

00781

18

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO



Facultad de Derecho
División de Estudios de Posgrado

TEORÍA Y PRÁCTICA EN TORNO
AL PROCESO ORDINARIO LABORAL

T E S I S
Que para obtener el grado de
DOCTOR EN DERECHO
Presenta

BERTHA MARBELLA MEDRANO HURTADO

TUTORIA: DR. HUGO I. MORALES SALDAÑA.

Ciudad Universitaria

Mayo 2003.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

**A mi Señor Padre:
Lic. Benjamín Medrano Jaramillo.**

Por su ferviente esfuerzo de lucha, valor y honestidad, guía de mis caminos, como un testimonio de gratitud, quien con su amor me brinda su experiencia y sus consejos.

**A mi Señora Madre:
Profa. Bertha Hurtado de Medrano.**

Pero sobre todo a la mujer más extraordinaria, que con su amor y comunicación proyectaron en mí un ideal de lucha, tenacidad y superación, me enseñó la genuina verdad; forjadora de mi constancia y crisol de una fe indestructible en el camino Recto.

**A mis Hermanos:
Erendira Iris, Artemio Benjamín,
Héctor Manuel, Sergio Luis, Redigo
Octavio, Erika Bellamira, Edgar
Antonio y Eliu Benjamín.**

Por el apoyo que me han brindado y por estimularme a metas que realmente han resultado satisfactorios.

A mis Abuelos, cuñados y sobrinos.

Agencia a la Dirección General de Bibliotecas
UNAM y difundida en forma impresa
conteniendo la información
NOMBRE *Bertha Marbella
Medrano Hurtado*
FECHA *11-6-03*
FORMA *11-6-03*

B

TESIS CON
FALLA DE CINGEN

**A mi Asesor de Tesis:
Dr. Hugo I. Morales Saldaña.**

Que ha demostrado en base a su trayectoria como Abogado, que la superación de la mujer no es un ideal, es una realidad. Su estímulo, y sus excelentes observaciones, contribuyeron a la realización de este trabajo.

Al Honorable Miembro del Jurado.

Respetuosamente.

**A las Instituciones:
U.N.A.M.**

A todos los maestros de Posgrado que a lo largo de los estudios de Maestría y Doctorado aportaron sus valiosos conocimientos para mi formación como Profesionista.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Respetuosamente.

A la C. Carmen Domínguez López.

Por el apoyo en el presente trabajo.

Muy afectuosamente.

A mis amigos y compañeros.

**A mi Asesor de Tesis:
Dr. Hugo I. Morales Saldaña.**

Que ha demostrado en base a su trayectoria como Abogado, que la superación de la mujer no es un ideal, es una realidad. Su estímulo, y sus excelentes observaciones, contribuyeron a la realización de este trabajo.

Al Honorable Miembro del Jurado.

Respetuosamente.

**A las Instituciones:
U.N.A.M.**

A todos los maestros de Posgrado que a lo largo de los estudios de Maestría y Doctorado aportaron sus valiosos conocimientos para mi formación como Profesionista.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Respetuosamente.

A la C. Carmen Domínguez López.

Por el apoyo en el presente trabajo.

Muy afectuosamente.

A mis amigos y compañeros.

**TEORÍA Y PRÁCTICA EN TORNO
AL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

CAPÍTULO I

LA ACCIÓN, PROCESO Y JURISDICCIÓN EN EL PROCESO CIVIL

	PAG.
Introducción.....	I
1. Antecedentes de la acción.....	1
A. Corriente civilista.....	1
2. Marco conceptual de la acción.....	4
A. Sujetos de la acción.....	8
B. Elementos de la acción.....	8
3. EL Proceso.....	9
4. Jurisdicción y Competencia.....	10
A. Antecedentes en Roma.....	11
5. El Derecho Sustantivo de Trabajo.....	19
A. Teoría General del Derecho Social.....	20
B. Principios Fundamentales.....	20
C. Marco Conceptual del Derecho del Trabajo.....	21
D. Derecho Procesal del Trabajo.....	23
6. La acción y pretensión desde el punto de vista laboral.....	25
7. Defensa y excepciones en el proceso del trabajo.....	27
A. Clasificación de las excepciones en materia laboral.....	34
a. Excepción de competencia.....	34
b. Excepción de falta de personalidad.....	35

D

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

8. Autoridades competentes para conocer de las acciones laborales.....	35
A. La competencia de las relaciones laborales de los Trabajadores sujetos al Artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	38
B. La competencia de las relaciones laborales establecidas En el Artículo 123 Apartado "B" de la Constitución Política De los Estados Unidos Mexicanos.....	67
9. La Complementación de la teoría y practica laboral.....	68
A. La Ciencia Jurídica.....	70
B. El Derecho como objeto de Estudio Científico.....	70
C. Teoría Procesal de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo.....	73
D. Justificación de la efectiva protección de los Derechos Laborales.....	74
E. Complementación de la Teoría y la Práctica Laboral.....	74
F. La Función del Abogado en la Representación Procesal.....	76
10. Conflictos de trabajo.....	84

**DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO Y LAS AUTORIDADES
ENCARGADAS DE VIGILAR SU CUMPLIMIENTO**

CAPÍTULO II

	PAG.
1. Definición de Contrato.....	91
A. Sujetos del Contrato de trabajo.....	97
B. Definición de la relación de trabajo.....	98
2. Elementos de la relación de trabajo.....	100
3. Contrato Individual y relación.....	106
A. El Contrato Individual clases.....	108
4. Condiciones Generales de Trabajo.....	119
A. La Jornada.....	122
a. Dinámica económica de la estratificación por estatus.....	137
b. Partidos.....	137
B. Salario.....	138
C. Categoría.....	142
5. Prestaciones accesorias.....	143
A. Tiempo extra.....	143
B. Día de descanso semanal.....	143
C. Vacaciones, Prima vacacional y dominical.....	147
a. La prima vacacional.....	149
D. Aguinaldo.....	153
E. Reparto de utilidades.....	154
F. Bono mensual o incentivo.....	165

F

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6. Autoridades de Trabajo.....	166
A. Jurisdicción y competencia en materia de trabajo.....	166
B. Autoridades del trabajo a la luz del artículo 523 de la L.F.T.....	167
C. Funciones de las distintas Autoridades de trabajo con relación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	170
a. Secretaría de Trabajo y Previsión Social.....	170
b. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	177
c. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.....	180
D. Los Tribunales del Trabajo a la luz de la Equidad y la Conciencia	186
a. Antecedentes.....	186
E. Denominación de los Tribunales de Trabajo.....	194
a. Jurisdicción laboral.....	199

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**PRINCIPIOS, REPRESENTACION Y
ACTUACIONES PROCESALES**

CAPITULO III

	PAG.
1. Fines de la Justicia del trabajo.....	203
a. Fines jurídicos.....	203
b. Fines éticos.....	204
c. Fines económicos.....	205
d. Fines sociales.....	206
e. Fines culturales.....	207
f. Fines políticos.....	207
2. Los Principios de Proceso Laboral.....	212
3. Presupuestos Procesales.....	222
A. Representación Legal.....	222
4. Representación Patronal.....	237
5. Representación de los trabajadores en Materia Laboral.....	255
6. Actuaciones de las Juntas.....	265
A. El deber de comparecencia.....	266
B. Tiempo de las actuaciones.....	269
C. Suspensión de las actuaciones.....	270
D. Publicidad de las actuaciones.....	272
E. Forma de las actuaciones procesales.....	273
F. Declaraciones ante la Junta.....	275
G. Expedientes.....	275
H. Reposición de expedientes perdidos.....	276

H

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I. Archivo de expediente.....	277
J. Copias certificadas.....	278
K. Exhortos.....	278
7. El Juzgador en Materia de Trabajo.....	278
A. Los Tribunales de Trabajo.....	279
a. Antecedentes.....	279
B. El Auxlliar en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	286
C. El Auxlliar en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	290
D. El Problema de Orden Técnico en la Aplicación del Derecho.	297
E. El Problema de la Argumentación en la Aplicación del Derecho.....	298
F. El Problema de Interpretación	300
G. Juez y Justicia Laboral.....	308

**EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS
JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

CAPÍTULO IV

	PAG.
1. Demanda	320
2. Auto de Radicación.....	322
3. Notificación y Emplazamiento.....	323
A. Definición de Notificación	323
B. Definición de Emplazamiento.....	323
a. El Citatorio	325
b. Análisis del Artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo..	328
FRACCION I.....	328
A. Medios para llevar a cabo el cercioramiento del domicilio del demandado.....	329
B. Identificación de la persona con quien se entiende el emplazamiento.....	330
FRACCION II.....	331
A. Emplazamiento directo a persona física.....	332
B. Emplazamiento a persona moral.....	332
FRACCION III.....	334
A. Cercioramiento del domicilio en el que se deja el citoratorio.	335
B. Ahora con la Contradicción de Tesis 7/89, no es requisito obligatorio por parte del Actuario solicitar identificación...	337
FRACCION IV.....	339
FRACCION V.....	342
FRACCION VI.....	342

A. Cédula de notificación.....	344
a. Notificaciones personales posteriores.....	344
4. Audiencia de Ley.....	345
5. Etapa de Conciliación como forma de terminar el proceso laboral.....	346
6. Etapa de Demanda y Excepciones.....	347
7. Ofrecimiento, Admisión y desahogo de Pruebas.....	351
A. Las pruebas en el procedimiento laboral.....	351
a. La Prueba.....	351
8. Formas de terminar la relación de trabajo y el procedimiento.....	362
A. Conceptos y fundamentos jurídicos de rescisión, despido y retiro.....	362
B. Convenios o transacción judicial.....	387
C. Desistimiento de la acción, de la demanda o de la instancia.....	389
D. Terminación por laudo.....	393
CONCLUSIONES.....	401
MODELO I.....	405
MODELO II.....	414
CODIGO DE CONDUCTA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	429
BIBLIOGRAFIA.....	431

I N T R O D U C C I Ó N

Como producto de mi trabajo profesional en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, he observado que quienes imparten justicia laboral adolecen de profesionales actualizados, por ello el planteamiento del problema reviste importancia para efectos de demostrar que el conocimiento teórico y el ejercicio del mismo a través de la práctica son indispensables.

Este estudio contempla en el ámbito temporal, diferentes épocas, esto es, el origen del artículo 123 Constitucional (1917-hasta nuestros días).

Cabe señalar, que se realiza el estudio a partir de 1917, en virtud de que se hizo necesario analizar la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como del tripartismo que data de esa fecha, el desarrollo de las diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo a partir de 1931, y los posibles cambios a las reformas procesales de 1980, lo que está sujeto a la aprobación de diversos sectores, como el empresarial y el obrero.

El ámbito material y personal del estudio se centra en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los indicadores en relación a nuestra hipótesis principal, fueron el análisis de los laudos de las Juntas Especiales Foráneas, mismos que adolecen de fundamentación y motivación.

La labor investigativa se justifica, en primer lugar, en virtud de que en el ámbito laboral, la impartición de justicia laboral se realiza por profesionales que no se encuentran actualizados en sus conocimientos jurídicos, y en segundo lugar, porque la falta de preparación jurídica de los abogados postulantes dificulta la impartición de la justicia laboral.

La finalidad se enfoca primordialmente en demostrar que el conocimiento de la teoría y el ejercicio práctico de ésta son indispensables, tanto para los funcionarios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como para los abogados postulantes que ejercen en las Juntas Especiales.

Los aspectos particulares de este trabajo se centran a efecto de determinar la importancia que tiene la Teoría del proceso laboral y si éste tiene sus antecedentes en la corriente civilista, por ello analizamos el marco conceptual de la teoría general del proceso, acción, jurisdicción, Derecho Procesal del Trabajo, contrato, relación de trabajo y el procedimiento laboral, y cómo a través de la ciencia aplicada¹ y de los conceptos jurídicos fundamentales, éstos son indispensables en la actividad cognoscitiva del jurista los cuales serán aplicados a través de las normas del procedimiento laboral.

La hipótesis de trabajo que se plantea es si la falta de preparación de los servidores de las Juntas, la ausencia de conocimientos teóricos, así como la aplicación incorrecta de la técnica jurídica, y los bajos salarios repercuten de manera negativa en el procedimiento ya que las resoluciones que se dictan en materia laboral, en la mayoría de los casos son infundados y no motivados.

¹ La búsqueda del nuevo conocimiento científico con posible utilización práctica. Bunge, Mario. Diccionario de Filosofía. Ed. Siglo XXI. Pág. 22.

La variable independiente se traduce en la ausencia de conocimientos teóricos de los servidores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La variable dependiente de esta hipótesis, consiste en que en la impartición de justicia laboral por parte de quiénes la aplican, en algunos de los casos no satisface a los ciudadanos.

Para comprender la importancia ya aludida, en el Capítulo I, se abordan los principios teóricos como la acción, proceso y jurisdicción, y la influencia que tuvo el proceso civil en nuestras instituciones, de tal forma que la teoría será la base fundamental para todo aquél que desee hacer valer una acción ante una autoridad, ya que es precisamente esta teoría, la que será el elemento cognoscitivo de una primera etapa.

Abordamos el concepto de "Teoría" como el conjunto de leyes o principios que determinan un orden de efectos o fenómenos. Posición doctrinal para explicar un problema jurídico y definir alguna solución al mismo²; y la voz práctica de acuerdo con el diccionario para juristas en la voz praxis (gerundio, Praxis acción), acción, práctica, coordinación del movimiento para un fin determinado³.

