

Las vacaciones son necesarias para todo ser humano después de realizar labores diarias, además de un día de descanso a la semana con la finalidad de obtener un periodo más prolongado para realizar actividades familiares.

---

<sup>36</sup> Ley Federal del Trabajo de 1970, Art 76.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **MARCO CONCEPTUAL EN MATERIA LABORAL**

En este capítulo hablaremos acerca de los preceptos fundamentales en nuestro tema, así como teorías, las cuales dependiendo de cada punto de vista de diferentes fuentes y autores tomaremos conclusiones con opinión propia y adecuada para plasmarla en la investigación correspondiente, ya que la información obtenida se desmembrará y analizará detalladamente.

#### **2.1. Teorías**

##### **Teoría individualista**

El individualismo es un legado de Hobbes y de Locke; para ello la sociedad es simplemente un instrumento que nos ayuda a proteger ciertos derechos y a producir algunos bienes en mayor cantidad. Se distinguen varias clases de individualismo como son:

1. Individualismo ético.
2. Individualismo económico.
3. Individualismo metodológico.

El individualismo económico que es el que nos interesa, ya que se basa en las leyes del mercado porque tienen la racionalidad suficiente para funcionar sin la intervención o una mínima intervención del Estado.

Dicho individualismo supone la propiedad privada de los medios de producción y la libertad en el mercado, tanto para adquirir mercancías como para adquirir fuentes de trabajo. El liberalismo se pronunció como contrario a toda forma de organización laboral, por considerarlo un peligro para la estabilidad social y el orden capitalista.

En el liberalismo se desarrolló la modalidad de contratación libre de la prestación de trabajo, donde eran válidas todas las condiciones y modalidades estipuladas por la libre voluntad de las partes, lo cual se convirtió en la libertad para oprimir al necesitado trabajo.

**“La teoría individualista principalmente se planteaba la forma en que el trabajador y patrón propusieran sus propias condiciones laborales, es decir, la jornada laboral, el salario a pagar, el tipo de trabajo, duración, entre otras situaciones, dejando fuera en la mayoría de las decisiones la intervención del Estado.”<sup>37</sup>**

### **Teoría socialista**

Frente a la corriente del pensamiento del liberalismo, surgió el socialismo, concepción social que subordina el interés del individuo al interés de la colectividad, como medio para alcanzar una mayor solidaridad entre los hombres.

---

<sup>37</sup> [WWW.DERECHO.INTER.EDU/INTER/SITES/DEFAULT/FILES/.../PRIMERA\\_CLASE\\_LABORAL-2012.PDF](http://WWW.DERECHO.INTER.EDU/INTER/SITES/DEFAULT/FILES/.../PRIMERA_CLASE_LABORAL-2012.PDF)

Reconoce al Estado plena potestad para organizar la sociedad y la economía, así como, admite la propiedad colectiva de los medios de producción. Afirma una necesaria intervención del Estado en materia laboral; la producción socialista se basa en la planificación racional de los valores de uso y decisiones coordinadas de inversión para alcanzar los objetivos económicos que se define por el grado en que está prevista la actividad económica en la sociedad por los productos asociados, de manera que el producto excedente de la población está controlado por una mayoría de la población a través de procesos democráticos laborales.

Marx fue un líder, una gran esperanza de los pobres por dejar de ser, una gran utopía, un gran hombre, pero al mismo tiempo un gran ingenuo, pensaba en la comunidad de los hombres, planteaba la teoría de la plusvalía, ya que creía que los trabajadores eran explotados y tenía razón; creía en la repartición igualitaria de las tierras y en que el capital debería ser mejor distribuido, pensaba que la fuerza de trabajo añadía al producto un nuevo valor y esto haría merecedor de un nuevo sistema de repartición de la riqueza, a través del trabajo. Ese era Marx, un gran ingenuo que creía en la igualdad y en la buena voluntad de los hombres.

**“La teoría socialista es todo lo contrario a la individualista, ya que plantea una unión tripartita entre el Estado, el trabajador y el patrón en la cual, al establecerse una relación laboral, tendría que ser de manera equitativa, de lo contrario, el Estado realizaría una conciliación entre el patrón y el trabajador, vigilando constantemente que las cláusulas planteadas se cumplieran tal cual se plantearon.”<sup>38</sup>**

---

<sup>38</sup> [WWW.DERECHO.INTER.EDU/INTER/SITES/DEFAULT/FILES/.../PRIMERA\\_CLASE\\_LABORAL-2012.PDF](http://WWW.DERECHO.INTER.EDU/INTER/SITES/DEFAULT/FILES/.../PRIMERA_CLASE_LABORAL-2012.PDF)

## 2.2. Derecho laboral

La ciencia del derecho comprende diferentes ramas como lo es el derecho público, derecho privado y derecho social, nuestra rama de investigación se encuentra dentro del derecho del social, ya que se encarga de proteger a las clases vulnerables.

**“Macchiavello señala que el derecho laboral tiene por objeto regular, con principios propios las relaciones jurídicas individuales y colectivas que emanen y se genera por el desarrollo de actividades laborales retribuidas, subordinadas y privadas.”<sup>39</sup>**

Macchiavello es muy preciso y concreto en su definición en la cual es importante regular las relaciones laborales bajo leyes, potestades establecidas y pactadas para el mejoramiento de la armonía laboral.

**“Para Patricio Novoa, señala que es la rama del derecho que, en forma principal, se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que se obligan de modo total o parcial, su capacidad de trabajo durante un periodo apreciable de tiempo a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica que remunere sus servicios.”<sup>40</sup>**

---

<sup>39</sup> PDF. “Derecho del Trabajo”. Macchiavello, P. 45.

<sup>40</sup> CFR. NOVOA Patricio, “Manual del Derecho del Trabajo.”Edit. Jurídica de México. P 25

Novoa realiza la definición de derecho laboral utilizando algunas características del contrato individual, por lo cual esta definición a mi apreciación es el concepto de contrato individual de trabajo.

**“Héctor Escribar Mendiola lo define como el conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles.”<sup>41</sup>**

Mendiola se basa principalmente en la protección de la clase socialmente más vulnerables tratándose en la percepción de ingresos y por tener un empleo formalmente estable. En lo personal el derecho laboral o el derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones entre trabajadores y patronas siempre y cuando exista un acuerdo de voluntades, pactando el trabajo personal y subordinado a desarrollar y el monto por la tarea realizada.

### **2.3. Proceso Laboral**

Este concepto, algunos estudiosos del derecho lo mal interpretamos y en ocasiones lo aplicamos de manera incorrecta al confundirlo con otra definición como lo es el procedimiento debido a que tienen un gran enlace que los vincula pero que sin en cambio son dos cosas muy diferentes.

---

<sup>41</sup>CFR. ESCRÍBAR Mendiola Héctor. “Tratado del Derecho del Trabajo”.Edit. Porrúa. P17

**“Para Santiago A. Kelley Hernández, el proceso laboral es la serie de actos, fenómenos o acontecimientos que tienen relación entre sí para llevar a cabo actos en materia de derecho de trabajo.”<sup>42</sup>**

Santiago contempla la definición de manera muy tradicional y que de igual manera es muy certera debido a que todos los actos tienen que tener una congruencia en particular. Eduardo Pallares enfoca un poco más la definición de proceso laboral, debido a que incluye a las partes y autoridades.

**“Serie de actos realizados por el órgano regulador y las partes, relacionados entre sí por el fin que se persigue, que es satisfacer las pretensiones de las partes solicitantes, debido a que sostiene que el proceso laboral era un contrato que se le llamaba doctrina contractualista, la cual tuvo su base históricamente en el periodo formulario conocido como litis contestatio, en donde en la primera fase el magistrado expedía la formula en la que se fijaban los elementos para la sustanciación del litigio, el cual se debería de llevar ante el juez, y la doctrina contractualista sostenía que esta fórmula contenía un acuerdo entre las partes respecto de lo que sería materia de litigio.”<sup>43</sup>**

Un punto importante que señala Pallares es que el proceso laboral se basa en un pilar que es la teoría contractualista, ya que se persigue cada paso señalado por una autoridad para poder lograr un objetivo en común, que se llevara realizando

---

<sup>42</sup> CFR. HERNÁNDEZ Kelley Santiago. “Teoría del Derecho Procesal”. Edit. Porrúa. México, 1970. P.5.

<sup>43</sup> CFR. PALLARES Eduardo. “Derecho Laboral”. Edit. Trillas. República Dominicana, 1998. P. 56.

todos los puntos señalados los aspectos importantes y poder culminar con una determinada litis, ya sea de común acuerdo o depende de la situación en se nos estemos encontrando.

**“V́ctor Fairén Guillén está totalmente en desacuerdo debido a que sostiene que el proceso laboral es una relación jurídica de la rama del derecho social, pero además autónoma y compleja, autónoma porque tiene vida y condiciones propias, independientemente de la voluntad concreta que la ley afirmada por las partes, además es compleja porque no comprende un solo derecho u obligación, si no un conjunto de varios derechos y obligaciones, coordinados en un fin común que sería satisfacer las pretensiones paso a paso de las partes.”<sup>44</sup>**

En lo personal, la definición de Fairén es errónea debido a que el proceso laboral no es rama, es verdad que se encuentra dentro de la división del derecho social pero no puede ser una rama como tal, pero por otra parte tiene mucha razón debido a que el proceso contiene muchas obligaciones ya que para llevarse a cabo se tiene que esquematizar cada punto perfectamente y es obligación de las partes llevar la situación jurídica acorde a como está establecida en la ciencia del derecho.

El Proceso laboral lo considero como el conjunto de actos regulados por la ley realizados y concatenados entre sí con la finalidad de alcanzar la aplicación jurídica

---

<sup>44</sup>CFR. FAIRÉN Guillén Víctor. “Teoría General del Proceso, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, México, 2001. P. 18.

del derecho laboral y satisfacer las pretensiones de las partes que tengan la razón con lo que se logra hacer justicia y vivir en un estado de derecho.

## **2.4. Procedimiento laboral**

El procedimiento laboral lo aplicaremos inmediatamente después de aplicar el término de proceso laboral, debido a que el procedimiento son aquellas formalidades que deberán de estar revestidos los actos dentro del proceso, es decir, una vez teniendo claros los actos dentro del proceso, es momento de aplicar el procedimiento, ya que el proceso lo componen determinados actos u procedimientos y el procedimiento compone las formalidades que deberán de tener esos actos que son parte del proceso.

**“Alcalá Zamora menciona que el procedimiento se compone de la serie de actuaciones o diligencias sustanciadas o tramitadas según el orden y la forma prescritos en cada caso por el legislador y relacionadas y ligadas entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo.”<sup>45</sup>**

Zamora tiene mucha eficacia, debido a que no puede existir un procedimiento si no existen actos que se tienen que desarrollar, es decir, proceso y menciona un punto muy clave que es el estar ligados entre sí para que estos sean congruentes. Algunos autores como Mario De Buen señalan que el procedimiento es únicamente una manera formal del proceso, mas no de relaciones jurídicas.

---

<sup>45</sup> PDF. “Teoría del Proceso”. Alcalá Zamora. P.26.

**“Significa solo la composición externa, formal, del desarrollo del proceso o de una etapa de este, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos procesales, ni la finalidad compositiva de este.”<sup>46</sup>**

De Buen desvincula totalmente las relaciones jurídicas y el resultado de la litis, pero si lo analizamos detalladamente tiene razón, porque el procedimiento se encarga de desarrollar el proceso, es decir, los actos o pasos más no del resultado que puedan generar los mismos.

**“Antonio Álvarez del Cuvillo señala que el procedimiento se refiere en principio a la sucesión ordenada de actos procesales a través de los cuales el proceso se sustancia, es decir, se manifiesta, toma forma, se lleva a cabo; se refiere por tanto a la manifestación externa y formal del proceso.”<sup>47</sup>**

Álvarez se enfoca a la secuencia de actos procesales, mencionando de alguna manera que primero se ordenan y posteriormente se llevan a cabo.