Lo anterior se define para efectos de entender la conjunción entre teoría y la práctica, en la que ambas se van constituyendo, haciéndose en un movimiento permanente de la práctica a la teoría y de ésta a una nueva práctica.

² CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Ed. Anaya. Buenos Aires. Pág. 669.

³ Diccionario para Juristas. Pág. 1058.

En el capítulo II, se analiza el tema "De Las Condiciones de Trabajo y Autoridades Encargadas de Vigilar su Cumplimiento", lo que se justifica porque en la vida social las relaciones laborales son fundamentales, sin olvidar que éstas se refieren a factores muy ligados con la producción y generación de empleos. El estudio comprende el contrato individual de trabajo y sus clases, condiciones generales de trabajo y prestaciones accesorias, y que se realiza para efectos de que los abogados postulantes tomen en cuenta estos conceptos, evitando que las promociones que éstos presenten ante la autoridad laboral se declaren improcedentes por falta de preparación jurídica especializada en el área laboral; lo que implica costos en el presupuesto asignado a la Junta.

También se estudia el tema de las "Autoridades del Trabajo", a fin de establecer el concepto de las mismas, la que se define como aquella que tiene como fin la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo.

Al referirnos al tema "Autoridades del Trabajo", se hace con el propósito de enfocar nuestra atención a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que dentro de sus facultades se encuentra el de coordinar a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como el análisis de cómo incide en el presupuesto que se le asigna a la Junta y colegir que ésta debe reestructurarse en su función administrativa.

En el Capítulo III, se analizan los temas "Principios, Representación y Actuaciones Procesales", cuyo objetivo específico en este capítulo comprende el analizar la importancia que tiene el impartir justicia del trabajo en forma correcta. Se estudia la figura de la representación legal como un presupuesto procesal, lo que nos lleva a colegir la necesidad de reformar el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que atañe a los

abogados, patrones o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstos, quiénes deberán acreditar ante autoridad laboral ser Licenciados en Derecho con cédula profesional o personas que cuenten con Carta de Pasante vigente, expedida por autoridad competente para ejercer dicha profesión.

Es preciso señalar, que conforme a la hipótesis correlacionada en el sentido de que quienes ejerzan la profesión de abogados en materia laboral no tengan Título Profesional, y para efecto de mejorar en forma conjunta la impartición de justicia laboral, la Junta deberá hacer uso de los medios de apremio si advierte que alguna de las partes obra con dolo o mala fe; se justifica lo anterior, en primer lugar, porque toda persona que tenga a su cargo un juicio laboral, deberá tener los conocimientos teóricos y prácticos en materia laboral, ya que el trabajador es el sustento de toda familia y dada la importancia de su entorno consideramos que sólo abogados profesionales especialistas en materia laboral pueden conocer de los mismos; y en segundo lugar, porque si la Junta hace uso de sus facultades señaladas en el artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo se verá reflejado en el procedimiento y resolución de los conflictos individuales y la seguridad jurídica de los ciudadanos.

Asimismo, el funcionario encargado de impartir justicia, requiere de una preparación antes de ocupar un cargo o tomar posesión del puesto o función, por ello se analiza la figura del "Auxiliar de Junta", cuyo propósito es enfatizar qué posición tiene esta figura en la impartición de la justicia laboral, de ahí, la necesidad de reestructurar administrativamente a las autoridades laborales, fortalecer el tripartismo, y la profesionalización de los abogados que imparten justicia a fin de lograr la justa aplicación del derecho.

En el Capítulo IV, se realiza un análisis del Procedimiento Laboral a partir de la demanda, el auto de radicación, diferencias entre la notificación y emplazamiento y correcta aplicación de las normas en el procedimiento.

Los métodos que se emplearon en esta investigación son; el deductivo, inductivo analógico, histórico, las técnicas que se emplearon fueron; las fichas bibliográficas y legislativas, mismas que se utilizaron para ordenar las citas de referencia v.gr., pie de página, bibliográfica y hemerográfica.

El análisis del Marco reglamentario, buscó analizar la forma correcta de llevar un proceso ordinario laboral, y apreciar como inició la institucionalidad laboral, contrastándolos con los procesos de cambio ante la perspectiva de propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

La selección de técnicas, permitió conocer la interconexión y dinámica en su conjunto de las relaciones laborales en el centro de trabajo para comprender como se originan las mismas, lo que es abordado en el Capítulo II de este trabajo.

La selección de conceptos se utilizaron para efecto de dar solidez a la investigación.

Los recursos utilizados en el diseño de la investigación, fueron libros, expedientes, jurisprudencia, discos compactos IUS6, IUS7, IUS8, IUS9, y IUS2000.

Los métodos de contratatación a través de la observación simple, el seguimiento de notas periodísticas, la entrevista no estructurada,

permitió aplicarla sin necesidad de cuestionar al entrevistado, a través de pláticas sobre los temas planteados.

A través de estas actividades logramos contrastar la hipótesis: "La impartición de justicia laboral adolece de profesionales actualizados".

Finalmente, el trabajo recepcional comprende la propuesta de un Servicio Civil de Carrera, establecimiento de un Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo, y la creación de un Código de Ética Profesional para los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mismos que tienen su apoyo en el artículo 123 Apartado "B", fracciones VII y VIII Constitucional que se agregan al estudio como anexos.

Lo anterior se justifica para efecto de que los servidores que laboran en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, puedan tener acceso al escalafón como un derecho Constitucional, a través del ingreso al Servicio Civil de Carrera y la preparación continua en el Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo.

Todo lo anterior, sólo será posible en la medida que se asigne un presupuesto digno a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

TEORÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y SU PRÁXIS

CAPÍTULO I

LA ACCIÓN, PROCESO Y JURISDICCIÓN EN EL PROCESO CIVIL

1. Antecedentes de la acción

Iniciaremos este estudio con los conceptos y corrientes de la acción, proceso y jurisdicción, por ser la base fundamental en que descansa la Teoría General del Proceso.

A. Corriente civilista

Tanto en el Derecho Procesal Civil como en el Derecho Procesal Penal, el concepto de "Acción" ha sido uno de los más estudiados y discutidos. Las discrepancias y la diversidad de opiniones giran en torno a tres cuestiones fundamentales: a) la naturaleza de acción; b) la dirección en el ejercicio de la acción, y c) su contenido.

En la evolución y desenvolvimiento que el concepto de la acción ha tenido, es posible señalar tres épocas: la Romana, la Clásica y la Contemporánea. En la primera de ellas, el derecho subjetivo de orden civil no llegó a ser diferenciado del derecho público, consistente en la facultad de perseguir al deudor en juicio para obligarlo al cumplimiento de la obligación que ha desconocido, sin embargo, uno es el derecho subjetivo de orden civil, del que se puede ser titular y otro es el derecho que permite acudir ante el órgano jurisdiccional para obtener el reconocimiento o la restitución en el derecho conculcado.

PAGINACION DISCONTINUA

La escuela clásica del derecho distinguió al derecho subjetivo de orden civil del público, el cual implicaba la facultad de perseguir en juicio lo que a uno se le debiera; sin embargo, a este último no se atrevió a darle la importancia y la categoría que le corresponde como derecho autónomo e independiente, desligado y vinculado del derecho de orden privado, y al tratar de precisarlo y definirlo, lo hizo depender de requisitos y condiciones que complicaron lo que por acción se debe entender; estos requisitos consistían en el hecho de que debía intentar con interés, con fundamento en algún precepto expreso.

En el derecho contemporáneo se distingue entre el derecho subjetivo de orden privado, del orden público que faculta al accionante para acudir ante los tribunales en demanda de justicia, este último autónomo e independiente del primero.

También se ha dicho que la acción es el medio idóneo que la ley establece para provocar la intervención del Estado en los conflictos jurídicos, ya que la actividad jurisdiccional se tiene que poner en movimiento mediante el ejercicio de la acción, esto es, porque los particulares la promueven o porque el Estado, en ciertos casos, officiosamente la ejerce.

De lo anterior se advierte que la acción es la fuerza motriz que impulsa el mecanismo judicial.

En otro orden de ideas, la acción es el elemento fundamental e indispensable de todo procedimiento judicial. Es la condición **sine qua non** en el ejercicio de la jurisdicción, sin el previo ejercicio de la acción, ningún juez podrá actuar pues carecerá de facultades, de potestad o de derecho para intervenir.

La acción presupone la existencia de un derecho de orden privado al que garantiza y asegura, pero la facultad de acudir ante el órgano jurisdiccional en demanda de justicia, es un derecho de orden público, inconfundible, autónomo y separado del derecho de orden privado que haga valer el ejercicio de la acción. Sin embargo, ambos derechos están relacionados entre sí, de la naturaleza del primero dependerá la clase de jurisdicción.

El artículo 17 constitucional previene "Ninguna persona puede hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho...". Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fijen las leyes"; en consecuencia, para que no se rompa la paz y la tranquilidad pública, el Estado asume la responsabilidad de impartir justicia por medio de sus órganos jurisdiccionales. Lo anterior nos lleva a la conclusión de que en el ejercicio de la acción intervendrán forzosamente tres personas, uno el actor, que ejercita la acción como sujeto activo, otra el demandado, sujeto pasivo, a quien se le exige el cumplimiento de una obligación y, por último, el Juez a quien corresponderá componer el proceso de acuerdo con las pretensiones de las partes y quién deberá pronunciar una sentencia apegada a derecho.

Frente a estas corrientes de opinión existe otro grupo, quién adopta una posición ecléctica y considera que la acción es ante todo, potestativa, es decir, que el actor, a voluntad, podrá o no ejercitarla, pero si lo hace, tanto obligará al Juez para que ejercite su potestad, como afectará al demandado, quién por actividad del actor y del juez (sólo en el caso que el juez le de la razón al actor), se verá constreñido al cumplimiento de la obligación.

Los procesalistas de la escuela clásica del derecho limitaron o condicionaron el ejercicio de la acción a la satisfacción de determinados requisitos, tal como lo hizo el artículo 1o. del Código Civil de 1884.

Es importante destacar lo que menciona Cipriano Gómez Lara "que el acudir ante un juez en demanda de justicia, es un derecho del ciudadano, una garantía constitucional, otorgada a todo el mundo, sin limitaciones ni condiciones".¹

Rafael Pérez Palma considera que la acción es un derecho autónomo potestativo, que se endereza en contra del demandado.²

No hay que perder de vista que el término de acción suele confundirse con pretensión, en realidad, el vocablo pretensión alude a lo que el sujeto quiere y reclama con un derecho o con una acción.

Héctor Santos Azuela alude que la pretensión se identifica con el contenido de un requerimiento es lo que se pide, lo que se pretende lo que se solicita y, distingue a la pretensión procesal de la acción, señalando que la acción y pretensión son entidades jurídicas diferentes pero no opuestas, ya que la acción se da como una facultad de provocar e impulsar al órgano jurisdiccional y que al ser ejercitada abre la posibilidad de que el juez resuelva sobre una pretensión, que integrando el contenido de una demanda, constituye el objeto del proceso.³

¹ GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. Segunda edición. UNAM. México. 1980. pág. 50.

² PÉREZ PALMA, Rafael. *Guía de Derecho Procesal Civil*, Octava edición. Cárdenas editor y distribuidor México, 1998. pág. 67.

³ Cátedra "Teoría General de Proceso Laboral". Unidad de Estudios de Posgrado. marzo 1996.

2. Marco conceptual de la acción

El Diccionario Jurídico Mexicano conceptualiza a la acción: "Derecho a pedir alguna cosa en juicio".⁴

La expresión acción es un sustantivo femenino que alude al ejercicio de una posibilidad dinámica de una cosa o de una persona. Cuando la acción se atribuye a la conducta humana, se hace alusión, a una actividad dinámica en la que el sujeto realiza un hecho o un acto, es decir, provoca un acontecimiento en el mundo de la realidad que lo rodea, lo que puede dar lugar a una actitud de los demás, ya sea de pasividad, de tolerancia, de respeto, de indiferencia, obligación, oposición o de crítica.

Carnelutti define a la acción como la actividad jurídica por excelencia que se traduce en una serie de actos que producen consecuencias jurídicas, de ahí que no pueda ser desenvuelta por cualquiera.⁵

Es más acertada la opinión de Carnelutti, pues para que los actos que la componen produzcan consecuencias, es decir, para que desplieguen la eficacia requerida en el proceso, hace falta que, quién los realice esté provisto de los requisitos subjetivos que se refieren a capacidad y a legitimación. Entendiéndose por la primera, como la expresión de la idoneidad de la persona para actuar en juicio, inferida de sus cualidades personales. La legitimación representa en cambio, dicha idoneidad inferida de su posesión respecto de litigio.

⁴ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa, México 1997, pág. 24.

⁵ CARNELLUTTI, Francesco. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, trd. Enrique Figueroa, vol. 5. Harla, 1997, pág. 142.

Cipriano Gómez Lara define a la acción como “el derecho, la potestad, la facultad o actividad de un sujeto de derecho para provocar la función jurisdiccional”.⁶

Armando Porrás y López⁷ define a la acción como sinónimo de un documento de título de crédito o título valor, tal como acontece en las acciones de las sociedades mercantiles y en un sentido muy general denota movimiento.

El anterior tratadista invocando al jurista italiano Coviello dice que la acción puede ser considerada en dos aspectos: a) en su aspecto de Derecho material o de Derecho Civil; b) en su aspecto de Derecho formal o procesal. En el primero es la facultad de invocar a la autoridad del Estado para la defensa del Derecho y más adelante dice: “Considerar la acción como un derecho diferente del derecho subjetivo, es renegar del concepto mismo del derecho subjetivo y concebir al derecho como una facultad desprovista de garantías. En el segundo aspecto, la acción es la invocación de un derecho”.⁸

Armando Porrás y López señala, que al citar al jurista italiano, en cierto modo es depositario de la vieja doctrina procesalista que consiste en que la acción es el mismo derecho puesto en movimiento (doctrina civilista), por lo que a su juicio la doctrina anterior se encuentra superada por la doctrina moderna que estructuró un nuevo concepto, al mismo tiempo que iba formulando una demoledora crítica al concepto civilista de la acción. El autor sostiene que si la acción es el mismo derecho sustantivo puesto en movimiento, lógico es que quién ejercita una acción, obtenga una sentencia favorable, lo cual frecuentemente no sucede. En cambio es

⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. Ob. Cit. en nota (1). pág. 109.

⁷ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tercera edición. Texto Universitario. México 1975 pág. 124.

⁸ *Ibidem*. pág. 125.

frecuente que acontezca el fenómeno jurídico contrario, es decir, que existan acciones pero que no existan los derechos sustantivos, tal como sucede con las acciones infundadas y de simple apreciación.

Las ideas modernas de la acción, surgen en Alemania a mediados del siglo pasado en una polémica sobre la naturaleza de la acción romana, entre dos notables juristas, Windscheid quién afirmaba que la acción romana se identificaba con el derecho subjetivo, en tanto que su oponente, Muther afirmaba que la acción romana era independiente del derecho subjetivo aunque existiera una relación o condición, es decir, que para la existencia de la acción debería de existir el derecho subjetivo.¹

Si observamos la doctrina moderna de la acción, considera que ésta, es autónoma e independiente del derecho sustantivo que protege y se hace valer ante los tribunales.

Porras y López, afirma que la acción es un derecho autónomo e independiente del derecho sustantivo, pero concreto a la tutela jurídica del Estado, de ahí que, la acción procesal es un derecho público.

De lo anterior, podemos observar dos aspectos importantes:

- a. La acción procesal es un derecho autónomo distinto del derecho subjetivo. .
- b. La acción procesal es un derecho público, ya que interviene el Estado activamente por medio de su poder jurisdiccional.

Armando Porras y López señala incluso, que la acción procesal es un derecho potestativo en virtud de que, quien ejerce una acción puede en cualquier momento desistirse y con ello concluir ese derecho.

* PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. en nota (7). pág. 11.

Desde nuestra perspectiva diríamos que es potestativo en tanto quién tiene ese derecho subjetivo tiene la posibilidad o no de poner en movimiento el órgano jurisdiccional, pues el hablar de desistimiento una vez iniciada la acción implicaría abordar un tema que tiene particularidades especiales.

A. Sujetos de la Acción

La persona que ejercita la acción o quién tiene el derecho subjetivo será la que pondrá en movimiento el órgano jurisdiccional y que tendrá el nombre de actor o demandante.

En materia de trabajo, el trabajador y el patrón pueden ser actores.

La persona a quién se demanda se le conoce como demandado y es la persona en contra de quien se ejercita el derecho de acción. El trabajador o el patrón pueden ser demandados, generalmente es el patrón quién lo es.

Armando Porras y López hace una clasificación de las acciones: de condena, declarativas, constitutivas, cautelares y ejecutivas. Esta es una clasificación de las sentencias más que de las acciones.

B. Elementos de la Acción

A. Los sujetos: sujeto activo, el actor, al cual corresponde el poder de obrar, el pasivo, y el demandado.

- B. La causa de la acción, es decir, un estado de hecho y de derecho que es la acción por la cual corresponde una acción y que por regla general se divide a su vez en dos elementos: una relación jurídica y un estado de hecho contrario al derecho y,
- C. El objeto, es decir, el poder de obrar lo que se pide. Lo que inmediatamente se pide es la actuación de la ley, en las acciones singulares se presenta individualizada en un determinado acto. El objeto a cuya adquisición está coordinada la actuación de la ley (restituir una suma a pagar) se llama objeto mediato de la acción.¹⁰

3. El Proceso

Desde el punto de vista gramatical, cuando se utiliza la expresión proceso, se alude a una sucesión de actos, vinculados entre sí, respecto de un objeto en común. El proceso es, por su propia naturaleza, enteramente dinámico. El órgano jurisdiccional y quienes acuden ante él desarrollan una actuación preliminar al dictado de un fallo.

En ocasiones se ha utilizado el vocablo proceso como sinónimo de procedimiento. No hay sinonimia entre ambos vocablos puesto que, procedimiento es la acción o el modo de obrar; es decir, marca una serie de acaecidos en la realidad como consecuencia del desenvolvimiento del proceso en la actuación concreta. En el proceso se contemplan las etapas diversas en abstracto y el procedimiento es concreto. En el proceso se previene una secuela ordenada al desempeño de la función jurisdiccional, mientras que en el procedimiento, la realidad se ha pretendido apegar a esa secuela pero con todos los matices e individualidad que impone el caso real.

¹⁰ FÉREZ PALMA, Rafael. Ob. Cit. en nota (7), pág. 17.

Acerca de la necesidad de distinguir el proceso y procedimiento Eduardo Pallares señala; "Hay que identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere una institución. Está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y termina cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento es el modo se va desarrollando el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, breve, dilatada, escrita o verbal."¹¹

Cipriano Gómez Lara define al proceso "un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general al caso controvertido para solucionarlo o dirimirlo".¹²

4. Jurisdicción y competencia

En su acepción gramatical el vocablo jurisdicción es considerado como el poder estatal para juzgar. A su vez en la acepción normal de la palabra juzgar que procede de la expresión *judicare* se entiende que es el decidir en calidad de juez o como árbitro.

Consideramos importante analizar sus antecedentes para así estar en posibilidad de diferenciar el vocablo jurisdicción y competencia.

¹¹ Diccionario de Derecho Procesal Civil, Quinta edición. Porrúa, México, 1968, pág. 602.

¹² Ibidem, pág. 121.

A. Antecedentes en Roma

Eugene Petit señala, que en el derecho Romano existían funcionarios encargados de la organización judicial a los que se le daba la denominación genérica de magistrados, los cuales estaban investidos de una potestad o imperium, a su vez se sub-clasificaban en varias atribuciones; 1. El *imperium merum*, consistía en la potestad del magistrado para administrar atribuciones de policía dentro de ese género 2. El *imperium mixtum*, que en sentido amplio abarca la potestad consistente en el imperium merum y la potestad que implica la administración de justicia. 3. La *juridictio* que era la facultad del magistrado para decir el derecho.¹³

En el derecho romano, decir el derecho tenía una significación amplia y una restringida. En la forma amplia implicaba la potestad del magistrado de proponer una regla del derecho para resolver controversias. En efecto los magistrados encargados de las funciones judiciales publicaban edictos que contenían reglas aplicables a todos los ciudadanos. En esta potestad amplia encontramos, la facultad de los jueces para establecer reglas generales que servirían para resolver futuras controversias. En nuestro medio mexicano equivale a la jurisprudencia obligatoria.

La jurisdicción es el conjunto de atribuciones que tiene el Estado para ejercerlas, por conducto de alguno de sus órganos o por medio de árbitros, con aplicación de normas jurídicas generales e individualizadas a los diversos actos y hechos que se susciten con motivo del planteamiento de posiciones concretas en controversias.

¹³ PETIT, Eugene. *Tratado Elemental de Derecho Romano*. trad. José Fernández González. Saturnino Calleja, Madrid, 1924. pág. 613.

Para Giuseppe Chiovenda la jurisdicción puede ser definida como la función del estado que tiene por finalidad la actuación de la voluntad concreta de la ley, mediante la sustitución como la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares o de otros órganos públicos al afirmar la existencia de la voluntad de la ley o al hacerla prácticamente efectiva.¹⁴

Existen diferentes conceptos de jurisdicción, tenemos las definiciones de autores como Chiovenda, Alsina, Carnelutti, y otros distinguidos estudiosos de la ciencia del proceso que sería prolijo enumerar; todos ellos coinciden en la determinación de sus notas esenciales, como poder para resolver o componer los conflictos o controversias con relevancia jurídica, para hacer observar la ley y dar satisfacción a los intereses tutelados.

Pasando por alto las distintas definiciones que nos aportan los más connotados procesalistas de la ciencia y el derecho procesal, como son: Chiovenda, Carnelutti, Piero Calamandrei, Alfredo Rocco, J. Ramiro Podetti; y Eduardo J. Couture, recogemos la noción elaborada por el eminente, procesalista italiano, Hugo Alsina, quién explica como la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para resolver, mediante sentencia, las cuestiones litigiosas que le sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones. En el terreno de la organización política de su país, existen dos órdenes de jurisdicción: aquélla que comprende todo el territorio de la República, llamada por ello federal y otra de carácter local, emanada del poder estatal de cada provincia y limitada al territorio de la misma.¹⁵

¹⁴ CHIOVENDA, Giuseppe, *Curso de Derecho Procesal Civil*, Ird, Enrique Figueroa, vol. 8. Haria, 1997, pág. 195.

¹⁵ *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*, Tomo I. 1941. Edlar editores, págs. 540 y 543.

La jurisdicción, concebida de esta manera, constituye un poder público, que conjuntamente con los poderes legislativo y ejecutivo conforman la trilogía estructural y funcional de un Estado democrático de derecho. Así lo contempla el artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Cabe referir que el concepto de poder político se conforma con dos elementos: el mando y la obediencia. En el orden jurisdiccional ambos se derivan de la coercibilidad de las normas jurídicas, cuyo cumplimiento e interpretación vinculatoria en caso de controversia o litigio, ha encomendado el constituyente, en el orden federal, al Poder Judicial de la Federación, y en el orden local al Poder Judicial de cada entidad Federativa, cuya función se concreta en mandatos de cumplimiento obligatorio. Es preciso referir que en el ámbito nacional, el poder político de los órganos judiciales de la federación se impone a los otros dos poderes, pues aquel, por mandato de nuestra norma suprema, tiene atribuida la defensa jurídica de la preceptiva constitucional y la salvaguarda y restauración de los derechos fundamentales del hombre, tanto individuales como sociales, cuando son vulnerados los órganos de cualesquiera de los tres poderes del Estado.

Armienta Calderón al referirse al poder político expresa que éste tiene dos vertientes: la que corresponde a la estructura orgánica del tradicionalmente llamado Poder Judicial de la Federación, contemplada por el artículo 94 de nuestra Carta Magna, en cuanto dispone que: "Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal en los términos que, conforme a las bases que señala esta constitución, establezcan las leyes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se compondrá de once Ministros y funcionará en Pleno o en Salas.

En los términos que la ley disponga las sesiones del Pleno y de las Salas serán públicas, y por excepción secreta en los casos en que así lo exijan la moral o el interés público.

La competencia de la Suprema Corte, su funcionamiento en Pleno y Salas, la competencia de los Tribunales de Circuito, de los Juzgados de Distrito y del Tribunal Electoral, así como las responsabilidades en que incurran los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, se regirán por lo que dispongan las leyes, de conformidad con las bases que esta Constitución establece.

El Consejo de la Judicatura Federal determinará el número, división en circuitos, competencia territorial y, en su caso, especialización por materia, de los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y de los Juzgados de Distrito.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia, estará facultado para expedir acuerdos generales, a fin de lograr una adecuada distribución entre las Salas de los asuntos que compete conocer a la propia Corte y remitir a los Tribunales Colegiados de Circuito, aquellos asuntos en los que hubiera establecido jurisprudencia, para la mayor prontitud de su despacho.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación.

La remuneración que perciban por sus servicios los Ministros de la Suprema Corte, los Magistrados de Circuito, los Jueces de Distrito y los Consejeros de la Judicatura Federal, así como los Magistrados Electorales no podrá ser disminuida durante su encargo.

Los Ministros de la Suprema Corte de Justicia durarán en su encargo quince años, sólo podrán ser removidos del mismo en los términos del Título Cuarto de esta Constitución y, al vencimiento de su período, tendrán derecho a un haber por retiro.

Ninguna persona que haya sido Ministro podrá ser nombrada para un nuevo período, salvo que hubiera ejercido el cargo con el carácter de provisional o interino"; y la otra vertiente a la que se integran aquellos otros Tribunales que sin estar contemplados por el precepto constitucional precitado, prevé la propia Carta Fundamental de la República a saber: los Tribunales Militares (Artículo 13) el jurado popular (artículo 20 fracción VI); los Tribunales Agrarios (Artículo 27, fracción 19); el Tribunal Federal Electoral (artículo 41 párrafos Décimo a Décimo Segundo); el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (artículo 73 fracción XXIX-H); y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 123, inciso B, inciso XII). Este segundo criterio responde al principio de división de poderes consagrado por el artículo 49 de nuestra norma primaria, al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

disponer que: "El supremo poder de la Federación se divide, para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial..."¹⁶

Es así que la potestad jurisdiccional atribuida a los tribunales se concretiza en el ejercicio de una función (la función jurisdiccional), a la cual podemos definir como la actividad **que éstos realizan para solucionar los litigios y tutelar el orden jurídico**. Esta actividad es, según expresión de Adolfo Alvarado Beloso la que cumple la autoridad con motivo de un proceso (y no de un procedimiento), sustituyendo intelectiva (acto de sentencia) y volitivamente (acto de ejecutar lo sentenciado) la actividad de los particulares.¹⁷

Analizado el término de jurisdicción como potestad de ciertos órganos del Estado, o de manera excepcional conferida a los particulares, resulta oportuno analizar la noción de competencia en el ámbito jurisdiccional.