El proceso laboral lo defino como aquel acto o conjunto de actos y normas ordenadas y sistematizadas vinculadas entre sí para llevar a cabo una tarea en

---

<sup>46</sup> CFR. BUNGE Mario. “Ciencia y desarrollo del Derecho”. Edit. Sudamérica, Argentina, 1997. P.31

<sup>47</sup> PDF. ÁLVAREZ del Cuvillo Antonio. “Apuntes de Derecho Procesal Laboral” P. 15.

específico, es decir, el procedimiento es un esquema abstracto en torno al cual se articulan y ordenan los distintos actos procesales.

## **2.5. Medios de impugnación**

Los medios de impugnación son una herramienta jurídica muy importante, a través de los cuales se puede apelar una resolución que no sea favorable para alguna de las partes en conflicto.

**“Becerra Bautista que el vocablo latino impugnare proviene de in y pugnare, que significa luchar contra, combatir, atacar. El concepto de medios de impugnación alude, precisamente, a la idea de luchar en contra de la resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad.”<sup>48</sup>**

Efectivamente, Becerra sistematiza el concepto de medios de impugnación y además lo estructura con las palabras claves de la pesada e importante tarea de la que se encargan estas herramientas jurídicas.

**“Para Alcalá Zamora, “los medios de impugnación son actos procesales de los partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinar extremos y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a**

---

<sup>48</sup>CFR. BECERRA Bautista, José. “El Proceso civil en México”. Edit. Porrúa. México. 1974. P. 529.

**derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos. “<sup>49</sup>**

Zamora, de alguna forma enfoca a los medios de impugnación como aquel análisis a fondo que se tiene que realizar acerca de una determinada resolución judicial que no haya sido benéfica para alguna de las partes.

**“Antonio Álvarez del Cuvillo menciona que los medios de impugnación son mecanismos procesales a través de los cuales las partes en un proceso pueden pedir la revisión de las resoluciones judiciales dictadas, pretendiendo su modificación o anulación. Su objetivo principal es el de minimizar el error judicial. El derecho a la tutela judicial efectiva comprende la facultad de invocar los medios de impugnación previstos por la ley; esto quiere decir que el legislador no está obligado a establecer medios de impugnación pero que, una vez establecidos, la denegación injustificada del acceso a estos instrumentos de tutela vulnera el derecho constitucional.”<sup>50</sup>**

Álvarez sostiene que los medios de impugnación son un derecho fundamental de alguna de las partes en proceso, de la cual la sentencia final se encuentre en su contra, debido a una mala aplicación del derecho y/o un error en el proceso, por lo cual las partes a través de sus representantes pueden ejercitar la aplicación de los medios de impugnación.

---

<sup>49</sup> Alcalá Zamora. Ób. Cit. P. 259.

<sup>50</sup> PDF. “Apuntes de Derecho Procesal Laboral” Álvarez del Cuvillo Antonio. laboral”. P. 8.

Los medios de impugnación son una herramienta esencial dentro de un determinado proceso, debido a que alude precisamente a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad.

## 2.6. Revocación

La revocación es un medio de impugnación en el cual trata de dejar sin efecto total o parcialmente una resolución jurídica.

**“Para Alcalá Zamora la revocación es un recurso ordinario y horizontal que tiene por objeto la modificación total o parcial de una resolución judicial por el mismo juzgador que la ha pronunciado. La revocación es un recurso, toda vez que es un medio de impugnación que se interpone dentro del curso del proceso. Es ordinario en cuanto que procede contra una generalidad de resoluciones judiciales y no solo contra determinadas, específicas, resoluciones judiciales. Y es horizontal porque el mismo juez que dictó la resolución impugnada, es el que debe de resolver el recurso. Recuérdese que los recursos horizontales también se les denomina remedios, porque permiten al juez que dictó la resolución recurrida, enmendar por sí mismo (remediar) los errores que haya cometido.”<sup>51</sup>**

Zamora determina de dos formas el precepto de revocación, y en lo personal considero que es una definición muy concreta debido a que efectivamente se puede

---

<sup>51</sup> PDF. “Síntesis del derecho procesal”. Alcalá Zamora. P. 96.

llevar a cabo dentro del proceso, de igual manera menciona que la autoridad que dictó la sentencia es la misma que tiene que resolver el recurso de revocación, por lo cual, muchos concedores del derecho mencionan que la autoridad que tienen que conocer y resolver determinado recurso, tienen que ser una autoridad diferente.

**“La revocación es la anulación, sustitución o enmienda de un fallo o una orden. Dicha decisión es tomada por una autoridad diferente de la que había resuelto en una primera instancia. La revocación, por lo tanto, supone un modo de extinción de una relación jurídica. La operatoria de la revocación es *ex nunc* (tiene vigencia desde que se manifiesta la voluntad de revocación). Dependiendo del caso, la revocación de un acto jurídico puede ser autorizada por la ley o por la voluntad expresada por las partes. En los contratos bilaterales, ambas partes tienen derecho a revocar.”<sup>52</sup>**

La definición de los preceptos antes mencionados, se contradicen en la cuestión de las autoridades concedores de dicho medio de impugnación, la única relación que se tiene es tal y como lo menciona Guillermo Cabanellas de Torres, que es una manifestación de voluntad.

**“El medio de impugnación como lo es la revocación se encargará de dejar sin efecto una declaración de voluntad o un acto jurídico en que unilateralmente se tenga tal potestad.”<sup>53</sup>**

---

<sup>52</sup> PDF. “Enciclopedia de Derecho”. Actualización año 2017.

<sup>53</sup> PDF. “Diccionario Jurídico Mexicano”. Cabanellas De Torres Guillermo. Online.

La revocación como recurso de impugnación lo considero como un acto jurídico, el cual se encargará de dejar sin efecto alguna resolución judicial que no sea conveniente para alguna de las partes en proceso o en su caso una mala aplicación de la praxis y/o leyes jurídicas.

## **2.7. Apelación**

La apelación como medio de impugnación, considero que es uno de los recursos ordinarios muy importantes, debido a que tiende a realizar una revisión encabezada por un órgano judicial superior al de la sentencia o auto que se dictó con anterioridad.

**“Para Rafael Gallinal, la apelación es aquel medio de impugnación que proviene de la lengua latina appellatio, que significa llamamiento o reclamación, es un recurso ordinario que entabla el que se cree perjudicado o agraviado por la resolución de un juez o un tribunal, para ante el superior, con el fin de que la revoque o reafirme.”<sup>54</sup>**

Gallinal establece un buen punto de vista muy importante, debido a que el principal objetivo de la apelación es reclamar una resolución judicial no conveniente para alguna de las partes o algún error de sentencia.

**“Para Ovalle Fabela, la apelación es un recurso ordinario y vertical, por el cual una de las partes o ambas solicitan de segundo grado**

---

<sup>54</sup>Cfr. GALLINAL RAFAEL.” Manual del Derecho Procesal”. Edit. Hispano Americana. República de Chile. P. 229.

**(juez ad quem), un nuevo examen sobre una resolución dictada por un juzgador de primera instancia (juez ad quo) con el objeto de que aquél la modifique o revoque. La apelación es el instrumento normal de impugnación de las sentencias definitivas, en virtud de ella se inicia la segunda instancia, el segundo grado de conocimiento del litigio sometido a proceso.”<sup>55</sup>**

Fabela al igual que Gallinal sostiene que la apelación se tiene que llevar ante un juez jerárquicamente superior al anterior que dictó una resolución solicitado por algunas de las partes para la realización profunda y sistematizada de la resolución, tal y como lo sostiene Becerra Bautista.

**“La apelación es una petición que se hace al juez de grado superior para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior. De igual manera señala que los autos provisionales, definitivos y preparatorios y sentencias interlocutorias y definitivas. Las sentencias tanto definitivas como las interlocutorias, son por regla, apelables. Esta regla, sin embargo, tiene algunas excepciones. No son apelables, en este sentido, las sentencias que adquieren autoridad de cosa juzgada por ministerio de ley o por declaración judicial.**

**Tampoco son apelables las sentencias interlocutorias dictadas en la ejecución de la sentencia, pues contra ellas procede específicamente**

---

<sup>55</sup>Cfr. OVALLE FABELA JOSÉ. “Los Medios de Impugnación”. Edit. Porrúa. México 1999. P. 306.

**el recurso de queja. En cuanto a los autos en general, son aplicables de acuerdo con Becerra Bautista:**

- 1. Los autos que ponen término o paralizan el juicio haciendo imposible su continuación;**
- 2. Los que resuelven una parte sustancial del proceso, y**
- 3. Los que no pueden ser modificados por sentencias definitivas.”<sup>56</sup>**

Becerra hace mención a una similitud que se ocupaba en el derecho medieval español con el famoso recurso de alzada, ya que se interponía ante un tribunal superior la resolución que no se apegaba de acuerdo con la ley.

El recurso de apelación lo considero como un sistema de doble instancia, a través del cual la parte recurrente pretende que sean reformadas resoluciones judiciales dictadas por los órganos que conocen en primera instancia, la apelación no significa que exista un nuevo juicio.

---

<sup>56</sup>CFR. BECERRA Bautista. “Medios de Impugnación”. Edit. Porrúa. Facultad de Derecho de la Unam, México. 1977. P. 548.

## **2.8. Segunda instancia**

Es el conocimiento judicial de un asunto ya decidido en primera instancia por otro órgano jurisdiccional jerárquicamente inferior. De ahí que se hable de la doble instancia o conocimiento y examen de un mismo asunto por dos órganos jurisdiccionales de grado distinto.

**“En sentido jurídico estricto, la segunda instancia hace referencia a un sistema de organizar el proceso en virtud del cual se establecen dos sucesivos exámenes y decisiones sobre el tema de fondo planteado, por obra de dos órganos jurisdiccionales distintos, de modo que el segundo -segunda instancia- debe prevalecer sobre el primero.**

**Resulta así que la segunda instancia viene caracterizada del siguiente modo:**

**a) Ese segundo examen y decisión tienen que ser realizados por un órgano distinto del que efectuó los primeros, lo que supone que el efecto devolutivo es consustancial con la doble instancia.**

**b) La existencia real de ese segundo examen y decisión sólo se producirá si alguna de las partes los solicita expresamente, de modo que la regla del doble grado o instancia no supone la necesidad de que conozca el tribunal superior, sino simplemente la posibilidad de ese conocimiento, posibilidad que depende de la iniciativa de las partes.**

**c) La legitimación para pedir ese segundo examen y decisión se confiere a todas las partes, pero para que uno y otra se realicen, la parte que los pida ha de haberse visto perjudicada por el contenido de la primera decisión, con lo que surge la necesidad de lo que se denomina “gravamen” para recurrir.**

**d) Ese segundo examen y decisión sobre el tema de fondo cuestionado en el proceso han de poder tener el mismo objeto que los primeros, de modo que el tribunal ad quem o superior ha de poder asumir todas las facultades que tuvo el órgano a quo, o inferior, sin perjuicio de que la parte recurrente puede delimitar el ámbito de los segundos examen y decisión, en el sentido de que pueden pedirse estos segundos sólo respecto de algún o algunos de los elementos de los primeros”<sup>57</sup>**

La segunda instancia, se utiliza principalmente cuando una de las partes salió perjudicada en un determinado asunto para que se pueda realizar un segundo diagnóstico de los hechos controvertidos y fijados en determinada sentencia. La segunda instancia es solicitada a petición de parte agraviada.

**“Sentencia del 3 de marzo de 2016. M.P. GABRIEL VALBUENA HERNÁNDEZ. “El principio de la doble instancia, elevado a canon constitucional en el artículo 31 de la Carta Política, prevé que toda sentencia judicial podrá ser apelada o consultada, salvo las excepciones que consagre la Ley; esta garantía del derecho de**

---

<sup>57</sup>WWW.GUIASJURIDICAS.ES.