El Diccionario Jurídico Mexicano, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., en la voz de Competencia precisa que en un sentido jurídico general se alude a una idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos, y así, con esta connotación se utiliza en **el artículo 16 Constitucional, en cuanto dispone que nadie puede ser molestado en su persona o familia, domicilio papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente**.

¹⁶ Conferencia sustentada por Gonzalo M. Armenta en el Coloquio Internacional de Derecho Agrario, celebrado los días del 25 al 27 de marzo de 1996 en México.

¹⁷ ALVARADO BEL'OSO, Adolfo. Introducción al Estudio del Derecho Procesal. Primera parte. Rubinzal-culzoni. Editores Argentina. 1989. pág. 140.

El concepto de competencia no es privativo de la ciencia del proceso, pues lo encontramos también como un atributo de los órganos administrativos y legislativos. Este estudio se enfocara a precisar sus alcances en el ámbito del ejercicio de la función jurisdiccional.

La competencia, según Calamandrei, es una determinación de los poderes jurisdiccionales de cada uno de los jueces, que se manifiesta prácticamente en una limitación de las causas sobre las cuales puede ejercer; por lo que el concepto de competencia se desplaza así, por un fenómeno de metonimia (figura retórica consistente en designar una cosa con el nombre de otra), de medida subjetiva de los poderes del órgano judicial, a una medida efectiva de la materia sobre la cual está llamado en concreto a proveer "entendiéndose de este modo por competencia de un juez el conjunto de causas sobre las cuales puede él ejercer, según la ley su fracción de jurisdicción".¹⁸

Divide la competencia: objetiva, que comprende la que se establece por razón de la materia y del valor; en funcional, que se refiere a la pluralidad de instancias o grados; y, así mismo, alude a la competencia por razón del territorio, cuando examina su distribución entre jueces del mismo tipo. Carnelutti clasifica la competencia desde diversos puntos de vista, de los cuales destacamos la competencia necesaria, dentro de la que comprende los criterios de función, materia, cuantía y territorio; y la competencia eventual, cuyas especies son la competencia por elección, por conexión y por remisión.¹⁹

¹⁸ CALAMANDREI, Piero. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Ediciones Jurídicas Europa - América. Buenos Aires. 1962. Tomo II. pág. 1137.

¹⁹ CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Uthea. Buenos Aires. Argentina Tomo II. 1944. págs. 288-290.

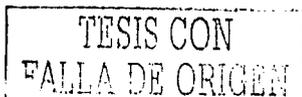
David Lascano, para establecer la distinción entre jurisdicción y competencia, comenta: "en las sociedades modernas de complicada organización no es suficiente, ni siquiera concebible un sólo Juez; por el contrario se requieren muchos con relación a la cantidad de la población, extensión de territorio, número ordinario de controversias. Cada uno de ellos ejerce la función dentro de los límites que pone la división del trabajo, y ello es lo que determina el concepto de competencia, que, técnicamente difiere del de jurisdicción. La competencia es la capacidad del órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional; y la jurisdicción es por el contrario, la función misma, o sea, la actividad que despliega el Estado para satisfacer los intereses tutelados por el derecho, cuando la norma jurídica no ha sido o podido ser cumplida. No se trata de un juego de palabras, ni es que la jurisdicción represente un concepto amplio de carácter abstracto, y la competencia el mismo concepto llevado a casos concretos, como se ha dicho. Eso equivaldría a equiparar los dos conceptos, es decir, que la competencia sería la jurisdicción misma, pero desempeñada por determinado juez, lo que no puede admitirse."²⁰

Coincidimos con Armienta Calderón,²¹ que al referirse al ejercicio de la potestad jurisdiccional se generan diversas especies de competencia, que originan la creación de diferentes órganos jurisdiccionales. Esta distribución nace por razones de división del trabajo, esto es, para lograr una mayor eficiencia en la impartición de justicia.

De lo anterior se sigue que si son varios los elementos que conforman el contenido de la potestad jurisdiccional y algunos de los órganos a los que se les ha conferido no están facultados para ejercerla en forma plena como es el caso de los Jueces Instructores, de pluralidad de

²⁰ LASCANO, David. Teoría de la Jurisdicción. Revista General de Derecho y Jurisprudencia Número 2. Tomo I. Abril, junio de 1930. México. págs. 232-233.

²¹ ARMIENTA CALDERON, Gonzalo. Conferencia sustentada en el coloquio Internacional de Derecho Agrario. 1997. pág. 8.



grados, estamos en presencia de diversas especies de competencia funcional. Así las cosas, la competencia difiere de la potestad jurisdiccional, porque aun gozando de ésta en plenitud, sólo pueden ejercerla los Tribunales dentro de los límites antes referidos.

Es menester mencionar que al ser la jurisdicción el continente y la competencia el contenido, y cuando esa facultad se confiere para conocer y solucionar los conflictos sociales con trascendencia jurídica, da origen a la competencia jurisdiccional. Y de ella, al distribuirse este conjunto de facultades entre varios órganos, se derivan las diferentes especies de competencia. El genero es, la competencia jurisdiccional y sus especies son las clases particulares de competencia que contempla el derecho positivo de cada sistema jurídico.²²

De ahí que jurisdicción y competencia son conceptos autónomos e independientes, pero al mismo tiempo se complementan, entre los cuales existe una relación lógica de subordinación. En esta relación el concepto subordinante es el de jurisdicción y el concepto subordinado es la competencia.

5. *El Derecho Sustantivo del Trabajo*

Definir el derecho social es una tarea previa para destacar su influencia en el derecho procesal del trabajo. El maestro Trueba Urbina señala: "el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".²³

²² CFR.COUTURE, Eduardo J. *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. ediar. Editores. 1958. pág. 29.

²³ CFR.TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho de Trabajo*. Porrúa. pág. 258.



El derecho sustantivo y procesal del trabajo se originaron simultáneamente con el artículo 123 de la Constitución de 1917, en el preciso momento en que la revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros jornaleros, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o de cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletariados.

A. Teoría General de Derecho Social

Una de las teorías sostiene el carácter proteccionista, tutelar, débil igualitario y nivelador del derecho social, y como parte de este el derecho obrero y el derecho económico. La otra teoría de Trueba Urbina proclama no sólo el fin proteccionista y tutelar del derecho social, sino el reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado, por lo que el derecho del trabajo como norma social es norma proteccionista y reivindicatoria para socializar los bienes de la producción y suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre, por esto es derecho social. Ambas teorías se complementan e integran la Teoría General del Derecho Social consagrada en el artículo 123 Constitucional.

B. Principios Fundamentales

Al analizar los nuevos principios del derecho del trabajo, Trueba Urbina²⁴ con clara precisión visualizó las contradicciones del llamado "equilibrio en las relaciones laborales", ya que el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo de 1970 consagra (SIC) los principios de equilibrio y justicia social en las relaciones laborales, no obstante ser contradictorio,

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. CIL págs. 260 y sig.



dado que el precepto señalado establece (SIC) que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre obreros y patrones, de tal suerte que si las normas de trabajo cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas, en favor de los trabajadores y por consiguiente de aquéllas, se encamina a conseguir el llamado "justo medio aristotélico" que podría ser básico en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, como son el trabajador y el patrón.²⁵

Uno de los segundos principios señalados por Trueba es la llamada justicia social que tiene un carácter tendente a la socialización de los bienes de la producción. Por lo que manifiesta que la ley de 1970 es esencialmente capitalista y se olvida de la función revolucionaria del artículo 123 Constitucional.

Mario de la Cueva señala algunos otros principios, como son la libertad, el principio de igualdad, y la dignidad humana.

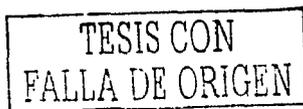
C. Marco Conceptual del Derecho del Trabajo

El concepto de derecho de trabajo y aun el del derecho obrero en donde el maestro J. Jesús Castorena ubicaba a éstos dentro del Derecho público ha sido superado.²⁶

De una manera muy general, queremos expresar nuestra inquietud de ubicar al derecho del trabajo, y saber que dentro del derecho público y privado queda excluido; es entonces que pretendemos ubicarlo dentro de la rama que compone los derechos sociales, cuyos puntos de

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Porrúa. 1985, págs. 107 - 115.

²⁶ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo. México. 1984, pág. 12



unión y diferencias podrían ser tratados en temas de investigación profunda sin ser nuestro interés por ahora ahondar en su estudio.

Los derechos sociales cuyos orígenes, contenido esencial y finalidades, son ya conocidos, y pueden definirse "como los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud, la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana", Mario de la Cueva lo define así.²⁷

Estamos seguros que son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado con respecto al derecho del trabajo, ya que éstas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad. Según la época, el país y el sistema jurídico, se le ha denominado derecho social, derecho industrial, derecho de clase, derecho proletario y derecho del trabajo, que regula las relaciones y conflictos entre los individuos, cuando éstos guardan la situación especial de obreros y patronos. Se entiende entonces, que el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas legales sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a. Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y conflictos obrero- patronales.
- b. Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c. Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.

²⁷ *Ibidem*, pág. 80.

Decimos que "conjunto de normas" y no conjunto de "leyes" las que necesariamente emanan del Poder Legislativo, porque esta rama del derecho laboral, se compone no sólo de leyes las que necesariamente emanan del poder legislativo, sino también de normas y disposiciones que se originan de la voluntad libre de los sujetos de la relación de trabajo y de las propias autoridades laborales, las que también generan derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

Por su parte, Miguel Borrell Navarro al referirse al concepto Derecho del Trabajo señala "es un derecho imperativo, es decir, que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen, el estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones.²⁸

D. Derecho Procesal del Trabajo

Para entender lo que es la acción y excepción en materia laboral es importante analizar en primera instancia lo que es el Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo es una rama muy reciente en el campo del derecho, la cual es producto de las necesidades para poder dirimir los conflictos obrero -patronales, inter-obrero o inter-patronales, que se suscitan en nuestro país; necesidades que han ido variando con el tiempo, en la medida que los factores de la producción han registrado cambios.

²⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Tercera edición. SISTA. pág. 4.

Hasta antes de la ley de 1931 existía en nuestro país un verdadero caos para la aplicación de las normas de trabajo, en la mencionada ley, el legislador realizó un verdadero esfuerzo por lograr una ordenación y sistematización de las normas laborales, con sus principios y características propias.

El Derecho Procesal del Trabajo surge con verdadera autonomía del derecho común, en la medida que se ve la necesidad de que posea un derecho adjetivo que sea acorde con el derecho sustantivo que tutela.

Es importante recordar que el fundamento del Derecho Procesal del Trabajo, es la intervención del órgano estatal, como la actividad jurisdiccional para la impartición de la justicia.

De ahí, que la esencia del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del estado, la impartición de justicia se consideró indispensable la creación de una ciencia que conociera de dicha actividad jurisdiccional, en virtud de la función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas por principios que les son comunes y por ende aplicables a todas las ramas del derecho.

Por ello, nace a la vida jurídica, una nueva rama del derecho denominada Derecho Procesal y de ésta derivó el Derecho Procesal del Trabajo.

El jurista mexicano Armando Porras dice ". . . el Derecho Procesal del Trabajo, es aquella rama del derecho que conoce la actividad

jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídicos y económicos".²⁹

Para Dr. Juan B. Clímént, el Derecho Procesal del Trabajo reviste dos aspectos: "La Parte orgánica, relativa a los órganos encargados de aplicar las disposiciones procesales; y la parte reguladora de las normas jurídicas, o sea la parte normativa que contiene el conjunto de reglas que rigen el proceso"³⁰.

En nuestro concepto podemos afirmar que el Derecho procesal del Trabajo es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional cuyo objetivo es la aplicación del derecho objetivo, a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional.

6. La acción y pretensión desde el punto de vista laboral

Ya en el punto primero de este tema, abordamos la acción desde un punto de vista civil, así como el de pretensión, sin embargo, es necesario abocarnos al estudio de la acción desde el punto de vista laboral. Consideramos que la acción es uno de los conceptos más importantes que se deben manejar, podemos aseverar que hay tantos conceptos de acción como tratadistas que se han encargado de su estudio, sin pretender que la lectura de este trabajo se convierta en una serie de conceptos.

En la práctica laboral encontramos un cúmulo de casos que podrían orientarnos, para identificar una acción de una pretensión, a saber;

²⁹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Ob. Cit. en nota (7). pág. 19.

³⁰ CLIMÉNT BLETRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo, ed. Esfinge. Tercera edición. 2001. pág. 59.

- A. La acción rescisoria que se podría definir como la forma de dar por terminado un contrato; en nuestro estudio, una relación de trabajo cuyas causas o causales se encuentran reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 47 y 51.
- B. La acción constitutiva es aquella por la cual el demandante pretende obtener una sentencia mediante la cual se constituya o modifique una relación jurídica; y podemos mencionar como ejemplo, la firma de una revisión total o parcial de un contrato colectivo de trabajo.
- C. La acción declarativa en materia de trabajo, como ejemplo la acción para declarar la indemnización respectiva que ejercitan las personas que dependían económicamente de los trabajadores fallecidos por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y de la que se espera de las Juntas declaren a los beneficiarios del trabajador finado.
- D. Las acciones cautelares, que en nuestro ordenamiento laboral son contempladas en los artículos 857 al 864 y que son; el arraigo y secuestro provisional, medidas que pueden ser utilizadas en el propio escrito inicial de demanda, por parte de los actores a fin de asegurar un crédito laboral, en los casos que se supone una insolvencia inmediata por parte del patrón, o bien la intención de este mismo de sustraerse a la justicia laboral.

Estos son algunos ejemplos de lo que pudiera denominarse la acción, sin embargo, existe un término que podría dar origen a confusión, la pretensión, entendiéndose esta última como el pedimento de un derecho, o cumplimiento de una obligación en forma particularizada, esto

es, si demandamos la indemnización constitucional ésta será nuestra acción principal, sin embargo si también reclamo el pago de las prestaciones, éstas serían mis pretensiones.

7. Excepciones y Defensas en el proceso del Trabajo.

La palabra excepción viene del latín *exceptio* que significa acción y efecto de exceptuar, cosa que se aparta de la regla o condición general de las otras de la misma especie.³¹

La excepción trata de excluir la acción, el presupuesto procesal, el derecho sustantivo en que se apoya la acción o se tilda de inoperante el procedimiento empleado.

No obstante, cualquier diccionario del idioma español al determinar el significado de la palabra excepción no puede dejar de aludir a su típica significación forense, en la que se considera como un medio de defensa para detener la tramitación del proceso. (excepción dilatoria) o, para desvirtuar la procedencia de la acción intentada por la contraparte (excepción perentoria).

El término de excepción ha cobrado una indiscutible importancia en el vocabulario jurídico, si tomamos en cuenta que su uso continuo data del derecho romano.

Por su parte, Eugéné Petit alude a su origen de la siguiente manera: "las excepciones no se conocían bajo el sistema de la acción de la ley. Éstas nacen y se desarrollan bajo el procedimiento formulario, gracias a la iniciativa e influencia del pretor para atenuar ciertas consecuencias

³¹ DICCIONARIO PARA JURISTAS de Juan Palomar de Migue' Ediciones mayo, 1981, pág. 565.

demasiado ríguosas del derecho civil. Es por tanto, con un carácter equitativo como aparecen las primeras excepciones establecidas por el derecho pretoriano, más tarde y cuando la institución entró, ya en las costumbres se introdujeron otras excepciones por el derecho civil, bien fuera por razones de orden público o bien por alguna otra causa".³²

El concepto de excepción al igual que el de proceso con procedimiento, se llega a confundir o a mencionar como sinónimo del de defensa.

Para estar en posibilidad de definir la excepción, haremos la distinción con defensa; el diccionario para juristas en su voz defensa, señala que viene del latín defensa, acción y efecto de defender o defenderse.³³

El término defensa empleado en el Derecho francés, tiene un significado diferente al mismo término usado en nuestro derecho y en el derecho alemán, el término objeción, corresponde al término excepción y dentro del mismo derecho alemán, el mencionado vocablo objeción abarca dos formas específicas de oposición, las que niegan el derecho de acción y las que constituyen verdaderos contraderechos. No obstante, existe una división fundamental en las excepciones que prácticamente todos los países del mundo aceptan y es aquella que clasifica las excepciones dilatorias y excepciones perentorias.

³² PETIT, Eugenio. Tratado de Derecho Romano. Ird. José Fernández González. Saturnino Calleja. Madrid 1924. págs. 680-681.

³³ DICCIONARIO PARA JURISTAS de Juan Palomar de Miguel. Ob. Cit. en nota (31). pág. 385.

Hugo Rocco, al referirse a la excepción señala "el derecho de obrar que compete al demandado se llama derecho de contradicción, de excepción o defensa, no constituye un derecho diverso del derecho de acción, sino sólo un diverso aspecto de este mismo, que resulta de la diversa posición con el proceso que asumen los sujetos activos de la relación procesal. La pretensión del demandado no es por tanto, substancialmente diversa de la pretensión análoga del actor frente a los órganos jurisdiccionales".³⁴

Las excepciones como ya dijimos, pueden clasificarse en dilatorias y perentorias. Las dilatorias tienen por objeto como su nombre lo indica dilatar, detener las acciones ejercitadas por el trabajador. En materia de trabajo la legislación laboral no señala en forma expresa que deban considerarse como excepción la de competencia, sin embargo, es común que se oponga esta excepción, esto es así, porque en la ley de 1970 señalaba en el artículo 733 que la incompetencia por territorio debería promoverse únicamente por declinatoria.

Las excepciones perentorias son aquéllas que atacan directamente la acción en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado en ellas, tales serían las excepciones de pago.

La excepción trata de destruir a la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumplan ciertos presupuestos; la defensa no tiene por finalidad la destrucción de la acción, sino que se dirige en contra de los elementos o presupuestos de la acción.

³⁴ *Ibidem.* pág. 385.

En relación con la defensa el destacado procesalista Eduardo Pallares determina: "se entiende también por defensa los hechos o argumentos que hace valer en el juicio el demandado para destruir la acción o impedir su ejercicio. Doctrinalmente se distingue la defensa de las excepciones, pero los jurisconsultos no están de acuerdo en la naturaleza jurídica de estas últimas, ni en sus diferencias respecto a aquellas".³⁵

Arellano García señala " la excepción y la defensa pertenecen a un mismo género: el derecho de contradecir las pretensiones de la parte actora desde el punto de vista específico, puede haber varias maneras o formas de contradicción, a estas especies se les puede dar denominaciones específicas: excepciones dilatorias, excepciones perentorias, excepciones de falta de personalidad, excepción de conexidad, excepción de litispendencia, excepción de cosa juzgada, excepción de incompetencia o defensa. Si el legislador no les da una denominación determinada, se podrá emplear indistintamente la denominación de excepción o de defensa".³⁶

De lo anterior, consideramos que la excepción es una contrapartida de la acción, pero, no se limita a combatir la acción, pues en realidad puede contradecir cualquier aspecto relacionado con la acción o con la demanda que favorezca a quien intenta la excepción o que, por lo menos, lleve la intención de favorecer.

³⁵ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1966. pág. 207.

³⁶ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Porrúa. pág. 308.

Dentro del procedimiento, la excepción se deberá ejercitar en un determinado periodo antes de cerrarse la etapa de demanda y excepciones, y la defensa se puede ejercitar dentro del procedimiento, esto se da en materia procesal laboral.

Ulpiano definió a la excepción "como la acción que el reo ejercita contra el actor".³⁷

Al respecto, podríamos mencionar que es el derecho que tiene el demandado a defenderse de las acciones intentadas por el actor.

Es pertinente mencionar que el demandado también tiene la posibilidad de ejercitar una acción, como es la reconvencción a la demanda, luego cuando el actor contra-demandado o el demandado oponen una excepción, no se dirigen directamente al sujeto que tiene la calidad de parte contraria, sino que la excepción la encauzan por conducto o intermediación del juez aunque reconocemos que el peso de los efectos de la excepción de prosperar recaerá en la parte contraria.

Todo lo que entrañe antagonismo con lo establecido en la demanda, la competencia del Juez, la personalidad de la actora o de la reconvencción, los hechos invocados, el procedimiento elegido, los elementos de la acción, será contradicción y será la materia más trascendente de la excepción. De tal forma, que la finalidad de la excepción es detener el proceso, lo que puede tener efectos provisionales o definitivos.

El que los sujetos sean temporales o permanentes, dependerá de la actitud del actor frente a la acción dilatoria que prosperó exitosamente y que en algunas ocasiones lo obligará a un nuevo planeamiento o quedará a

³⁷ ROOS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición Cárdenas editor y distribuidor. México 1986. pág. 17.

su arbitrio hacer un nuevo planteamiento. No es la única finalidad de la acción detener el proceso, algunas veces la finalidad irá encaminada a que se dicte una sentencia absolutoria favorable al que opone la excepción. Lo favorable puede ser parcial o total.

En materia constitucional, la empresa demandada tiene derecho a oponer las excepciones y defensas que mejor convengan a sus intereses tal y como lo establecen las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo en el artículo 49, el patrón demandado puede apoyarse en el mismo precepto en la excepción a la obligación de reinstalar cuando concurren las causas siguientes; I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñe o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración de las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III. En los casos de trabajadores de confianza; IV. El servicio doméstico; V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El artículo anterior es comentado por Juan B. Clímént Beltrán y al respecto señala que dichas fracciones pueden ser consideradas como excepciones.³⁸

En la práctica procesal encontramos que la fracción II, del artículo 49 presentaba dificultades, porque hay ocasiones en que el patrón argumentaba que prefería indemnizar al trabajador que reinstalarlo, en realidad lo que se apreciaba es que existía una incompatibilidad personal entre el trabajador y el patrón, y es evidente que las características de las

³⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Juan B. Clímént Beltrán. Comentarios y Jurisprudencia. Esfinge México. 2000. pág. 141.

labores requieren un contacto directo y permanente entre ambos, de ahí que no es posible mantener la relación de trabajo, no obstante la cuestión se agrava cuando el patrón es una persona moral, pues el contacto que tiene el trabajador con ella es impersonal; y no obstante la fricción puede ser con un gerente que no se identifica con el patrón, aunque es un representante del mismo, conforme al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

Así las cosas podemos manifestar, que la defensa debe ser considerada como el género y la excepción como la especie.

La excepción y la defensa se diferencian en lo siguiente:

- a. La defensa es el género y la excepción es la especie, de ahí que se diga que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es una excepción.
- b. La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumpla con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o de detenerla, sino que puede dirigirse en contra de los elementos o presupuestos de la acción.
- c. En cuanto al procedimiento, la excepción siempre se ejercita dentro de un cierto tiempo según sea la naturaleza del juicio; en tanto que la defensa se puede ejercitar dentro de cualquier tiempo, dentro del procedimiento hasta antes de dictar sentencia. Para la oposición de excepciones, existe plazo (tiempo determinado) en tanto que para el ejercicio de la defensa existe, generalmente un término (tiempo indeterminado), haciendo la distinción entre plazo y término.

Alcalá- Zamora y Castillo considera que las palabras término y plazo, expresan conceptos distintos y su deslinde se halla trazado en la Partida III, Título V, ley I, al decir "Plazo es espacio de tiempo que da el

juzgador a las partes para responder o para probar lo que dicen en juicio, cuando fuere negado".³⁹

Considera que la diferencia entre ambos es elemental, el plazo encierra un período de tiempo, generalmente de días, pero también mayor y a veces menor, a todo lo largo del cual, desde el momento inicial hasta el final, se puede realizar válidamente la actividad procesal correspondiente; el término, en cambio, significa tan sólo el punto de tiempo para el comienzo de un determinado acto; celebración de una audiencia, comparecencia de un testigo.

A. Clasificación de las excepciones en materia laboral

Ya hemos anotado que las excepciones pueden ser perentorias y tienden a destruir la acción, y las dilatorias cuya finalidad es poner obstáculos dentro de la tramitación del proceso. Lo importante es identificar a cada una de éstas.

a. Excepción de Competencia

Esta excepción la podríamos identificar como la de previo y especial pronunciamiento, tiene el carácter de dilatoria, en virtud de que al interponer dicha excepción es con el fin de que la autoridad se inhiba de conocer el asunto que ha sido planteado hacia la misma y que, de declararse incompetente la autoridad a quien se ha remitido el expediente en trámite, declarará nulo todo lo actuado con excepción del auto de radicación de la demanda, en algunas ocasiones dicho incidente es planteado con el fin de retardar el procedimiento ya que al tener el carácter

³⁹ ALCALÁ ZAMORA y CASTILLO, Niceto. *Cuestiones de Terminología Procesal*. UNAM. México. 1972. pág. 181.



de previo y especial pronunciamiento, la autoridad dictará resolución de conformidad con el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

b. La Excepción de Falta de Personalidad

Puede darse el caso que la demandada plantee el incidente de previo y especial pronunciamiento consistente en la falta de personalidad de quien comparece en nombre y representación del actor; en la práctica, la demandada con el fin de dilatar el procedimiento opone incidentes que a todas luces son improcedentes, pero que de alguna forma, de no darles entrada la Junta incurrirá en violación al procedimiento y que de resultar procedente en caso de que la Junta hubiese pasado por alto dicha excepción, la resolución que emitan los Colegiados en vía de amparo sería en el sentido de declarar nulo todo lo actuado y reponer el procedimiento. Por lo que consideramos, que en este caso dicha excepción o "incidente" como generalmente se opone también tiene el carácter de dilatoria, no dejando de reconocer que la actora también opone esta clase de incidentes para retardar el juicio.

En el escrito de contestación a la demanda, es común encontrar la excepción de *litispendencia*, la excepción de *sine actione agis*, la excepción de pago, la excepción de prescripción, la excepción de obscuridad e imprecisión y oscuridad de la demanda.

8. Autoridades Competentes para conocer de las Acciones Laborales

Dado que en el cuarto punto de este capítulo hemos hecho alusión a la jurisdicción como uno de los pilares de la teoría general del proceso, y en virtud de que a la jurisdicción se le ha conceptualizado como la facultad para decir el derecho, tenemos que en toda relación encontramos tres sujetos: el actor, quien pone a funcionar el órgano jurisdiccional, el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

demandado a quien se le exige el cumplimiento de una obligación de hacer o no hacer y la autoridad a quien se le exige la aplicación del derecho subjetivo que dice tener el actor, aunque no queremos decir con ello que el actor necesariamente deba obtener un laudo favorable o que su derecho subjetivo sea cierto.

Una vez identificado el tercer sujeto, en el que intervienen para conocer de los conflictos de una relación individual o colectiva, es preciso conceptualizar a este órgano a quien se le otorga esa jurisdicción o facultad para decidir el derecho, llamémosle autoridad.