**impugnación, como posibilidad de controvertir una decisión judicial, exige la presencia jerárquica del Superior, quien participa como autoridad independiente, imparcial y de distinta categoría en la revisión de una actuación previa.**

**En suma, el principio de la doble instancia encierra una de las más caras garantías establecidas en la Carta Política, por ello, es deber del Juez, salvo las excepciones expresamente consignadas por el Legislador, procurar su realización y plena efectividad como garantía de los derechos de impugnación y de contradicción que subyacen del mismo.**

**No obstante, el acceso a dicho derecho no opera de manera deliberada, el Legislador ha establecido algunos requisitos de oportunidad y procedencia para su efectividad, que deben ser satisfechos a cabalidad so pena del fracaso del recurso de apelación, requisitos que dentro del Procedimiento Contencioso Administrativo quedaron consignados en los artículos 181 y 212 del C.C.A<sup>[1]</sup>.; el primero, prevé las providencias susceptibles de este recurso, puntualizando que serán apelables las sentencias de primera instancia de los Tribunales y de los Jueces y los autos enunciados en este artículo, proferidos en la misma instancia por dichos organismos; el segundo, establece el trámite bajo el cual ha de surtirse la apelación, ordenando que recibido el expediente y efectuado el reparto, se debe dar traslado al recurrente por el término de tres (3) días para que sustente el recurso, si aún no lo hubiere hecho. A su vez, establece que de no sustentarse oportunamente el**

**recurso impetrado, éste será declarado desierto y en consecuencia, ejecutoriada la sentencia objeto del mismo.**

**De otra parte, la normatividad procesal define los fines y el alcance de la apelación, como también el interés para interponerla, al precisar en el artículo 320 del Código General del Proceso aplicable por remisión del artículo 267 del C.C.A., que ésta tiene por objeto que el Superior estudie la cuestión decidida en la providencia de primer grado y la revoque o reforme, de manera que la pretensión consignada dentro del recurso o el fin último del mismo, se encuentra dirigido a privar o restar eficacia jurídica a una decisión judicial, es decir, a desarticular el resultado procesal obtenido anteriormente y a que este sea reemplazado por otro.”<sup>58</sup>**

De lo anterior se infiere que es la sustentación del recurso de apelación, lo que determina la eficacia de este, pues además de ser requisito de procedibilidad, su sustento o fundamentación delimita el alcance del poder decisorio del Juez de segunda instancia.

**“El principio de la doble instancia como regla general, reconocido antes a nivel legal, tiene en la Constitución Política una consagración expresa en los arts. 29, 31 y 86. La segunda de estas disposiciones de modo general regula el principio y prohíbe además la *reformatio in pejus* en los siguientes términos:**

---

<sup>58</sup> jurisprudencia. - consejo de estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección segunda – subsección “a”.

***Toda sentencia judicial podrá ser apelada o consultada, salvo las excepciones que consagre la ley.***

***El superior no podrá agravar la pena impuesta cuando el condenado sea apelante único.***

Se desprende del anterior contenido normativo que el principio de la doble instancia, soportado en el mecanismo de impugnación a través de la apelación y en la institución de la consulta, no tiene un carácter absoluto, en el sentido de que necesariamente toda sentencia o cualquier otra providencia judicial sea susceptible de ser apelada o consultada, pues su aplicación práctica queda supeditada a las regulaciones que expida el legislador dentro de su competencia discrecional, pero sin rebasar el límite impuesto por los principios, valores y derechos fundamentales constitucionales, específicamente en lo que atañe con el principio de igualdad. En tal virtud, so pretexto de ejercer la competencia que emana de la referida disposición, no le es dable al legislador al regular la procedencia de la apelación o de la consulta establecer tratos diferenciados que carezcan de una legitimación objetiva, en cuanto a los fundamentos de hecho y de derecho que los justifican, su finalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

La doctrina admite que el recurso de apelación hace parte de la garantía general y universal de impugnación que se reconoce a quienes han intervenido o están legitimados para intervenir en la

causa para obtener la tutela de un interés jurídico propio, con el fin de que el juez de grado superior revise y corrija los defectos, vicios o errores jurídicos del procedimiento o de la sentencia en que hubiere podido incurrir el a-quo. Su procedencia se determina en los estatutos procesales, atendiendo a la naturaleza propia del proceso y de la providencia y la calidad o el monto del agravio inferido a la respectiva parte.

La naturaleza propia del recurso de apelación, según la delimitación conceptual que se ha hecho, se acomoda a las exigencias del principio de igualdad que consagra el art. 13 de la Constitución, pues constituyendo un mecanismo o garantía general de impugnación no le es dable al legislador, en principio, establecer diferentes tratamientos en relación con los sujetos procesales intervinientes en el correspondiente proceso judicial; en otras palabras, las condiciones y requisitos para tener derecho al recurso de apelación deben ser uniformes para dichos sujetos.

La consulta, a diferencia del recurso de apelación, es una institución procesal en virtud de la cual el superior jerárquico del juez que ha dictado un providencia, en ejercicio de la competencia funcional de que está dotado, se encuentra habilitado para revisar o examinar oficiosamente, esto es, sin que medie petición o instancia de parte, la decisión adoptada en primera instancia, y de este modo corregir o enmendar los errores jurídicos de que ésta adolezca, con miras a lograr la certeza jurídica y el juzgamiento justo. La competencia funcional del superior que conoce de la consulta es automática,

porque no requiere para que pueda conocer de la revisión del asunto de una petición o de un acto procesal de la parte en cuyo favor ha sido instituida.

La consulta opera por ministerio de la ley y, por consiguiente, la providencia respectiva no queda ejecutoriada sin que previamente se surta aquélla. Por lo tanto, suple la inactividad de la parte en cuyo favor ha sido instituida cuando no se interpone por ésta el recurso de apelación, aunque en materia laboral el estatuto procesal respectivo la hace obligatoria tratándose de entidades públicas.

La consulta se consagra en los estatutos procesales en favor o interés de una de las partes. No se señalan en la Constitución los criterios que el legislador debe tener en cuenta para regularla; sin embargo, ello no quiere decir que esté habilitado para dictar una reglamentación arbitraria, es decir, utilizando una discrecionalidad sin límites, pues los derroteros que debe observar el legislador para desarrollar la institución emanan, como ya se dijo, precisamente de la observancia y desarrollo de los principios, valores y derechos consagrados en la Constitución.

Del examen de los diferentes estatutos procesales que regulan la consulta, deduce la Corte que ella ha sido instituida con diferentes propósitos o fines de interés superior que consultan los valores principios y derechos fundamentales constitucionales, como son:

- El interés colectivo, asociado a la defensa de los derechos y del patrimonio de las entidades públicas. En tal virtud, es viable la consulta en relación con las sentencias que fueren adversas a la Nación, a los departamentos o los distritos especiales o a los municipios, o que impongan una condena a cargo de cualquier entidad pública o la providencia que la liquide.

- La protección de algunos sujetos procesales que se encuentren en alguna situación o posición desventajosa, desde el punto de vista de sus derechos procesales los representados por curador ad litem, a quienes se les decreta la interdicción, o tengan la condición de campesinos con intereses vinculados a la explotación de pequeñas propiedades rurales, etc. Es decir, personas que de algún modo se encuentran en una situación de debilidad manifiesta o indefensión que reclama la protección estatal a través de la figura de la consulta.

- El interés de la sociedad en que se investiguen ciertos delitos que por su gravedad afectan bienes jurídicos prevalentes y se impongan las sanciones a los infractores de la ley penal, e igualmente el respeto a la legalidad sustancial y a los derechos y garantías constitucionales de los procesados.”<sup>59</sup>

*Así pues, el principio de la doble instancia, de donde se deduce el de apelación de toda sentencia, pero con las excepciones legales, como lo dispone la*

---

<sup>59</sup> jurisprudencia. sentencia no. C-153/95. Principio de la doble instancia en la constitución política. límites. Magistrado ponente: Antonio Barrera Carbonell.

*norma constitucional. Excepciones que se encuentran en cabeza del legislador para que sea él quien las determine, desde luego, con observancia del principio de igualdad, que no permite conferir un tratamiento desigual cuando no sea razonable o justo.*

La doble instancia es una garantía indispensable en el Estado de Derecho, importante en todas las ramas, que consiste en la posibilidad de acudir ante un juez, normalmente el superior jerárquico del que ha resuelto, para que revise la sentencia condenatoria o desfavorable.

## **2.9. Laudo**

*El laudo es la última etapa del proceso jurídico laboral, ya que es una decisión tomada por un Juez y/o autoridad para solucionar las peticiones solicitantes de las partes.*

***“En nuestro derecho laboral se entiende por laudo la resolución definitiva que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje para poner fin a un conflicto de trabajo, ya sea jurídico o económico, en la que se decide la controversia en lo principal, después de que se ha agotado el procedimiento señalado por la Ley Federal del Trabajo para la sustanciación del juicio. Por tanto, la resolución que declara terminado un contrato individual de trabajo y condena al patrón a la responsabilidad del conflicto, ante la negativa de éste de someter sus diferencias al arbitraje, no tiene las características de un laudo, de donde se sigue que no pueda ser combatida en amparo directo en los***

***términos del artículo 158 de la Ley de Amparo, sino en amparo indirecto, conforme a la fracción III del artículo 114 de la misma ley, por tratarse de un acto fuera de juicio.***<sup>60</sup>

*La jurisprudencia antes citada, sostiene que el laudo es la sentencia final dictada por la autoridad, después de haber estudiado el fondo de una determinada litis.*

**“Resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables. Por la naturaleza de su composición se le considera que el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje.”**<sup>61</sup>

Por ello cualquier determinación que se adopte por la autoridad jurisdiccional, así como todo arreglo o acuerdo entre las partes en un juicio laboral, debe estar contenido en un laudo, a efecto de que la decisión a la cual se llegue o el compromiso pactado, no carezcan de eficacia jurídica.

---

<sup>60</sup> Cuarta Sala. Sexta Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen XXXVI, Quinta Parte, P. 71

<sup>61</sup> PDF. DICCIONARIO Jurídico Mexicano. P. 74

***“Es la resolución de la controversia existente entre las partes por el tribunal arbitral, en virtud del poder de resolución en que le ha otorgado la cláusula compromisoria.”<sup>62</sup>***

*Rosenberg es muy concreto en su definición debido a que es una resolución que se dicta por la existencia de una litis, pero en lo personal, es necesario ser más explícito y congruente, por lo cual, considero que un laudo es el que dispone de todos los puntos legales controvertidos, dictado por una autoridad competente, que en nuestro caso serían las Juntas o Tribunales de Conciliación y Arbitraje ya sean estatales o federales, quienes deben de impartir justicia en materia laboral.*

---

<sup>62</sup>CFR. LEO Rosenberg. “Tratado de Derecho Procesal”. Segunda Edición. Buenos Aires. 1995. P. 613.

## CAPÍTULO TERCERO

### EL PROCEDIMIENTO LABORAL

#### 3.1. El procedimiento laboral en la ley federal del trabajo de 2015

El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra regulado en los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Ovalle Fabela menciona que **“el conflicto se convertirá en litigio cuando una persona formule contra otra una pretensión, es decir, le exige la subordinación del interés ajeno al propio y frente a esa pretensión, la otra parte expresa su resistencia ante la pretensión que se le reclama, pero en caso de que no existiera una resistencia, entonces se presentaría la sumisión y por lo tanto el conflicto estaría resuelto.”**<sup>63</sup>

1. **“Fase de instrucción.**
  - **Presentación de la demanda.**

**Artículo 870. “Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.”**

---

<sup>63</sup> Cfr. OVALLE FABELA JOSÉ. “Teoría General del Proceso”. Edit. Oxford. México. 2005. P.4.

**Artículo 871. “El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.”**

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

**Artículo 873. “La Junta, 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, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.**

**Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere**

**precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.”<sup>64</sup>**

Los primeros artículos comprenden la presentación de la demanda, notificaciones, emplazamiento y traslado. El artículo 872 señala principalmente las formalidades de la demanda, el artículo 873 el trámite de la demanda laboral ante la Junta o Tribunal laboral.

- **Demanda y Excepciones.**

En esta fase es donde se da inicio al litigio laboral, pues es donde la parte actora fija sus pretensiones ejercitando una acción, y la parte demandada su resistencia ya que opone las excepciones legales que considere pertinentes.

**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 concurren 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**

---

<sup>64</sup> Ley Federal del Trabajo de 2015. Arts. 870 al 873.

**concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.”**

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

**a) De conciliación;**

**b) De demanda y excepciones**

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

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

**I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;**

**II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y**

equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

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. (Se deroga).

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; 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.”

Artículo 877. (Se deroga).

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

- I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana 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. El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

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 hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;

**VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar 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 diez días siguientes; y**

**VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.”**

**Artículo 879. “La audiencia de conciliación, demanda y excepciones 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 880. “La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con 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, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

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. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.”

Artículo 881. “Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.”

Artículo 882. (Se deroga).

Artículo 883. “La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta

considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.”

**Artículo 884.** “La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

- I.** Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
- II.** Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;
- III.** Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:
  - a)** Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y
  - b)** Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;
- IV.** La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de

que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y

V. Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.”

**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, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes. Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta Ley.

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.”**

En el procedimiento laboral, son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y el derecho, que se refieran a hechos controvertidos, siempre y cuando se ofrezcan de manera oportuna.

## **2. Fase resolutive.**

En las resoluciones laborales contempladas en la Ley Federal de Trabajo se encuentra el laudo, que es aquella determinación que pone fin al fondo del conflicto.

**Artículo 886. “Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad. La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.”**

**Artículo 887.** “Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.”

**Artículo 888.** “La discusión y votación del proyecto de laudo se llevarán a cabo en sesión de la Junta, certificando el secretario la presencia de los participantes que concurran a la votación, de conformidad con las normas siguientes:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes;
- II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.”

**Artículo 889.** “Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.”

**Artículo 890.** “Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y,

**una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.”**

**Artículo 891. “Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa, en los términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 729 de esta Ley.”<sup>65</sup>**

La última etapa del procedimiento laboral comprende la formulación del proyecto de laudo, discusión, votación finalmente su determinación.

### **3.2. El procedimiento laboral de acuerdo a la nueva reforma.**

El cambio inicia desde quien imparte justicia, con la creación de Tribunales laborales especializados dependientes del Poder Judicial. Ahora, los juicios serán orales, ágiles, modernos, expeditos y en presencia de un juez.

- **Presentación de la demanda.**

**Artículo 870. “Las disposiciones de este capítulo rigen para el procedimiento ordinario y en lo que resulte aplicable a los procedimientos especiales.**

---

<sup>65</sup> Ley Federal del Trabajo de 2015. Arts. 886 al 891.

**El procedimiento ordinario aplicará en aquellos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.”**

**Artículo 870 Bis. “Las partes no podrán invocar en ninguna etapa procesal, antecedente alguno relacionado con la proposición, discusión, aceptación, rechazo o reconocimiento de hechos y derechos que se hayan realizado en el procedimiento de conciliación prejudicial”**

**Artículo 871. “...El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta o Tribunal competente...”**

**Artículo 872. “... La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. En caso que el demandante sea el trabajador y faltaren copias, ello no será causa para prevención, archivo, o desechamiento. El Tribunal deberá subsanar de oficio dicha falta...”**

**Artículo 873. “...Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda, deberá turnarse al Tribunal correspondiente; si la demanda se encuentra ajustada a derecho, éste deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes a que le sea turnada o de que se haya subsanado ésta en los términos del tercer párrafo del presente artículo.**

**Al presentarse la demanda, el Tribunal le asignará al actor un buzón electrónico, proporcionándole el nombre de usuario y la clave de**

**acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que se dicten en éste.**

**Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, de advertir el Tribunal alguna irregularidad en el escrito de demanda o se promueven acciones contradictorias o no se haya precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor...”**

**Artículo 873-A. “Dentro de los cinco días siguientes a su admisión, el Tribunal emplazará a la parte demandada, entregándole copia cotejada del auto admisorio y del escrito de demanda, así como de las pruebas ofrecidas en ésta, para que produzca su contestación por escrito dentro de los quince días siguientes, ofrezca pruebas y de ser el caso reconvenga, apercibiéndole que de no hacerlo en dicho término se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquéllas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en su caso a formular reconvenición. Asimismo, deberá apercibirlo que de no cumplir con lo previsto en el artículo 739 de esta Ley, las notificaciones personales subsecuentes se le harán por boletín o por estrados, y en su caso por buzón electrónico, conforme a lo establecido en esta Ley.”<sup>66</sup>**

---

<sup>66</sup> Ley Federal del Trabajo. Arts. 870 al 873-A.

En esta fase es donde se da inicio al litigio laboral, pues donde la parte actora fija sus pretensiones, ejercitando una acción y la parte demandada su resistencia, ya que opone las excepciones legales que considere pertinentes.

- **Audiencia preliminar.**

La finalidad de la audiencia preliminar es buscar la celeridad del procedimiento a través de un medio de solución de conflictos entre las partes y así culminar la litis que origino la demanda laboral.

**Artículo 873-E. “La audiencia preliminar tiene por objeto:**

- a) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes;**
- b) Establecer los hechos no controvertidos;**
- c) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;**
- d) Citar para audiencia de juicio;**
- e) Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor”**

**Artículo 873-F. “La audiencia preliminar se desarrollará conforme a lo siguiente:**

- I. Las partes comparecerán personalmente o por conducto de apoderado ante el Tribunal; en caso de hacerlo por su cuenta deberán estar asistidas por Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional, o pasante de derecho, a fin de garantizar su debida defensa. Si las partes no comparecen por sí mismas o por conducto de sus apoderados, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada etapa sucedan y quedarán precluídos los derechos procesales que debieron ejercitarse en cada una de las etapas de la audiencia. El tribunal determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia;**
- II. La audiencia preliminar se desahogará con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes al inicio. Las que no hayan comparecido en su apertura, podrán hacerlo en el momento en que se presenten, siempre y cuando no se haya emitido el acuerdo de cierre de la audiencia. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos;**
- III. El Tribunal examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y resolverá las excepciones procesales que se hayan hecho valer, con el fin de depurar el procedimiento;**
- IV. El Tribunal definirá los hechos que no sean motivo de controversia con el fin de que las pruebas que se admitan se dirijan a los hechos sujetos a debate.**
- V. En seguida, el Tribunal resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, admitirá las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación**

con los hechos controvertidos, expresando el motivo de ello; asimismo, establecerá la forma en que deberán prepararse las pruebas que admita para su desahogo la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del Tribunal, cuando proceda en los términos de esta Ley. El Tribunal fijará día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días siguientes a la emisión del acuerdo respectivo, si se admiten pruebas que deban desahogarse fuera de las instalaciones del Tribunal, señalará la fecha y hora en que se desarrollarán las diligencias, proveyendo en relación a las mismas;

VI. La preparación de las pruebas será ordenada por el Tribunal, salvo aquellas que queden a cargo de las partes, por lo que la audiencia de juicio no se diferirá por falta de preparación, salvo caso fortuito o fuerza mayor. La citación de los testigos a que se refiere el artículo 813 de esta Ley, quedará a cargo de su oferente, salvo que por causa justificada deba practicarse mediante notificación personal, la que se efectuará con al menos tres días de anticipación a la audiencia, sin contar el día en que reciban la citación, ni el de la audiencia. El Tribunal, a solicitud del oferente, podrá expedir oficios o citaciones a fin de que éste los entregue por su cuenta y bajo su responsabilidad, con el objeto de que se preparen debidamente las pruebas y puedan desahogarse en la audiencia de juicio;

VII. Solamente en casos excepcionales, cuando debido a la naturaleza de las pruebas admitidas el Tribunal considere bajo su más estricta responsabilidad que no es posible su desahogo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo en el que las admita, señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y luego las del demandado, y

**VIII. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.”**

**Artículo 873-G.- “El tribunal girará los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir terceros ajenos al juicio, que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; asimismo dictará las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se desahoguen las pruebas admitidas, conforme a lo siguiente:**

**a) Si se tratare de autoridades, el Tribunal las requerirá para que envíen los documentos o copias; si no cumplieren con ello, el Tribunal dictará las medidas de apremio conducentes, sin perjuicio de dar vista del incumplimiento al superior jerárquico del servidor público omiso, y en su caso al órgano de control competente, y**

**b) Si se trata de terceros, el Tribunal dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos requeridos.”**

**Artículo 874. “La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga al Tribunal 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 del Tribunal; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.”<sup>67</sup>**

De acuerdo con la iniciativa, la audiencia preliminar, no tiene que desahogarse precisamente con la asistencia de las partes que participan en la litis laboral, debido a que el Juez se encargara de resolver los puntos conflictuales.

- **Audiencia de juicio.**

Abierta la audiencia se procederá al desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas en el orden que el Tribunal estime pertinente.

**Artículo 873-H. “La audiencia de juicio se desahogará con la comparecencia de las partes que estén presentes en su apertura. Las que no hayan comparecido en su inicio, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que el juez no la haya dado por concluida. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos y se harán efectivos los apercibimientos realizados previamente a las partes. El juez contará con las más amplias facultades para conducir el procedimiento; dará cuenta de la presencia de las partes que comparezcan a la audiencia, así como de los testigos y peritos que intervendrán; De igual forma, verificará la disponibilidad de los documentos a exhibirse y moderará el desarrollo de las manifestaciones de quienes intervengan en la**

---

<sup>67</sup> Ley Federal del Trabajo. Arts. 873-E al 873-G.

**audiencia; en su caso, analizará y calificará las pruebas que presenten las partes como supervenientes para su admisión o desechamiento según corresponda.”**

**Artículo 873-I. “El Tribunal, abrirá la fase de desahogo de pruebas, conforme a lo siguiente:**

**I. Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y luego las del demandado;**

**II. Si alguna de las pruebas admitidas no se encontrara debidamente preparada y estuviera a cargo de las partes, se declarará la deserción de la misma, salvo causa justificada, en cuyo caso el juez señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes; para ello, deberá tomará las medidas conducentes y podrá hacer uso de las medidas de apremio que estime necesarias para lograr el desahogo de las pruebas admitidas y evitar la dilación del juicio, y**

**III. El juez deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hace en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que en caso contrario se dejará sin efectos la declaración correspondiente.”**

**Artículo 873-J. “Concluido el desahogo de pruebas, el secretario del Tribunal hará la certificación respectiva. En caso de que las partes señalen que queda alguna prueba pendiente de desahogar, el juez resolverá de plano y de advertir alguna omisión al respecto, ordenará su desahogo. Una vez hecho lo anterior, el juez otorgará**

sucesivamente el uso de la voz a las partes, para que formulen de manera concisa y breve sus alegatos. Realizados que sean los alegatos de las partes, el Tribunal declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. El texto de la resolución deberá ponerse a disposición de las partes en la misma audiencia. Solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, el Tribunal emitirá sentencia dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.”

**Artículo 873-K.** “Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor establecido en el artículo 871, de esta Ley. No obstante, ya sea de oficio o a petición de parte, el juez podrá subsanar las omisiones o errores en que hubiere incurrido, o bien podrá precisar algún punto, hasta antes de dictar sentencia; asimismo, podrá aclarar ésta una vez que se haya emitido. Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, el juez deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas. En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.”<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Ley Federal del Trabajo. Arts. 873-H al 874.

Sin lugar a duda, el procedimiento laboral es muy importante para resolver controversias de índole laboral, en el cual la Junta o Tribunal de Conciliación y Arbitraje trata de resolver la litis en una conciliación satisfactoria para las partes y así no llegar a juicio, facilitando tanto para las partes como para las Juntas de Conciliación y Arbitraje la aceleración del proceso laboral.