La voz que da el Diccionario para juristas respecto al término que hemos anotado en líneas anteriores y en este sentido encontramos: "*Latín auctoritas*".- Facultad, potestad. Persona revestida de poder mando o magistratura. Potestad que en cada pueblo ha establecido su respectiva Constitución con el fin de que le rija y gobierne, bien sea dictando leyes, haciéndolas cumplir o administrándoles justicia".⁴⁰

Trueba Urbina al referirse al término autoridad señala: "Tiene el carácter de autoridad toda persona u órgano con potestad o poder para imponer sus decisiones. Las funciones de las autoridades políticas se consignan en los artículos 49 a 107 de la Constitución Política y de las autoridades sociales en el artículo 123 Constitucional y leyes reglamentarias".⁴¹

⁴⁰ DICCIONARIO PARA JURISTAS de Juan Palomar de Miguel. Ob. Cit. en nota (31). pág. 148.
⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. en nota (23). pág. 80.

Es interesante mencionar que el análisis de autoridades sociales de trabajo con funciones jurisdiccionales, ha sido estudiada en varios tratados por algunos doctrinarios, por lo que únicamente es nuestro interés hacer algunas consideraciones, sin profundizarnos en este tema de gran relevancia para el derecho del trabajo.

Este punto se concreta en analizar qué autoridades son competentes para conocer de las acciones laborales. Los sujetos al régimen jurídico del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional o el Apartado "B" del ya referido artículo, al efecto son trabajadores y patrones, servidores públicos y dependencias, respectivamente.

Las autoridades que conocen de los conflictos son: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal y, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De la Secretaría del Trabajo y Previsión Social depende la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como del Gobierno del Distrito Federal la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría de Gobernación el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, quienes deberán conocer de las acciones laborales, de ahí que el título once referente a "Autoridades de Trabajo y Servicios Sociales", (artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo), debería de reformarse, y establecer de una manera clara y precisa que debemos entender por autoridades del trabajo, y por autoridades políticas administrativas, con funciones laborales.

TESIS CON
FALSA DE ORIGEN

A. La competencia de las relaciones laborales establecidas en el Artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Este punto se estudia a efecto de delimitar nuestro objeto de investigación, pues sólo nos referiremos a los trabajadores sujetos al régimen del artículo 123 constitucional apartado "A".

De ahí, surge la inquietud siguiente: el artículo 123 constitucional señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y asimismo establece que toda persona es igual ante la ley, lo que implica que si toda persona es igual, por qué existe un apartado que contempla las relaciones de los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo (apartado A), y otro apartado que rige las relaciones de los trabajadores entre los poderes de la Unión y Gobierno del Distrito Federal (apartado B), en ambos casos los que prestan un servicio laboral llámese obreros o profesionales, se da la característica o el presupuesto esencial para la relación laboral y es precisamente el elemento de subordinación, luego, si ambos trabajadores tienen un sueldo, un horario, y una categoría, porque la distinción de dichos apartados.

De ahí que, es necesario analizar si estos sujetos laborales tienen o no características diferentes por lo que en este renglón analizaremos el origen del artículo 123 Constitucional, para determinar por que el constituyente dejó a los trabajadores al Servicio del Estado en un apartado "B".

La Carta Magna de 1917 consignó en sus principios los Derechos sociales de los Servidores Públicos, en los términos que a continuación se expresan:

“TITULO VI
Del trabajo y de la previsión social”

“Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin controvertir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de la diez de la noche;
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región,

- para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
 - VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo compensación o descuento;
 - IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;
 - X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;
 - XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;
 - XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las

negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajos, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar;
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;
- XV. El patrono estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera el trabajo, que resulte la mayor garantía, para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, **cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.** Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje;
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el consejo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir 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;
- XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra;
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato;

- a. Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b. Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de los consejos de Conciliación y Arbitraje;
- c. Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d. Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;
- e. Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- f. Las que permitan retener el salario en concepto de multa;
- g. Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra;
- h. Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores,

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se consideran de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular;

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.⁴²

De lo anterior, se advierte que ⁴³el legislador mexicano no se concretó a regular el trabajo económico, es decir, la prestación del servicio con afán lucrativo, sino toda actividad subordinada independientemente de sus finalidades.

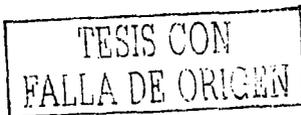
Como consecuencia, quedaron incluidos los empleados públicos siempre y cuando desarrollaran sus actividades para entidades estatales, en el ámbito federal, local o municipal.

Cabe señalar, que el servidor del Estado estuvo presente en el artículo 123 del texto original de este precepto.

Para comprobar el argumento que hemos venido sosteniendo, tengamos presente que el texto original del artículo 123 comenzaba señalando:

⁴² Diario Oficial de los Debates del Congreso, Tomo I, Secretaría de Gobernación, Constituyente, México, 1917, pág. 183.

⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto. "El Artículo 123", México, 1943. Págs. 393 y sig.



“El Congreso de la Unión y la Legislatura de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir en las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, y de manera general **todo contrato de trabajo**”.

Por qué si el constituyente se inspiró en el trabajo obrero extendió los principios del artículo 123 a **todo contrato de trabajo**. Contrato de trabajo en el que bien puede incluirse el Contrato de Trabajo público.

Fortalecemos nuestra posición transcribiendo el contenido original de la fracción XVIII del artículo 123 que consignaba:

“Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores para dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o propiedades o en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional”.

Del párrafo transcrito debemos rescatar **el término servicios públicos**, pues de éste se desprende que los constituyentes que elaboraron el referido proyecto tuvieron presente a los trabajadores del Estado.

Debemos recordar que el servicio público "es una actividad técnica encaminada a satisfacer necesidades colectivas básicas o fundamentales, mediante prestaciones individualizadas, sujetas a un régimen de derecho público, que determina los principios de regularidad, uniformidad, adecuación e igualdad. Esta actividad puede ser prestada por el Estado o por los particulares (mediante concesión)."⁴⁴

Lo anterior se demuestra contundentemente por lo siguiente:

1. Se reconoce el derecho de huelga, para los trabajadores de "los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno".
2. Por la naturaleza de la institución se excluyen de tal derecho los "obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República ... por ser asimilados al ejército nacional".
3. Es de hacer notar que a la fracción que nos ocupa le fue retirado a las partes relativas al derecho de huelga a los trabajadores del Estado a través de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 31 de diciembre de 1938, mes y año en que fue publicado el Estatuto al Servicio de los Poderes de la Unión.

Es evidente que en cumplimiento de este dispositivo legal, algunas leyes publicadas por las entidades federativas, que regulaban el artículo 123 parten del principio de incluir en su cuerpo normativo al empleado público, pero hubo otras que excluyeron.

⁴⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. "Teoría General del Derecho Administrativo", Séptima edición. Ed. porúca. México. 1986. Pág. 624.

Las legislaciones estatales **que incluyeron** al servidor público, están las siguientes:

“Ley del Trabajo y la Previsión Social del Estado de Sinaloa, 3 de octubre de 1918”.

“Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, 12 de abril de 1919”.

“Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila, 13 de octubre de 1920”.

“Código del Trabajo del Estado de Puebla, 14 de noviembre de 1921 de los empleados públicos”.

Las legislaciones estatales que **excluyeron** al Servidor Público de su legislación fueron las siguientes:

“Ley del Trabajo del Estado de Tabasco, 18 de octubre de 1926”.

“Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, 14 de enero de 1918”.

El Proyecto de Portes Gil, pretendió federalizar la legislación laboral manifestando la existencia de relaciones laborales al amparo del artículo 123 Constitucional entre los servidores públicos y el Estado, expuso lo siguiente:

“Una de las cuestiones más trascendentales que se plantearon al Ejecutivo de mi cargo, fue la de resolver

en derecho el alcance que debe darse a las disposiciones del artículo 123 Constitucional, y en consecuencia, a este Código, respecto a las relaciones que existen entre el Estado (Nación, Estados, Municipios) y sus trabajadores (Funcionarios, Empleados, Obreros); en otras palabras, los derechos y obligaciones que el artículo 123 establece para los patrones y trabajadores, ¿Son aplicables o no son aplicables al Estado (Federal, Local o Municipal) en las relaciones con sus servidores?. Si lo son, en qué casos y en qué circunstancias. El artículo 123 constitucional, respecto a este punto, sólo establece en su fracción XVIII que las huelgas serán consideradas como ilícitas... En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno”, de donde concluye que fuera del caso de guerra los trabajadores que pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependían del Gobierno, tienen el derecho de huelga, y consiguientemente los demás que confiere el artículo 123 y que las obligaciones y derechos que ese artículo impone a los patrones afectan al Estado.

Ahora bien, habría que determinar a qué establecimientos y servicios se refiere la Constitución ya que en la propia fracción XVIII del artículo 123, cuando vuelve a hablar de establecimientos Fabriles, Militares que son verdaderas empresas.

A efecto de saber a qué establecimientos y servicios se refiere el Constituyente, y en consecuencia resolver si las disposiciones del artículo 123 constitucional son obligatorias para el Estado y sus trabajadores, es necesario examinar la naturaleza del servicio que se presta para llegar a considerar en cuáles casos y circunstancias se trata de un verdadero contrato de trabajo.

El Doctor Hugo Italo Morales⁴⁵, quien realizó un análisis detallado del caso tratando de desentrañar la diferencia esencial de un funcionario, empleado y obrero, estima que el funcionario tiene en sí mismo la representación nacional, obra en nombre del poder público, es el mandatario del Estado, no celebra un contrato de trabajo. En cambio los empleados y obreros del Estado, si son regulados por verdaderos contratos de trabajo.

“Sin embargo, no podemos declarar por la razón misma del funcionamiento y vida del Poder Público, que en todos los casos le sean aplicables las disposiciones del artículo 123 Constitucional y de este Código”⁴⁶.

Tal afirmación se basa en que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos concede al Ejecutivo la facultad para nombrar y remover libremente al personal que de él depende; el Congreso tiene facultad para crear y suprimir empleos públicos de la Federación; la propia Constitución confiere a la Administración de la Justicia Federal, facultad para nombrar a los Gobernadores de los Estados y Municipios, de ahí que el Constituyente no quiso hacer extensiva las disposiciones del artículo 123 a todos los trabajadores del Estado.

⁴⁵ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, “Artículo 123 Constitucional en Constitucionalismo Laboral Burocrático”, Ob. CIL, pág. 18

⁴⁶ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, “Artículo 123 Constitucional en Constitucionalismo Laboral Burocrático”, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Departamento, Jefe Distrito Federal, Año VI, No. 7, Noviembre de 1996, Pág. 17.

Hay múltiples casos, sin embargo, en que la naturaleza del servicio que prestan los trabajadores al Estado es exactamente igual a la naturaleza y el servicio que origina y reglamenta el contrato de trabajo, y en los que para nada se conculca la naturaleza del poder público, ni se afecta la vida del Estado.

Sucede esto cuando el estado asume el papel de empresario; cuando toma a su cargo determinados servicios, que en esencia puedan ser y son en muchas partes desempeñados por particulares y que sólo por circunstancias especiales están provisional o definitivamente a cargo del Estado, cuando toma a su cargo servicios de transportes, Ferrocarriles, empresas Navieras etc.; cuando explota determinados productos, estanco de tabaco, petróleo, etc.; cuando establece y regentea empresas constructoras de caminos, obras, etc.; entonces el Estado desempeña verdaderamente el papel de empresario en relación con sus trabajadores; tiene todas las obligaciones y derechos que establece el artículo 123 de la Constitución de la República para los patrones en general.

Cabe destacar, que el proyecto Portes Gil se rechazó por el Congreso, sin embargo el compromiso del Gobierno Federal para promulgar la ley obrera se le encomendó a la Secretaría de Industria y Comercio de Trabajo en el período de Pascual Ortíz Rubio.

Definitivamente el problema referente a las relaciones laborales burocráticas seguía vigente, las dificultades consisten en establecer las reglas que servirán para determinar en cada caso concreto, cuando se trata de un funcionario que se encuentra sometido a los reglamentos administrativos y cuando se trata de un trabajador al Servicio del Estado, conforme a un contrato de trabajo.

En realidad no fue posible aceptar como norma la establecida en otras legislaciones, según la cual el Estado quedó sujeto a la legislación del Trabajo en los Servicios que no son públicos porque la idea de servicio público, tal como se tomó del Extranjero hacer referir a todas las actividades que son propias del estado, en nuestra legislación la fracción XVIII del artículo 123 considera que el servicio público puede ser realizado por los particulares y en este caso no está excluido del régimen de la ley de trabajo.

La comisión de trabajo indicó:

“Se establece que el estado asume el carácter de patrón respecto de los servicios que no constituyan ejercicios de poder público ni sean un medio indispensable para ese ejercicio de orden económico, sino actividades de producción encaminadas a satisfacer necesidades de orden económico, exceptuándose de los beneficios de la ley a los funcionarios de elección popular, a los miembros del Ejército, de la Policía y de la armada, así como a las personas que desempeñen empleos en virtud de un nombramiento expedido a su favor por autoridad competente. Más en la parte final del artículo que comentamos, se faculta al propio Ejecutivo para colocar, pudiéramos decir, al margen de la ley, a todos aquéllos que considere indispensables para el ejercicio del poder público”.

Lejos de aclarar el problema se complicó en perjuicio del trabajador del Estado.

Finalmente se retiró el Proyecto, así como la propuesta para el Diputado Graciano Sánchez quien decía:

“Estarán sujetos a las disposiciones de esta Ley, todos los trabajadores y los patronos, inclusive el Estado (la Nación, las Entidades Federativas y los Municipios), cuando tenga el carácter de patrono.