Las pruebas supervenientes tienen su origen en materia penal, al implementarse en materia laboral, será de mucha utilidad para poder agregar algún otro medio de prueba que pueda resolver la litis antes de fijarse el laudo.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **PROPUESTA DE REFORMA PARA ADICIONAR EN EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, QUE LOS PROCESOS EN MATERIA LABORAL CONTEMPLE UN MEDIO DE IMPUGNACIÓN EN CONTRA LOS LAUDOSEMITIDOS EN PRIMERA INSTANCIA**

#### **4.1 Planteamiento del problema**

Los medios de impugnación son aquellas herramientas a través de las cuales se combate la invalidez o en su caso la legalidad de los actos de una determinada autoridad jurídica.

Dichos medios tienen como finalidad la corrección de los errores u omisiones emitidos por la autoridad laboral. Contemplar un medio de impugnación en nuestra materia, es de suma importancia, debido a que desafortunadamente si los puntos resolutive de un laudo dictado por la autoridad laboral no son favorecidos para alguna de las partes, que por lo general la mayoría de beses nos referimos al trabajador, no se puede establecer ninguna herramienta para erradicar esa decisión, la única opción es el juicio de amparo.

Recordemos que el Juicio de Amparo es el medio de defensa del gobernado frente a los actos inconstitucionales del gobernante, su fuente es la Constitución y su finalidad es lograr el imperio de la Ley, luego entonces se identifica como un auténtico medio de control de la legalidad, del derecho y de la Carta Fundamental.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, y la Organización de las Naciones Unidas reconoce a este tipo de juicios como fundamentales, al mencionar en su artículo Octavo, lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Si el Juicio de Amparo según la Declaración antes mencionada es un recurso fundamental y el más importante para la defensa de los derechos de los subordinados, porque no se establece un medio de impugnación antes de recurrir al amparo, sosteniendo que es un derecho fundamental la defensa de sus respectivos intereses.

Considero, que las normas del derecho laboral, es principalmente creado por los trabajadores y los patronos, al momento de realizar una negociación individual o colectiva o lo que es un contrato individual o colectivo laboral para regir la relación trabajador patronal, dichas personalidades tienen conflictos al no respetar lo pactado y es por eso que acuden a la autoridad laboral, la cual, muchas ocasiones dilata mucho los procesos o la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo no cuenta con el personal altamente capacitado para defender correctamente a los trabajadores y al terminar la litis y no obtener los puntos resolutivos a favor de su representado, no queda más que acudir al Amparo, lo que significa que el proceso será mucho más tardado, al mismo tiempo exigente y delicado, ya que será la última opción que tendrá el trabajador para poder exigir lo que a derecho le corresponde, siempre y cuando hayan tenido una buena representación jurídica.

## 4.2 Exposición de casos prácticos

EXPEDIENTE NO. 6149/11

CARLOS FELIPE VALDEZ ANDRADE

VS

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL

SÉPTIMA SALA

### LAUDO

México, Distrito Federal a doce de marzo de dos mil quince.

**VISTOS** los autos del expediente 6149/11, para dictar nuevo laudo en cumplimiento a la Ejecutoria emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en el juicio de amparo directo número DT. 1240/2014, vinculado al juicio laboral al rubro indicado; y

### RESULTANDO

PRIMERO. Emisión de laudo. Satisfechos los requisitos legales, esta Sala dictó laudo con fecha veinticuatro de marzo de dos mil catorce, cuyos puntos resolutivos consistieron en:

“**PRIMERO.** El actor acreditó parcialmente la procedencia de su acción, el titular de la JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL no

acreditó sus excepciones y defensas, el titular del GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, acreditó sus excepciones y defensas.

**SEGUNDO.** Se absuelve al titular del GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, de la prestación única reclamada por el C. Carlos Felipe Valdez Andrade en términos del CONSIDERANDO TERCERO de la presente resolución.

**TERCERO.** Se condena al titular de la JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL a la prestación única reclamada por el C. Carlos Felipe Valdez Andrade en términos del CONSIDERANDO SEXTO, de la presente resolución.”

**CUARTO. Juicio de amparo directo número DT. 1240/2014.** Inconforme con el laudo mencionado, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, promovió juicio de amparo directo, que se tramitó en el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en el juicio de amparo referido, y por ejecutoria dictada el diecinueve de febrero de dos mil quince, en su único punto resolutive concluyó que:

“ÚNICO. Para los efectos precisados en la parte final del último considerando de esta ejecutoria, la Justicia de la Unión AMPARA Y PROTEGE a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, contra el actor que reclamó de la Séptima Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, consistente en el laudo de veinticuatro de marzo de dos mil catorce, dictado en el expediente del juicio laboral número 6149/11 y los efectos para los cuales se concedió el amparo obedecen a:

“Consecuentemente... procede conceder el amparo... tomando en cuenta las manifestaciones de las partes, incluidas obviamente las que hizo la demandada y que se destacan en esta ejecutoria, las pruebas aportadas por las partes y lo considerado en esta ejecutoria, resuelva nuevamente lo que corresponda respecto

de la procedencia o improcedencia de la prestación reclamada, fundando y motivando la determinación a que llegue.”

**QUINTO.** Demanda. Mediante escrito presentado ante este Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el tres de octubre de dos mil once, el **C. CARLOS FELIPE VALDEZ Andrade** por su propio derecho, demandó de la **JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL y del GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL** las siguientes prestaciones:

ÚNICA. El pago de la cantidad de \$85,641.00 (ochenta y cinco mil seiscientos cuarenta y un pesos 00/100 M.N.) por concepto de licencia pre pensionaria o pre jubilatoria, relativa a los meses de octubre, noviembre y diciembre del año dos mil diez, ya que el Titular demandado se abstuvo de permitirle gozar a la parte actora de dicha licencia, obligándolo a laborar por el lapso mencionado, como se verá en el capítulo de hechos correspondiente.

**Fundó su demanda en los siguientes hechos:**

1. El actor ingresó al Servicio Público hace más de treinta años, en donde se desempeñó en diversos cargos, siendo el último de ellos el de SECRETARIO JURÍDICO, adscrito a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, percibiendo la cantidad de \$28,547.00 (veintiocho mil quinientos cuarenta y siete pesos 00/100 M.N.) como último sueldo básico mensual durante el año de dos mil diez. Siendo este integrado por diversos conceptos visibles en el tabulador de sueldos para el personal de estructura y homólogos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, vigente a partir del uno de junio de dos mil diez, en el que se aprecia el nivel 27.5 correspondiente al puesto del actor como Secretario Jurídico como sigue:

-Sueldo \$7,595.00 (siete mil quinientos noventa y cinco pesos 00/100 M.N.)

- Cantidad Adicional \$7,198.00 (siete mil ciento noventa y ocho pesos 00/100 M.N.)
- Reconocimiento Mensual \$13,754.00 (trece mil setecientos cincuenta y cuatro pesos 00/100 M.N.)
- Total Mensual Bruto \$28,547.00 (veintiocho mil quinientos cuarenta y siete pesos 00/100 M.N.)

Lo anterior se corrobora con los comprobantes de Percepciones y Deducciones que serán ofrecidos como prueba en el capítulo correspondiente del presente escrito de demanda.

2. Al encontrarse el actor dentro de los supuestos previstos por la ley para acceder a su jubilación, ya que cotizó por más de treinta años ante el ISSSTE. Y mediante ocurso del día uno de octubre de dos mil diez, en tiempo y forma debidos, comunicó al Coordinador de Recursos Humanos de la Junta Local De Conciliación y Arbitraje del D.F. **Lic. Emiliano Alcántara Hernández**, la decisión de iniciar los trámites relacionados con la pensión jubilatoria, haciéndole hincapié que dicha comunicación la realizaba con una anticipación de tres meses a la fecha en que deseaba causar baja (treinta de diciembre de dos mil diez), lo cual hizo incluso de manera personal, por lo que debió concederle la licencia pre jubilatoria correspondiente, misma que debería operar del uno de octubre al treinta de diciembre del año próximo pasado.

Así como consta en el acuse de recibo respectivo, fue recibida la petición, sin embargo el propio **Licenciado Carlos López Olivera**, en el oficio número CRH/4082/2010 de fecha veinticinco de noviembre de dos mil diez, informó que era necesario presentar la renuncia del actor, a efecto de iniciar “los trámites correspondientes para procesar su baja”, manifestó también que si renunciaba operaría la baja, pero no podrían conceder la licencia pre jubilatoria toda vez que en “la Junta”(sic) eso no se estilaba, que incluso esas eran las instrucciones del

Presidente Titular de la propia Junta, que de ninguna forma se le concedería la licencia mencionada, y que de inmediato regresara a la Junta Especial de Adscripción a seguir trabajando, por lo que no quedo al actor más remedio que obedecer sus órdenes.

3. Lo expuesto constituye una franca violación al derecho que asistía al actor para gozar de la licencia pre pensionaria o pre jubilatoria, al haber cumplido el único requisito legal y reglamentario, mencionado en el numeral anterior, para acceder a tal prerrogativa, y en virtud de que se le obligó indebidamente a trabajar los tres últimos meses (octubre, noviembre y diciembre) de dos mil diez, es por ello que reclama por ésta vía su pago, pues si bien es cierto que durante ese lapso le fue cubierto el sueldo del Actor como Secretario Jurídico, también debió concedérsele la licencia pre jubilatoria y, en esa tesitura, la única forma en que el actor puede ser resarcido del derecho que considera le fue violado por la parte demandada, es mediante el pago como tal de la licencia pre jubilatoria, consistente en tres meses de sueldo (noventa días), con arreglo al Reglamento de Prestaciones Económicas y Vivienda del ISSSTE, así como la ley que rige a dicha institución de seguridad social. No siendo necesario acreditar que todo trabajador previa jubilación tiene derecho a gozar de una licencia pre jubilatoria de tres meses y, por supuesto, a que se le pague, siendo que en la especie no ocurrió ninguna de las dos cosas.

**CUARTO.** Emplazamiento. Una vez radicados los autos, por acuerdo de trece de octubre de dos mil once, (hoja 35), se tuvo como demandados a la **JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL Y GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL**, se ordenó correrles traslado con la demanda y documentos anexos, con efectos de emplazamiento, a fin de que le dieran contestación, apercibido que de no hacerlo dentro del término concedido o de resultar mal representado, tendría por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de conformidad con los artículo 130 y 136 de la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado. Las notificaciones correspondientes se realizaron, el veinticuatro de noviembre y cinco de diciembre de dos mil once.

**QUINTO.** Contestación del Gobierno del Distrito Federal. Mediante escrito presentado el uno de diciembre de dos mil once, el demandado, dio contestación a la demanda, negando la procedencia de las prestaciones reclamadas.

Carece de acción y derecho la parte actora para reclamar la prestación identificada como ÚNICA a que alude en el capítulo correspondiente de su demanda, en virtud de que entre el actor y el GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL no existió relación laboral alguna por lo que hace valer la excepción.

Si bien es cierto que el artículo 13 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, señala que las relaciones de trabajo de quienes presten sus servicios en el Gobierno del Distrito Federal se sujetarán a lo dispuesto por el artículo 123 apartado B constitucional, ello no implica que el Titular de la Administración Pública del Distrito Federal, será el Titular del Gobierno del Distrito Federal y por ende el Titular de las relaciones jurídicas laborales de todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Gobierno del Distrito Federal.

Asimismo, es importante hacer notar, que conforme al Título Primero del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el dieciocho de abril del dos mil, se otorga a dicha Junta Autonomía, que implica libertad operativa, administrativa y financiera para conducir el aparato jurisdiccional de manera integral y responsable.

**INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL:** Entre la parte actora y la demandada, en virtud de que como lo confiesa única y exclusivamente prestó sus servicios para un Organismo Autónomo diverso a la Jefatura de Gobierno, por lo que en términos de lo dispuesto por los artículos 2º, 7º y 104 del Estatuto de Gobierno del Distrito

Federal, 2º, 36 y 37 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal en relación con el artículo 2o de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al no existir relación laboral alguna, debe resultar improcedente todas y cada una de las prestaciones reclamadas correspondiéndole en todo caso la carga de la prueba a la actora de acreditar en primer término la existencia de la relación laboral con la demandada.

**EXCEPCIÓN DE PRESTACIÓN EXTRALEGAL**, por cuanto hace a la prestación marcada como ÚNICA, al no tratarse de prestación que se encuentre contemplada en la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria o en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, razón por la que en todo caso corresponderá a la parte actora la carga de la prueba respecto a la existencia de dicha prestación, el ordenamiento legal que la regula, la obligación del demandado de cubrirla, la forma y términos en que se cubre, los supuestos en los que se ubica para pretender su pago y cumplimiento.

**Contestó los hechos como sigue:**

1, 2 y 3. Lo negó por ser falsos, ya que entre la parte actora y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, jamás existió relación jurídica de trabajo o de otra naturaleza.

Ahora bien, como se desprende del hecho marcado con el numeral 1 del escrito de demanda, el **C. CARLOS FELIPE VALDEZ ANDRADE** manifiesto haberse encontrado adscrito a un Organismo Autónomo del Gobierno del Distrito Federal diverso a la Jefatura de Gobierno del Distrito Federal.

**Opuso las siguientes Excepciones y Defensas:**

I. **INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL.** Entre la actora y el demandado ya que tal como lo confesó estuvo adscrito a una dependencia diversa a la Jefatura del Gobierno del Distrito Federal, según lo disponen los artículos 1, 2, 3, 5, 12, 15, 16, 17, 36, 40 y demás relativos y aplicables en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, en relación con los artículos 1, 3, 5, 7, 14, 15, 16 y 17 del Título Primero del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, publicado en la Gaceta oficial del Distrito Federal el dieciocho de abril del dos mil.

II. **FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO.** Para reclamar todas y cada una de las prestaciones que refiere, dado los razonamientos de hecho y derecho que hizo valer en el sentido de que la actora no acredita los elementos esenciales de la acción.

III. **OSCURIDAD E IMPRESIÓN DE LA DEMANDA:** Toda vez que la parte actora es omisa en precisar circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que basa sus pretensiones, ya que no señala con base a que preceptos legales o contractuales reclama el cumplimiento y pago de las prestaciones que reclama y mucho menos señala con base a que determinaciones de hecho y derecho considera que entre la parte actora y la parte demandada, existió relación de trabajo alguna y cuáles son los supuestos que obligan al Gobierno del Distrito Federal a dar cumplimiento con las pretensiones que intenta.

IV. **LA DE PRESTACIONES EXTRALEGALES.** Toda vez que la prestación marcada como única reviste el carácter de extralegal, según de acuerdo a lo señalado de forma previa.

En el capítulo de derecho invocó los preceptos legales que consideró aplicables al conflicto planteado y ofreció las pruebas que estimó pertinentes para acreditar la procedencia de sus excepciones y defensas, las que serán descritas y analizadas posteriormente.

**SEXTO.** Contestación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Mediante escrito presentado el doce de diciembre de dos mil once, la **JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL**, dio contestación a la demanda, negando la procedencia de las prestaciones reclamadas.

a) En virtud de que no existe dispositivo normativo alguno que obligue a la demandada a cubrir dicho concepto, toda vez que la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, no obliga a la demandada a conceder dicha licencia cuando el trabajador continúa en el desempeño de sus funciones y por ende, se le cubre el monto total de su sueldo.

b) En virtud de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en ninguno de sus artículos, obliga a la demandada a la concesión de la misma, considerando que si bien el artículo 143 de dicho ordenamiento establece que es obligación de los titulares el conceder licencias, la fracción VIII de dicho artículo lo limita a que estarán sujetas a lo que dispongan las Condiciones Generales de trabajo que resulten aplicables sin embargo, las que corresponden a la demandada, no lo fueron para el actor.

c) En virtud de que las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal aplicables a la demanda, lo son únicamente a los trabajadores de base, que pertenecen al Sindicato único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, siendo que el trabajador al desempeñar en activo la categoría de Secretario

Jurídico, lo hacía como trabajador de confianza, debido a las funciones inherentes a su cargo.

d) Por lo que el actor jamás se situó en los supuestos normativos que hicieran posible la concesión de la licencia o pago de cantidad alguna por dicho concepto, máxime que siguió prestando sus servicios en los meses previos a la jubilación, en los cuales le fue cubierta de forma íntegra el monto del sueldo que venía percibiendo.

### **EXCEPCIONES Y DEFENSAS**

**EXCEPCIÓN DE FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO:** El actor carece de acción y de derecho para el reclamo de la prestación descrita como ÚNICA, en el inicial de demanda, en virtud de que en su caso, la concesión de licencias en los términos que refiere el actor, no le eran aplicables de acuerdo a lo siguiente:

El actor desempeñó la categoría de Secretario Jurídico de la Junta Local de Conciliación y arbitraje del Distrito Federal, tal y como reconoce en los hechos de su demanda y se desprende de los propios recibos de sueldo que ofrece como prueba el accionante. Los Trabajadores que desempeñan la categoría de Secretario Jurídico, son considerados como trabajadores de confianza de acuerdo con la naturaleza de las funciones desempeñadas conforme al artículo 40 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

A la demandada, le son aplicables las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, pero únicamente a los trabajadores de base, tal y como lo dispone el artículo 2º de dicho ordenamiento.

Si bien las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal en su artículo 92 refieren la concesión de licencia por tres meses con goce de sueldo para el caso de iniciar gestiones por jubilación, tal beneficio es únicamente aplicable a los trabajadores de base.

**EXCEPCIÓN DE FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA CONDICIÓN:** En virtud de que de conformidad con el artículo 43 fracción VIII de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, la concesión de licencias está supeditado a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo aplicables al Titular de que se trate.

En el presente asunto, las Condiciones Generales de Trabajo aplicables a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, lo son las Condiciones de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, en cuyo artículo 2º, establece que son obligatorias para su aplicación y cumplimiento por el Jefe de Gobierno, sus funcionarios y sus trabajadores de base pertenecientes al Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

El hoy actor desempeñaba la categoría de Secretario Jurídico y por ende, era un trabajador de confianza, por tal no le son aplicables dichas condiciones, es decir, está excluido de los beneficios de dicho ordenamiento, por tal motivo, no se cumple la condición para tener derecho al beneficio que reclama.

**EXCEPCIÓN DE PAGO:** Considerando que el actor desempeño sus funciones como Secretario Jurídico durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del año dos mil diez, en los cuales recibió de forma íntegra el pago de su sueldo y demás prestaciones tal y como lo manifiesta en el escrito de demanda y se desprende de los propios recibos por pago de sueldo que ofrece como prueba, en tal consideración, no se le adeuda cantidad alguna.

**EXCEPCIÓN DE PLUS PETITO:** Toda vez que el actor pretende se le aplique un doble pago, considerando que reclama el pago de sueldo de los meses de octubre, noviembre y diciembre de dos mil diez, como licencia pre jubilatoria, siendo que dichos meses los laboró y por ende le fueron cubiertas la totalidad de las prestaciones derivadas de ello, tal y como lo confiesa el accionante en el contenido del escrito inicial de demanda y a su vez, se corrobora con los recibos de pago de sueldo de dichos meses y que ofrece como prueba el actor.

**CONTESTÓ LOS HECHOS COMO SIGUE:**

1. Es cierto y aclaro que el actor fue un trabajador de confianza al desempeñar el puesto de Secretario Jurídico de acuerdo con la naturaleza de las funciones desempeñadas e inherentes al cargo, a la clasificación del puesto en los tabuladores aplicables a la parte demandada y al ser considerado bajo dicho carácter en el artículo 40 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. El carácter de trabajador de confianza del hoy actor puede advertirse incluso, de la propia constancia de nombramiento que al efecto se exhibe.
2. Es falso de acuerdo a como se encuentra planteado.

Es cierto que el actor inició los trámites para obtener el beneficio de la jubilación por encontrarse en la hipótesis jurídica para ello. Es falso y se niega, que el hoy actor tenga derecho a la licencia pre jubilatoria con goce de sueldo y que la negativa de concederse sea por instrucciones del Titular de la parte demandada. Ahora bien, por tratarse de un trabajador de confianza y no tener derecho a la licencia pre jubilatoria, era necesario para iniciar sus trámites de jubilación, que presentara su baja en términos del artículo 45 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de

los Trabajadores del Estado, lo cual fue hecho de su conocimiento en el Oficio CRH/4082/2010 de fecha veinticinco de noviembre del año dos mil diez y que el actor exhibe y ofrece como prueba, mismo que la parte demandada hace propio.

Consecuentemente, el actor tenía el deber de seguir prestando sus servicios en tanto le fuera concedida la jubilación, hecho que fue durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de dos mil diez, recibiendo y disfrutando el monto total de sus percepciones, lo cual se advierte de los propios recibos que exhibe y ofrece como prueba el actor.

3. Este hecho es falso. Niega que haya vulnerado derecho alguno en perjuicio del actor, considerando que de conformidad con el artículo 43 fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la concesión de licencias está supeditada a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo aplicables al titular de que se trate.

Ahora bien, es evidente que el actor pretende un doble pago dado que reclama el pago de tres meses de sueldo por el periodo de octubre, noviembre y diciembre del dos mil diez, mismos que le fueron cubiertos al desempeñar, como era su obligación, las funciones de Secretario Jurídico durante los mismos meses, en los cuales recibió de forma íntegra el pago de su sueldo y demás prestaciones tal y como lo confiesa en el escrito de demanda y que se desprende de los propios recibos por pago de sueldo que exhibe y ofrece como prueba por ende, no se le adeuda cantidad alguna bajo ningún concepto.

**SÉPTIMO.** Audiencia de pruebas, alegatos y resolución. Señalado el veintiuno de febrero de dos mil doce, para la celebración de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución se tuvo a las partes ratificando sus respectivos escritos de demanda y contestación, así como objetando las pruebas de su contrario. Recibidas las pruebas

de las partes, admitidas y desahogadas las que se estimaron pertinentes, y una vez formulados los alegatos correspondientes y substanciado el procedimiento, se turnaron los autos para la emisión del presente laudo.

### **C O N S I D E R A N D O**

**PRIMERO.** Procedencia del dictado del nuevo laudo. Con fundamento en el artículo 80 de la Ley de Amparo, en cumplimiento a la ejecutoria de cuenta, esta Sala está obligada a dejar las cosas en el estado en que se encontraban antes de emitir la resolución combatida. Por ende, se deja insubsistente el laudo combatido y en su lugar se dicta uno nuevo.

**SEGUNDO.** Competencia. **Esta Séptima Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje** es competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral, con fundamento en los artículos 123 apartado B) fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 124, fracción I, y 124 B, fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**TERCERO.** Litis. La litis en el presente juicio se concreta a determinar la procedencia del pago de licencia prejubilatoria que solicita el actor, ya que afirma que ilegalmente se le privó del derecho que le asiste. O como lo destaca el Titular del Gobierno del Distrito Federal, que ante la inexistencia de relación laboral procede absolverlo de la totalidad de las exigencias formuladas. O como lo precisa el Titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que no existe dispositivo legal alguno que lo obligue a cubrir el pago que se pretende; incluso las Condiciones Generales de Trabajo, ya que no le resultan aplicables por haberse desempeñado como trabajador de confianza.

**CUARTO.** Carga probatoria. Por la forma en que se estableció la litis, corresponde demostrar al actor la procedencia de sus reclamos.