“El Estado asume tal carácter respecto a sus servidores cuyas funciones no sean indispensables para el ejercicio del poder público, exceptuándose aquellos cuya designación fuere hecha por nombramiento y de acuerdo con las facultades que la constitución General de la República y las particulares de las Entidades Federativas conceden al propio estado.

“Las relaciones entre el Estado y sus servidores cuyas funciones sean indispensables para el ejercicio del Poder Público, se regirán por las leyes del Servicio Civil que expidan, comprometiéndose en este caso los servidores exceptuados en el párrafo anterior”.⁴⁷

Finalmente el Servidor Público fue separado tajantemente de la Legislación ordinaria, no obstante que se reconocieron los alcances del artículo 123 Constitucional entre el Estado y sus servidores.

⁴⁷ "Proyecto de Portes Gil".

Tomando en consideración que la Ley Federal del Trabajo excluía a los Servidores Públicos, algunos gobiernos de estados decidieron expedir sus propias legislaciones laborales, que regularan las relaciones de trabajo.

“Por la obscuridad del campo jurídico que ocupaba, se le calificaba como un servicio civil, para distinguirlo del militar, provocando el nacimiento de su propia denominación (leyes del servicio civil).

Por los motivos anteriores se expresaba con esa confusión la Ley Federal de Trabajo, provocando independencia respecto del artículo 123 Constitucional.

El primer intento para regular las relaciones laborales burocráticas, se denominó “Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil” de 12 de abril de 1934, pretendió cumplir las promesas del gobierno federal, sin embargo su vigencia se concretó a ocho meses.

Con posterioridad se publicó un ordenamiento con mayor formalidad en su contenido y vigencia, que inició prácticamente la etapa del derecho laboral en el área burocrática, intitulado “Estatuto de los trabajadores al servicios de los poderes de la unión” de 27 de septiembre de 1939. Se reformó el 4 de abril de 1941 y 30 de diciembre de 1947.

El estatuto mencionado, constituía una verdadera legislación de trabajo, inspirado en el artículo 123 Constitucional, sus alcances limitados motivaron la exigencia de elevar los derechos del servidor público a rango constitucional.

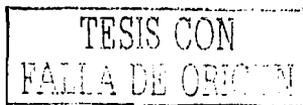
El 5 de febrero de 1960, se adiciona el artículo 123 de la carta fundamental con el apartado "B" culminando así la evolución del derecho sustantivo y procesal en materia laboral burocrática.

El 27 de diciembre de 1963 se reglamenta este apartado publicándose la "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", vigente desde entonces.

Con anterioridad a los acontecimientos mencionados en materia burocrática federal, algunos gobiernos de los estados, decidieron expedir sus propias legislaciones laborales, que regularan las relaciones de trabajo con sus servidores públicos. A continuación las mencionamos por orden alfabético:

Tomando en consideración que la Ley Federal del Trabajo los excluía y los estatutos jurídicos se referían al personal del Gobierno Federal, decidieron consecuentemente dictar sus propios ordenamientos.

Es plausible esta reflexión de algunas entidades, las cuales podríamos detallar en los siguientes términos:



Campeche

Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, municipios e instituciones descentralizadas del estado de Campeche. De 11 de septiembre de 1979.

Chiapas

Ley del servicio civil del estado de Chiapas. De 31 de julio de 1957. Reformas: el 19 de junio de 1979.

Chihuahua

Ley del trabajo de 5 de julio de 1922. Código administrativo de las relaciones del estado con sus trabajadores. De 25 de julio de 1974.

Coahuila

Estatuto jurídico para los trabajadores al servicio del estado de Coahuila. De 21 de octubre de 1972.

Colima

Ley de los trabajadores al servicio del gobierno y ayuntamiento del estado de Colima. De 19 de agosto de 1972.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Durango

Ley de los trabajadores al servicio de los tres poderes del estado de Durango. De 24 de julio de 1980.

Estado de México

Estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes del estado, municipios y otros organismos públicos coordinados y descentralizados de carácter estatal de 30 de agosto de 1939.

Guerrero

Ley No. 51 Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de los municipios y de los organismos públicos coordinados y descentralizados del Estado de Guerrero. De 21 de abril de 1976.

Hidalgo

Ley Reglamentaria de las Relaciones entre el Estado y sus trabajadores. De 21 de febrero de 1950.

Jalisco

Ley para los servidores públicos del estado de Jalisco. De 13 de mayo de 1969.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Morelos

Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos. De 31 de diciembre de 1952; reformas: de 24 de diciembre de 1980.

Nayarit

Estatuto jurídico para los trabajadores al servicio del estado, municipios e instituciones descentralizadas de carácter estatal. De 14 de mayo de 1975.

Nuevo León

Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León. De 26 de junio de 1984; últimas reformas: 13 de febrero de 1981.

Oaxaca

Ley del Servicio civil para los empleados de H. Ayuntamiento del municipio de Oaxaca de Juárez. De 14 de julio de 1978.

Puebla

Ley que norma las relaciones entre el estado y sus servidores. De 18 de diciembre de 1956.



Querétaro

Estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes de los ayuntamientos de las empresas y organismos descentralizados de Querétaro. De 13 de abril de 1973.

Quintana Roo

Ley de los Trabajadores al Servicio de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los ayuntamientos y organismos descentralizados del Estado de Quintana Roo. De 12 de junio de 1978.

Sinaloa

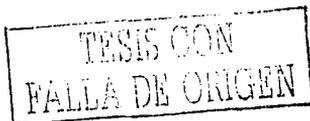
Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado. De 27 de julio de 1968.

Sonora

Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora. De 27 de febrero de 1977.

Tamaulipas

Estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del Estado. De 24 de febrero de 1968.



Tlaxcala

Estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes y municipios del Estado de Tlaxcala. De 5 de noviembre de 1958.

Veracruz

Estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del estado. De 16 de diciembre de 1983.

Yucatán

Estatuto de los trabajadores al servicio del estado de Yucatán. De 4 de noviembre de 1939.

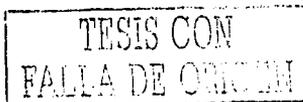
Zacatecas

Ley del servicio civil de los trabajadores al servicio del Estado de Zacatecas. De 15 de noviembre de 1950.

Reformas Constitucionales en Materia Laboral Burocrática Estatal y Municipal

A partir de 1983 se iniciaron reformas en la constitución de la república con el objeto de que todas las entidades federativas dictarán leyes en materia burocrática laboral, para regular las relaciones entre los servidores del estado, y municipios.

Los preceptos jurídicos se expresaron en los siguientes términos:



"Artículo 115.

IX. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias los municipios observaron estas mismas reglas por lo que sus trabajadores se refiere". (Diario Oficial de 3 de febrero de 1983) se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

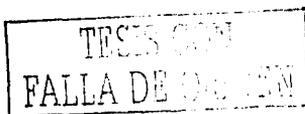
Los municipios observarán estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere" (Diario Oficial de la Federación de 3 de febrero de 1983).

"Artículo 115

VIII. Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias. (Diario Oficial de la Federación de 17 de marzo de 1987).

"Artículo 116

V. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución política



de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. (Diario Oficial de 17 de marzo de 1987).

Con las reformas aludidas, los respectivos campos de aplicación del derecho laboral mexicano quedaron definidos. Como una consecuencia el Apartado "A" del artículo 123 se refería a los trabajadores de la iniciativa privada (con ciertas excepciones: PEMEX; IMSS; FFFCC; CFE; etc.) en el apartado "B" a los servidores públicos federales y del gobierno del D.F. y los artículos 115 y 116 en sus respectivas fracciones al personal al servicio de los estados y municipios.

Legislaciones Estatales promulgadas con posterioridad a la Reforma Constitucional

Aguascalientes

Estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del Estado de Aguascalientes. 9 de febrero de 1987.

Baja California Sur

Ley para los trabajadores al servicio de los poderes del estado y municipios de Baja California Sur. De 14 de diciembre de 1986.

Chihuahua

Reglamento que fija las condiciones generales de trabajo entre la presidencia municipal y los trabajadores a su servicio. DE 18 de julio de 1986.



Coahuila

Convenio laboral de prestaciones económicas y T. Sociales (1988-1989).

Guanajuato

Ley de los servidores públicos al servicio del estado y de los municipios del estado de Guanajuato 12 de marzo de 1984.

Guerrero

Se deroga la ley 51, por lo que hace a los servidores públicos de la Administración Pública Centralizada y paraestatal, del poder legislativo y del poder Judicial subsistiendo con plena vigencia tratándose de servidores públicos municipales en tanto se expide un cuerpo legal para éstos. De 22 de diciembre de 1988.

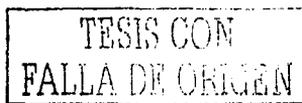
Hidalgo

Ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatal y municipal, así como de los organismos descentralizados, del estado de Hidalgo, de 31 de diciembre de 1987.

Jalisco

Ley para los servidores públicos del Estado de Jalisco y sus municipios. De 22 de marzo de 1984.

Ley de responsabilidades de los servidores públicos del Estado de Jalisco. De 22 de marzo de 1984.



Morelos

Ley del Instituto de Crédito para los Trabajadores al servicio del Gobierno del Estado de Morelos. De 4 de enero de 1984.

Sinaloa

Ley de los trabajadores al servicio de los municipios del Estado de Sinaloa. De 21 de marzo de 1984.

Tabasco

Ley de los trabajadores al servicio de los poderes, municipio, instituciones descentralizadas y sociedades de participación estatal mayoritaria del Estado de Tabasco. De 1 de agosto de 1984.

Tamaulipas

Ley del Servicio burocrático del Estado de Tamaulipas. De 29 de marzo de 1986.

Tlaxcala

Ley laboral de los servidores públicos del Estado de Tlaxcala y municipios. De 24 de octubre de 1984.

Estatutos del sindicato de trabajadores al servicio de los poderes municipios y organismos descentralizados del estado de Tlaxcala. De septiembre de 1988.

Zacatecas

Ley del servicio civil del estado de Zacatecas. De 15 de marzo de 1989⁴⁸.

Reflexionando sobre el largo camino desarrollado en la materia constitucional burocrática, llegamos a la conclusión, que desde Querétaro el servidor público fue incluido en la Carta Magna para regular sus relaciones de trabajo, pero las circunstancias políticas que se desarrollaron dieron lugar a interpretaciones contradictorias sobre la materia.

No obstante que los acontecimientos históricos motivan una serie de análisis y profundas meditaciones, las conclusiones de la realidad se tornan desilusionantes.

No se justifican los dos apartados del artículo 123 Constitucional, ni mucho menos la dualidad de legislaciones reglamentarias. A mayor abundamiento, el trato a las mismas instituciones es diverso en cada caso (derecho de asociación; huelga; procesal; etc.)

Por otra parte, las reformas constitucionales, que provocaron la sustentación jurídica de las legislaciones de los estados en la materia laboral, complicaron el problema a su máxima expresión, puesto que existen 31 entidades jurídicas con su propia reglamentación.

En efecto, coincidimos con nuestro maestro Hugo Italo Morales, al señalar que si quisiéramos un sólo precepto constitucional y una sola legislación reglamentaria, tendrían que modificarse tantas instituciones

⁴⁸ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. en nota (45). págs. 17-18.

derivadas (Seguro Social, ISSSTE, INFONAVIT, FOVISSSTE, etc. Incluyendo las que han sido creadas por las entidades federativas), provocando tales daños a las estructuras jurídicas, económicas, sociales y políticas de nuestro país. Existe la esperanza aunque no muy halagüeña, que en la creación, interpretación y cumplimiento de todas, la legislación laboral mexicana se definan en forma idéntica a las instituciones laborales, evitando toda clase de distinciones por las características del sujeto que desarrolle el servicio, o el patrón que lo recibe.

El trabajador en cualquier lugar donde se le ubique, es una persona humana, que goza de dignidad y privilegios constitucionales, que le deben ser respetados siempre y en todo momento; ante todo y sobre todo como ser, que requiere el reconocimiento de sus derechos consignados en la carta fundamental.

De tal forma, que el artículo 123 constitucional apartado A, fracción XXXI establece: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las leyes de los estados en sus respectiva jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades a los asuntos relativos a: "a) ramas industriales y servicios... b) empresas" la anterior disposición enumera a que ramas y a que empresas se refiere la competencia federal, sin establecer en forma expresa cuáles serán las de competencia local y, existe la presunción de interpretar que lo que no esté comprendido en el artículo 527 de la L.F.T., en sus diversas fracciones será de competencia local, lo que lleva a un sinnúmero de problemas en la práctica, en virtud de que tanto la Junta Local y la Junta Federal cuando tienen duda de quién es la autoridad competente, era remitido a la Suprema Corte para que dirimiera lo relacionado a la misma, esto fue hasta antes del 2 junio

de 1999, que la Corte emitiera el acuerdo número 6/1999⁴⁹, mediante cual serán competentes los Tribunales Colegiados, en los términos siguientes:

En materia laboral, cuando el tema esencial de fondo sea:

- A) Procedimiento de ejecución de laudo;**
- B) Aplicación de cualquier medio de apremio; y**
- C) Determinación de la competencia federal o local para conocer de un conflicto individual o colectivo.⁵⁰**

B. La competencia de las relaciones laborales establecidas en el artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo que se analiza es el 123 Constitucional apartado "B" y su Ley Reglamentaria (la Legislación Burocrática), precepto que establece que entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores se sujetarán a las disposiciones que contemplan dichas fracciones, y es precisamente la fracción XII que al tenor expresa "Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial y la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, los que se

⁴⁹ Diario Oficial de la Federación de 23 de junio de 1999. Acuerdo 8/1999, pág. 106.