**QUINTO.** Excepción de inexistencia de relación laboral. El Titular del Gobierno del Distrito Federal opuso la presente excepción, por lo que este Tribunal procede a su estudio y resolución, ya que de ser procedente haría innecesario entrar al fondo del presente asunto, en base a los siguientes planteamientos:

“Entre la actora y el demandado ya que tal como lo confesó estuvo adscrito a una dependencia diversa a la Jefatura del Gobierno del Distrito Federal, según lo disponen los artículos 1, 2, 3, 5, 12, 15, 16, 17, 36, 40 y demás relativos y aplicables en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, en relación con los artículos 1, 3, 5, 7, 14, 15, 16 y 17 del Título Primero del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, publicado en la Gaceta oficial del Distrito Federal el dieciocho de abril del dos mil.”

La excepción se declara procedente, ya que de conformidad a los artículos 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 2º del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de acuerdo con los artículos 17, párrafos segundo y sexto y 123, fracción XX del Apartado “A” de la Constitución, así como con la Ley Federal del Expediente Número **6149/11 14** Trabajo, es un Tribunal Laboral autónomo e independiente, con plena jurisdicción en el Distrito Federal y con presupuesto asignado en las partidas presupuestales del Gobierno del Distrito Federal, aunado que en el artículo 20 de dicho reglamento se establece que la Junta contará con el personal jurídico y administrativo necesario para el correcto desempeño de sus funciones, conforme lo determine el Presidente de la Junta.

Además el propio actor reconoce en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, que se encontró adscrito a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, por lo que es evidente que la relación jurídica se estableció con la Junta señalada y no con el Gobierno del Distrito Federal, de ahí

que conforme al artículo 2o de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, procede absolver al Titular del Gobierno del Distrito Federal de la prestación solicitada por el C. Carlos Felipe Valdez Andrade en el capítulo de prestaciones del escrito inicial.

**SEXTO.** Valoración del fondo de la controversia. El actor solicita el pago de licencia prejubilatoria motivado en que ilegalmente se le privó de su derecho de disfrute aun cuando lo solicitó y le correspondía en términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y del Reglamento de Prestaciones Económicas y Vivienda del ISSSTE, por lo que la única vía para resarcir tal violación es el otorgamiento de su pago.

Conforme a lo anterior se avala la defensa interpuesta, ya que es el propio actor quien reconoce en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, que su último puesto fue el de Secretario Jurídico, como se constata a partir de la lista de expedientes de fecha quince de diciembre de dos mil diez, que suscribió en su calidad de Secretario de Acuerdos de la Junta Especial Número Doce de la Local de Conciliación y Arbitraje, y por la que devolvió sin acordar los expedientes que se detallan, además de las comparecencias, promociones, copias certificadas y convenios fuera de juicio que se encontraban bajo su resguardo, todo como consecuencia de su jubilación.

A partir de ello se constatan las funciones de confianza que alude el Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, respecto de los Secretarios que integran la estructura de la Junta y que cita la norma resultan “necesarios y suficientes para el eficaz desempeño de las funciones y serán nombrados por el Presidente Titular y serán personal de confianza.”, conforme a lo siguiente:

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 patronos;

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;

X. Notificar personalmente a las partes una resolución cuando se encuentren en el local de la Junta;

XI. 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;

XII. Recibir en términos del acuerdo respectivo objetos, fianzas, billetes de depósito, cheques certificados, o cualquier otro 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;

XIII. 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;

XIV. Publicar en el Boletín Laboral, los acuerdos dictados en los expedientes;

XV. 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;

XVI. Cuando por motivo del 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;

XVII. Autorizar el acceso a la Junta a personas, sólo para la práctica de alguna diligencia;

XVIII. Cumplir las instrucciones e indicaciones del Presidente de la Junta Especial y de Auxiliar, encaminados al mejor desempeño de sus funciones;

XIX. Supervisar las actividades de los actuarios y del personal administrativo;

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

XXI. 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.”

Lo que es congruente con la constancia de nombramiento y/o modificación de situación de personal de siete de septiembre de mil novecientos noventa y dos, por la que el actor fue designado Secretario Jurídico, con el carácter de nombramiento de “Confianza”.

De ahí que se actualizan las funciones de confianza que precisa el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,

“Artículo 5o. Son trabajadores de confianza:

II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B del artículo 123 Constitucional, que

desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a). Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b). Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.”

En estos términos es evidente que las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal (hojas 138 a 153), no le resultan aplicables al actor, dado que sus disposiciones son puntuales en señalar que resultan obligatorias para el Jefe de Gobierno y sus trabajadores de base pertenecientes al Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, y no para los trabajadores de confianza como es el caso del actor.

Incluso, si bien la figura de licencia prejubilatoria se contempla en la Ley del ISSSTE, artículo 45, en los siguientes términos:

“Artículo 45. En aquellos casos en que se dictamine procedente el otorgamiento de la Pensión, el Instituto estará obligado a otorgar la resolución en que conste el derecho a la misma en un plazo máximo de noventa días, contados a partir de la fecha en que reciba la solicitud con la totalidad de la documentación respectiva, así como la constancia de licencia prepensionaria, o en su caso, el aviso oficial de baja.

Si en los términos señalados en el párrafo anterior no se ha otorgado la resolución, el Instituto estará obligado a efectuar el pago del cien por ciento del último Sueldo Básico del solicitante que estuviere separado definitivamente del servicio con cargo a sus gastos de administración, sin perjuicio de continuar el trámite para el otorgamiento de la resolución en que conste el derecho a Pensión y de que se finquen las responsabilidades en que hubieren incurrido los servidores públicos del Instituto y los de las Dependencias o Entidades que en los términos de las leyes aplicables estén obligados a proporcionar la información necesaria para integrar los expedientes respectivos, los cuales deberán restituir al Instituto las cantidades erogadas, así como sus accesorios.” Y en el artículo 12 del Reglamento de Prestaciones Económicas y Vivienda del ISSSTE:

“Artículo 12.- Para iniciar el trámite con el fin de obtener una pensión, el instituto requerirá del trabajador o sus familiares derechohabientes, según proceda la solicitud respectiva a la que se integrarán, la hoja única de servicios, la licencia prepensionaria, el aviso oficial de baja y la copia certificada del acta de nacimiento.”

Lo cierto es que no existe mandato legal que obligue a las dependencias que fungen como patrón para conceder la licencia prejubilatoria, y aun cuando se considerara un criterio distinto, debe resaltarse que tal beneficio tiende a conferir al trabajador correspondiente la oportunidad de efectuar los trámites pertinentes para su jubilación, factor que carece de materia en la controversia, dado que ya operó la baja del actor por dicho motivo, como se advierte de la renuncia de fecha primero de diciembre de dos mil diez.

En este sentido, de los talones de pago exhibidos por el actor se constata que recibió el pago de sus salarios, hasta el mes de diciembre de dos mil diez, como además lo reconoce el propio accionante en su confesional, por lo que otorgar la reclamación constituiría un pago no previsto por la ley.

Para concluir se especifica que las restantes probanzas de las partes no apoyan extremo alguno de la litis, incluso el expediente personal que en este acto se tiene a la vista, por lo que se toma como base la tesis número VI.2o. J/110, del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, publicada en el Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo VII, abril de mil novecientos noventa y uno.

**“PRUEBAS, FALTA DE EXAMEN DE LAS. NO VIOLATORIO DE GARANTIAS.** Si bien es cierto que los Tribunales Laborales están obligados a estudiar pormenorizadamente todas y cada una de las pruebas que rindan las partes, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones que tuvieron en cuenta para llegar a tal o cual conclusión, también es cierto que el laudo es legal cuando, habiéndose examinado los datos aportados, resulta intrascendente la falta de examen de las pruebas de una de las partes teniendo en cuenta que con ellas no se desvirtúa el alcance de las de la contraria; de manera que, aun estudiándolas o valorándolas se hubiera llegado a la misma conclusión.”

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se:

## **R E S U E L V E**

**PRIMERO.** Se deja insubsistente el laudo dictado el veinticuatro de marzo de dos mil catorce.

**SEGUNDO.** El actor no acreditó la procedencia de su acción; mientras que los Titulares del Gobierno del Distrito Federal y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal sustentaron sus excepciones y defensas.

**TERCERO.** Se absuelve al Titular del Gobierno del Distrito Federal de la prestación solicitada por el **C. CARLOS FELIPE VALDEZ ANDRADE** en el capítulo de prestaciones del escrito inicial, en términos de lo expuesto y fundado en la parte considerativa de la presente resolución.

**CUARTO.** Se absuelve al Titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de la prestación reclamada por el **C. CARLOS FELIPE VALDEZ ANDRADE** consistente en el pago de licencia prejubilatoria, en términos de lo expuesto y fundado en la parte considerativa de la presente resolución.

**QUNTO. NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES** y gírese el oficio de estilo al Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en el juicio de amparo directo número **DT. 1240/2014**, vinculado al juicio laboral al rubro indicado.

Por lo anterior, se puede observar que es necesaria la implementación de un recurso de impugnación en materia laboral, para no recurrir al Juicio de Amparo inmediatamente, si bien es cierto, para alguna de las partes en conflicto, la determinación del laudo no es favorable, a pesar de que se agotó el último recurso, de acuerdo a la normatividad, y si así lo consideran pertinente, tendrá el derecho de interponer alguno de los recursos como la queja, la revisión y/o reclamación, de acuerdo al auto que el Juzgador haya determinado; por consiguiente, el procedimiento laboral será de manera más tardía y no cumplirá el propósito signado por Poder Judicial, que es la celeridad en el procedimiento.

### **4.3. Opinión de tratadistas**

Es muy importante, tomar en consideración la opinión de distintivos compañeros litigantes en materia laboral y servidores públicos, adscritos a distintas dependencias gubernamentales, debido a que se tomaran como puntos clave en caso de que así se considere necesario para la agregación de nuestro tema de investigación.

#### **4.3.1. Lic. Omar Jair Fernández Gutiérrez**

**Profesión: Abogado**

**Ocupación: Litigante**

**Fecha: 10 de mayo de 2018**

*El tema que se presenta es una polémica muy complicada, debido a que en materia laboral no hay segunda instancia por que el propósito del mismo es no dilatar los laudos que se presentan.*

*Por otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje ahora que formen parte de Poder Judicial, probablemente se implemente una normatividad en la cual puede que el laudo laboral sea más tardado, debido a que tendrán la obligación de investigar detalladamente.*

*La propuesta que planteas es interesante debido a que se implementara en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo cual,*

*independientemente de que una institución u organismo crean su propio marco regulatorio, tendrán que basarse en Carta Magna.*

Este abogado precisa respecto a la nueva reforma laboral al momento de mencionar que el laudo en la misma materia tendrá que ser investigado detalladamente, por lo tanto, éste será más tardado y el implementar algún recurso de impugnación extra, se complicara la resolución.

#### **4.3.2. Lic. María Yunuen Zavala Hernández**

**Profesión: Abogada**

**Ocupación: Visitadora General de la CODHEM**

**Fecha: 15 de junio de 2018**

*El tema de selección es muy difícil de cuestionar debido a que actualmente y de acuerdo con la reforma laboral, la cuestión del laudo y la finalidad del proceso laboral es agilizar la determinación de la litis; ahora bien, la propuesta resulta complicada debido a que si la planteas como recurso de impugnación, el proceso de resolución tendrá a ser más tardado, es muy certero debido a la inexistencia de inconformidad de un recurso antes de la interposición del juicio de amparo e inclusive pudiera ser que a través del recurso de inconformidad se omitiera la llegada a tal juicio, sin embargo, desde mi punto de vista el procedimiento no tendría celeridad.*

*Ahora bien, es importante señalar ante que autoridad se tendría que interponer tal recurso y en que término se establecería, en lo personal no es preferente hacer mención a las juntas federales de conciliación y arbitraje debido a la carga de trabajo*

*que ellos presentan, se tendría que crear un organismo conocedor de la situación y ése que se encuentre integrado por personal de diferentes dependencias gubernamentales conocedoras de la misma materia.*

En congruencia con la opinión de la visitadora general de la CODHEM, considero que al momento de establecer un recurso de impugnación es necesario realizar una reestructuración en el marco normativo, por lo cual sería un importante cambio en la federación e inclusive que el recurso en mención tendría que establecerse de manera horizontal, es decir, que el Presidente de la Junta que conoció de la resolución combatida, será el mismo que conocerá del medio de impugnación.

#### **4.3.3. Lic. Erik Daniel Mendoza Legorreta**

**Profesión: Abogado**

**Ocupación: Abogado Litigante**

**Fecha: 22 de julio de 2018**

*En todo proceso judicial existe un principio general de impugnación, entendiéndolo éste como el conjunto de medios con el que cuentan las partes para combatir las resoluciones del juzgador, en virtud de que en las mismas se les considere incorrectas, ilegales, equivocadas o irregulares, del cual, el proceso en materia laboral no está exento, pues al respecto la ley de la materia prevé un sistema de impugnación. Estos medios de inconformidad tienen su justificación en la falibilidad humana, debido a que los actos del hombre se encuentran expuestos a incurrir en errores y a traducirse en justificación.*

Por lo anterior, la idea de la creación de un recurso de impugnación en materia laboral que proceda al Juicio de Amparo, en primer momento pareciera ser una idea coherente, siempre y cuando tenga como finalidad los objetivos y las tareas que se le encomendaran, resaltando la de agilizar el procedimiento laboral. Sin duda alguna, es un tema complejo que requiere de un estudio a fondo que nos obliga a revisar lo que la Teoría General del Proceso señala al respecto, a conocer los distintos medios de impugnación, su naturaleza, el tipo de control que producen (Horizontales y/o verticales) y en general sus características particulares.

#### **4.4. Propuesta de reformar el artículo 123 apartado A, Fracción XX para que se adicione la Fracción IV en materia laboral y para que se establezca un recurso de reincorporación en contra de los laudos emitidos en primera instancia**

Establecer en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que los procesos en materia laboral contemplen un medio de impugnación en contra de las resoluciones emitidas por el Juzgador de primera instancia.

Considero que la mejor forma de recurrir al medio de impugnación en primera instancia sería a través de un concejo especializado y certificado en materia laboral, que tendría que ser integrado por las siguientes Instituciones:

- Procuradora Federal de la Defensa del Trabajo: Proteger los derechos de las y los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría y reparación ilegal.

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: Contribuir a que cada persona goce sin discriminación de todos los derechos y libertades en el ámbito laboral.
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos: Lleve a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar las condiciones económicas y dignas del trabajador.
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de México: Prevenir y atender violaciones a derechos humanos en materia laboral a nivel estatal, salvaguardando su dignidad, brindando productos y servicios de calidez y calidad.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos: Prevenir y atender violaciones a derechos humanos en materia laboral a nivel Federal, salvaguardando su dignidad, brindando productos y servicios de calidez y calidad.

El presente recurso de impugnación tendrá por nombre “Recurso de Reincorporación”, el cual tendrá que interponerse en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de pronunciación del laudo dictado por el Presidente de la Junta o Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo en el cual se pretende introducir la propuesta de nuestro tema de investigación es en el apartado “A”, fracción XX, Párrafo IV del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

*Actualmente, el artículo en mención se encuentra de la siguiente manera:*

*Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los trabajadores, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

*XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.*

*Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patronos deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad,*

*profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.*

*La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.*

La propuesta del tema de investigación se adecuará en este apartado, es decir, el párrafo cuarto, el cual queda redactado de los siguientes términos:

*Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

A. *Entre los trabajadores, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

*Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.*

*La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.*

**El instrumento jurídico importante que tendrán los gobernados para la defensa de sus derechos, frente a laudos dictados por los presidentes de las Juntas o Tribunales Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje será la herramienta de impugnación llamada recurso de reincorporación, el cual tendrá que interponerse en un término no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de pronunciamiento del laudo, a través de un consejo especializado y certificado integrad por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Estatales y Federales de Derechos Humanos.**

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El objetivo fundamental de este trabajo de investigación era abordar la implementación de un recurso de inconformidad precedente al juicio de amparo para poder agilizar el procedimiento laboral respecto a la resolución dictada por el juzgador por lo que considero que mi propuesta es un tema con mucha delicadeza debido a que actualmente no existen tribunales especiales de los cuales tengan conocimiento del mismo.

**SEGUNDA.** La idea principal de este esquema de investigación la reconsidero desde la trascendencia de la materia laboral en nuestro territorio mexicano, debido a que la resolución de un laudo en materia laboral es muy tardado y posteriormente dictada la resolución de dicho laudo, la mayoría de las partes a la cual no le fue beneficiada la resolución emitida por el juzgador, recurre a un juicio de amparo, que si bien es cierto, dicho juicio es el más importante instrumento jurídico que tienen los gobernados para la defensa de sus derechos frente a los actos de las Junta o Tribunales Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje que afecten la esfera jurídica particular, por lo tanto, tiene como finalidad el examen de legalidad de las resoluciones judiciales.

**TERCERA.** Recordemos que algunas de las principales características que debe tener el derecho laboral son:

- Tienen carácter obligatorio para todos los individuos.
- Debe regular las relaciones entre el trabajador y el patrón.

- Busca el equilibrio del trabajador y el patrón.
- El estado es el encargado de que se cumplan las normas.
- Nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades.

El derecho laboral primordialmente protege la seguridad para el trabajador ya que el mismo se encuentra en una posición de desventaja frente a su empleador. La justicia laboral se interesa por asegurar al trabajador y al patrón buscando que se cumplan y respeten sus derechos.

**CUARTA.** En definitiva, en el ámbito del derecho procesal se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, desde la anterior perspectiva, pues, se afirmó que el derecho del trabajo necesita de procedimientos y de órganos especiales, partiendo desde distinto ángulo.

Se ha dicho que la ley procesal laboral ha tomado nota de la naturaleza compensadora e igualadora de las normas laborales, materiales y adjetivas, introduciendo las correcciones equilibradoras a la igualdad formal de las partes a fin de procurar una igualdad sustancial. De lo anterior puede fácilmente deducirse que el proceso laboral queda definitivamente diseñado como la garantía de efectividad de los derechos materiales reconocidos por el derecho del trabajo y por el derecho de la seguridad social.

**QUINTA.** Recordemos que gramaticalmente, la impugnación se considera como una acción, una refutación, una objeción, contradicción, tanto la refutación a los actos y escritos de la parte contraria, cuando pueden ser objeto de discusión ante tribunales,

como a las resoluciones judiciales que sean firmes y contra las cuales cabe algún recurso.

En el campo del proceso, existen procedimientos para atacar las resoluciones judiciales, llamados medios de impugnación que solo puede utilizar la parte que se siente agraviado en sus derechos.

**SEXTA.** Es necesario un recurso que permita a la parte agraviada impugnar la resolución emitida por el Presidente de la junta, dicho recurso tendrá como finalidad ser eficaz y evitar el Juicio de Amparo, ya que por lo general, el Juicio de Amparo es tardado e implica que la parte agraviada, en determinada situación, no quiera proseguir con el laudo, de igual forma, será la última opción que tendrá la parte agraviada para exigir lo que a su derecho convenga.

**Propuesta que en materia laboral se establezca un recurso de impugnación en contra de laudo**

Establecer en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que los procesos en materia laboral contemplen un medio de impugnación en contra de las resoluciones emitidas por el Juzgador de primera instancia.

Considero que la mejor forma de recurrir al medio de impugnación en primera instancia sería a través de un consejo especializado en justicia laboral, que tendría que ser integrado por las siguientes instituciones certificadas:

- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos

El presente recurso de impugnación tendrá por nombre “Recurso de Reincorporación”, el cual tendrá que interponerse en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de pronunciación del laudo dictada por el Presidente de la Junta o Tribunal Local y Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo en el cual se pretende introducir la propuesta de nuestro tema de investigación es en el apartado “A”, fracción XX, Párrafo IV del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Actualmente, el artículo en mención se encuentra de la siguiente manera:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

B. Entre los trabajadores, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

*Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.*

*La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.*

**El instrumento jurídico importante que tendrán los gobernados para la defensa de sus derechos, frente al laudo dictad por el juzgador de las Juntas o Tribunales Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje será la herramienta de impugnación llamada recurso de reincorporación, el cual tendrá que interponerse en un término no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de pronunciamiento del laudo, a través de un consejo especializado y certificado integrad por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Estatales y Federales de Derechos Humanos.**

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### a) Bibliográficas

- CAVAZOS Flores Baltazar. “El nuevo derecho mexicano del trabajo”. Edit Trillas, México, 1994.
- DE BUEN Nuestro. “Introducción al estudio del derecho del trabajo”. Edit Noriega, Mexico,1986.
- GUERRERO Eugenio. “Manual del derecho del trabajo”. Edit Porrúa, México 2002.
- DE BUEN Néstor. “Derecho Laboral 1”. Edit. Porrúa. México 1992.
- CARRASCO Iriate Hugo. “Derecho constitucional 4<sup>a</sup> edición”. Edit. Oxford, México, 2000.
- RICO Álvarez Fausto. “Compendio de derecho de obligaciones”. Edit. Porrúa, México, 19994.
- REYES Mendoza Libia. “Derecho Laboral”. Edit. Tercer Milenio, México 2012.
- OVALLE Fabela José. “Derecho Procesal”. Edit. Oxford, México DF 2013.
- MÉNDEZ Ricardo. “Derecho Laboral, un enfoque práctico”. Edit. Mc Graw Hill, México 2014.

- CAVAZOS Flores Baltasar. “40 lecciones de derecho laboral”. Edit. Trillas, España 2016.
- ZALDÍVAR Lelo de Larrea Arturo. “Hacia una Nueva Ley de Amparo”. Edit. Porrúa, México 2001.
- PEREZNIETO Castro Leonel. “Introducción al Estudio del Derecho”. Edit. Oxford, México 1999.

b) Hemerográficas

- Diccionario Jurídico Mexicano.
- Anuario Mexicano del Derecho Internacional.
- Boletín Mexicano de Derecho Comparado.
- Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional.
- Revista Hechos y Derechos.
- Reforma Judicial. Revista Mexicana de Justicia.
- Revista Latinoamericana de Derecho Social.
- Revista Mexicana de Historia del Derecho.
- Enciclopedia Jurídica Mexicana, Edit. Porrúa/UNAM, México 2014.

c) Informáticas

- <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/230/230943.pdf>
- <http://adapt.it/boletinespanol/wp/wp-content/uploads/2015/03/Madrigal.pdf>
- [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lfis/mesta\\_m\\_r/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lfis/mesta_m_r/capitulo3.pdf)

- [https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho\\_laboral.pdf](https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf)
- <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3066/22.pdf>
- [https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-17-Teoria\\_general\\_del\\_proceso.pdf](https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-17-Teoria_general_del_proceso.pdf)
- [https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1280/mod\\_resource/content/1/procesal12.pdf](https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1280/mod_resource/content/1/procesal12.pdf)
- [https://www.sitios.scjn.gob.mx/centrodedocumentacion/sites/default/files/tesauro\\_juridico\\_scjn/pdfs/12.%20TJSCJN%20-%20JuicioAmparo.pdf](https://www.sitios.scjn.gob.mx/centrodedocumentacion/sites/default/files/tesauro_juridico_scjn/pdfs/12.%20TJSCJN%20-%20JuicioAmparo.pdf)
- [1 PDF. “Evolución de la Legislación Laboral en México”. Peláez Ramos Gerardo, P. 1.](#)
- [https://archivoshistoricoschihuahua.wordpress.com/2015/02/06/2374/-relatosehistorias.mx/nuestras-historias/la-huelga-de-cananea.](https://archivoshistoricoschihuahua.wordpress.com/2015/02/06/2374/-relatosehistorias.mx/nuestras-historias/la-huelga-de-cananea)
- [1 PDF. “Artículo 123”. Moctezuma Barragán Javier, P. 1.](#)

d) Legislativas

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley de Amparo.
- Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.