⁵⁰ Diario Oficial de la Federación de 11 de junio de 1999, págs. 2-4.

suscitan entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última, de tal suerte que la citada fracción establece que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el competente para conocer de los conflictos individuales, colectivos e intersindicales, sin embargo, esta no es una regla general, ya que el artículo 1o. de la Ley reglamentaria del Apartado "B" señala: "Que la presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, y de las Instituciones como el Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia e Instituto Nacional Indigenista, entre otros".⁵¹

El precepto mencionado en líneas anteriores, enumera las diversas instituciones y organismos descentralizados, sin embargo muchos de estos organismos han pasado a formar parte de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

No existía un criterio definido que permitiera clasificar dentro del apartado "A" o del apartado "B" a diversos organismos descentralizados, pero sin duda que los trabajadores de numerosos organismos, como Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos (artículo 123 constitucional fracción XXXI inciso a) Ramas Industriales numeral 9 y 18), Comisión Federal de Electricidad (artículo 123 constitucional fracción

⁵¹ LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO. Comentada por Hugo Italo Morales Saldaña y Rafael Tena Suck. Pac. México. 1988. pág. 9.

XXXI inciso b) numeral 1.ª Empresas; aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal) e Instituto Mexicano del Seguro Social, seguirán sujetos a las normas del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, porque sus trabajadores son sujetos de derecho laboral.

También es de considerarse, que en cuanto a los conflictos que surgen de los trabajadores de la UNAM, el problema se vierte más delicado y complicado, porque sus trabajadores son sujetos de derecho del trabajo, y sin embargo, se encuentran inscritos a la Ley del Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado; por lo que creemos que si bien es cierto antes de la Tesis Jurisprudencial 1/96, los asuntos de Seguridad Social derivados de las relaciones de trabajo con la UNAM era competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sin embargo ahora con la Jurisprudencia antes señalada la competencia es de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de ahí que se afirme que la tesis jurisprudencial 1/96 que declara inconstitucional el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no señala la normatividad aplicable, pues yuxtapone las prestaciones derivadas de las relaciones de trabajo sujetas al Apartado "A" y "B", un ejemplo de ello lo constituye la prima de antigüedad y quinquenal.

Es cierto el hecho de que no todos los trabajadores que prestan un servicio a los organismos que enumera el Artículo 1º de la Legislación Burocrática se sujetan a las disposiciones que contempla la Ley reglamentaria del apartado B, ya que excluye concretamente a los trabajadores de confianza a los que se refiere el Artículo 5º del ya mencionado precepto, a los miembros del ejército y armada nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de

Marina, el personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros del servicio exterior mexicano, el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquéllos que presten sus servicios mediante un contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios y de acuerdo con lo que establecen los artículos 5 y 8 de la Legislación Burocrática.

9. La Complementación de la Teoría y la Práctica Laboral.

A. La Ciencia Jurídica

La Ciencia Jurídica puede entenderse en dos sentidos: como un conjunto de conocimientos en conexión sistemática sobre el objeto del derecho o como un complejo que incluye además del saber logrado y organizado, todas las operaciones que lo proporcionan.

Si utilizamos la noción de Ciencia Jurídica en su primera acepción, solamente no referimos a un mero cuerpo de conocimientos respecto al derecho, dejando aparte las faenas desplegadas para obtener ese conocimiento. En cambio, en su segundo significado comprende tanto las operaciones realizadas para lograr el conocimiento del objeto derecho como la coronación del edificio científico jurídico.

B. El Derecho como Objeto de Estudio Científico

El conjunto de normas que integran el derecho reúne, en su calidad de objeto de conocimiento científico, las características siguientes:

- a) Es un conjunto de normas que en un cierta época y en un país determinado la autoridad política las dota de obligatoriedad.

- b) Es un conjunto de normas que han surgido del seno de la realidad social y cuyo propósito es precisamente ordenar esa concreta realidad colectiva. Por lo tanto hay que estudiar las circunscritas por la realidad de la cual emergen y para la cual se producen.
- c) Es un conjunto de normas que contienen tácita o explícitamente, una gama de principios y se orientan a una serie de fines.
- d) Es un conjunto de normas que se presentan con la categoría de dogmas⁵², por lo que deben contemplarse, única y exclusivamente, tal como son y como funcionan en efecto.

El científico del derecho, como todos los científicos, para aprehender cognoscitivamente su objeto de estudio, maneja un instrumental formado por un conjunto de conceptos fundamentales: la sociología opera con los de asociación, colectividad, comunidad, clases, etc.; en la estética existen los conceptos de lo bello, lo cómico, lo irónico, lo trágico, etc.; la química maneja los de átomo, moléculas, isótopos, valencia, etcétera; la economía política emplea los de producción, distribución, organización, acumulación, etc.; la biología trabaja con los conceptos de reinos: vegetal y animal, célula, genética, especie, variedades, etc. Los conceptos y animal, célula, genética, especie, variedades, etc. Los conceptos fundamentales más importantes de cada ciencia se les conoce también con el nombre de categorías lógicas de la ciencia respectiva.

Los conceptos fundamentales o categorías lógicas de la ciencia jurídica son los de: norma, supuesto, relación, objeto y sanción. Estos conceptos sirven de punto de apoyo del conocimiento científico del orden jurídico. En cualquier proposición, en el más simple juicio jurídico, recurrimos a las categorías lógicas jurídicas. Al afirmar, los trabajadores

⁵² NIÑO, Jr. -é Antonio. La Interpretación de las Leyes. Segunda edición. Ed. Porrúa, México 1978. Pág. 328.

tienen derecho a su salario, empleamos la categoría de sujeto, de derecho subjetivo, de objeto, de relación.

La explicación de las categorías lógicas, no las proporciona la ciencia jurídica, porque precisamente esas categorías constituyen los supuestos de esa ciencia. La explicación de tales categorías la de una disciplina distinta llamada Teoría Fundamental del Derecho, que es capítulo de la filosofía del Derecho.

Las categorías de norma, supuesto, deber jurídico, derecho subjetivo, sujeto, etc.; no pueden explicar por sí mismas las nociones de trabajo, empresa laboral, trabajador, patrón, salario. No obstante, que no dan respuestas a las preguntas de qué son el trabajo, la empresa laboral, el trabajador, el patrón, el salario, es indudable que, sin su concurso, resulta imposible concebir como puede abordarse la solución de estos problemas y cuales son los principios que presiden su estudio y explicación. Es decir, los conceptos jurídicos fundamentales⁵³ son instrumentos indispensables de la actividad cognoscitiva del jurista.

El científico del derecho, que es en sí la razón por la que debe éste de ser el único facultado para representar en juicio dentro de la instancia laboral, por tratarse de derechos sociales, mismos que si se encontraran en una controversia serían defendidos de forma adecuada y por ende protegidos.

⁵³ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa. Cuadragésimo primera edición. México. 1990. Pág. 189-313.

Si el que comparece en juicio, representa a otro y lo hace sin los conocimientos teóricos esenciales del derecho, teniendo en su raciocinio sólo fórmulas aprendidas en forma mecanizada, se corre el riesgo de que su actuar sea contrario a lo que la parte representada busca en juicio, y más aún sin importarle las consecuencias jurídicas de lo procesalmente actuado. Sin duda estaríamos frente a lo que podríamos llamar un técnico del derecho, concepto totalmente contrario a la definición ya mencionada con anterioridad: el Derecho como objeto de estudio científico.

C. Teoría Procesal de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo

La Teoría integral del derecho del trabajo no sólo es aplicable en las relaciones de producción y en las diversas prestaciones de servicios en que una persona ejecuta una actividad en beneficio de otra, sino también en los conflictos de trabajo: porque la teoría procesal de la teoría integral influye necesariamente en los conflictos entre trabajadores y patrones o entre sus organizaciones. Es como el "espíritu que se adapta al cuerpo".⁵⁴

"La teoría integral explica la teoría del derecho del trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del derecho social y, por consiguiente, como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de los esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción; estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de la huelga, en función del devenir histórico de estas normas sociales; comprende, pues, la teoría revolucionaria del artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917.

⁵⁴ MUÑOZ, ROBERTO. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa. 1976, págs. 25 y 26.

D. Justificación de la Efectiva Protección de los Derechos Laborales

El Proceso del trabajo a la luz de la Teoría integral, es un instrumento de lucha de los trabajadores frente a su explotadores, pues a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección y tutela de sus derechos, así como la reivindicación de estos. Independientemente de los privilegios compensatorios que establezcan las leyes procesales a favor de los trabajadores, de acuerdo con la teoría social procesal del artículo 123 deben tomarse en cuenta los principios e instituciones del proceso laboral.

Sin embargo, en este nuevo milenio debe analizarse la protección de los derechos laborales a la luz de la ciencia aplicada⁵⁵.

E. Complementación de la Teoría y la Práctica Laboral

Los conceptos teoría y *praxis*⁵⁶ pudieran parecer contrarios; nuestros fines son que ambos se complementen.

De acuerdo con el Diccionario para juristas en la voz teoría, existen diversas definiciones de la misma, por lo que únicamente transcribiremos la que consideramos apropiada al texto que se investiga "hipótesis cuyas consecuencias se aplican a toda una ciencia o a parte muy importante de ella del gerundio Teoría de *Theoreo*, contemplar.

Teoría. "Conjunto de leyes o principios que determinan un orden de efectos o fenómenos. Posición doctrinal para explicar un problema jurídico o defender alguna solución al mismo".⁵⁷

⁵⁵ BUNGE, Mario. Diccionario de Filosofía. Ed. Siglo XXI. Ob. Cit. en nota de Introducción. pág. 22.

⁵⁶ Nota: Para Mario Bunge, la Teoría pueda ser irrelevante a la práctica. Ibidem. pág. 208.

⁵⁷ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Ed. Araya. Buenos Aires. pág. 669.

De acuerdo con el Diccionario para juristas en la voz *Praxis* encontramos (gerundio *Praxis*, acción) F. Acción, práctica, coordinación del movimiento para un fin determinado, Jurídica, Práctica y Jurídica.⁵⁸

Para entender estos dos conceptos, pretendemos llevarlos al proceso laboral, determinando cuáles son las bases de éste, y si el mismo tiene sus antecedentes en la corriente civilista, por ello analizamos el marco conceptual de la Teoría General del Proceso, así como la trilogía del proceso como acción, proceso y jurisdicción.

“Ni la acción excesiva y mecanizada ni la más hermosa teoría concientizadora lleva a la verdadera praxis. La conciencia de cursos y discursos no se transforma a través de los mismos o de sermones elocuentes, sino por la acción de seres humanos”.⁵⁹

Lo anterior supone conjunción entre teoría y práctica en la que ambas se van constituyendo, haciéndose en un movimiento permanente de la práctica a la teoría y de ésta a una nueva práctica.

Educar en la práctica, desencadenaría una serie de actos que van más allá del que hacer diario y de la periferia de las actividades y de los hechos para llegar progresivamente a la esencia de los mismos, una percepción crítica de las posibilidades de la transformación de la educación y de los medios prácticos, una toma de conciencia.⁶⁰

⁵⁸ Diccionario para Juristas. Ob. Cit. en nota (33), pág. 1058.

⁵⁹ GUTIERREZ, Francisco. *Educación como Praxis Política*. Tercera edición. Siglo XXI, pág. 151.

⁶⁰ SCHON, Donald. Trd. José Manuel vez Jeremías. *La formación de profesionales reflexivos hacia un nuevo diseño de enseñanza*. Paidós. Barcelona. España. 1982. pág. 309.

Es por ello, que recobra importancia la reforma a planes de estudios para efectos de que el futuro profesionista que ejerza la profesión de Licenciado en Derecho, tenga la capacidad técnica y jurídica de asesorar tanto a una persona física como moral e incluso sindicatos.

F. La función del Abogado en la Representación Procesal

El que tiene la capacidad procesal no siempre puede comparecer en juicio y realizar personalmente determinados actos procesales, al contrario, por regla general, la parte o su representante, debe ser representada por un procurador judicial (*procurados ad lites*).

Como consecuencia otros de los presupuestos procesales la capacidad de postular o pedir en juicio (*ius postulandi*); pero en éste meramente formal; la intervención obligatoria de los procuradores judiciales se requiere para el mayor desenvolvimiento de los procesos.

El diccionario Jurídico Mexicano define a la Abogacía: "Profesión y actividad, quien al ejercerla debe actuar a favor de los intereses que tiene confiados; de los más nobles para lograr la paz y el bienestar social".

Actualmente para la carrera de Derecho se estudian diez semestres, luego unos meses de servicio social, la presentación de la tesis respectiva y el correspondiente examen; maestría y doctorado son ya de Posgrado. La práctica profesional se realiza libremente ante todos los tribunales de la república, tanto de jurisdicción federal: Suprema Corte de Justicia, Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y Juzgados de Distrito, así como ante el Supremo Tribunal de Justicia, Juzgados de Primera Instancia, Menores y Mixtos de Paz, sin otro requisito que el registro del título de licenciatura en derecho ante la Dirección de Profesiones

respectiva o los Tribunales correspondientes, según las leyes de cada entidad federativa.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Profesión de Abogado aparece mencionada directa e indirecta en los artículos 5, 20, 73 fracción VI, 95 fracción III, 97, 201 y 121 fracción V; la Ley para el Ejercicio de los Profesiones en el Distrito Federal (30 de diciembre de 1944) y la del Notariado para el D.F. (30 de diciembre de 1979) vigentes, la señala expresamente".

La función de los abogados consiste en aconsejar a la parte, tanto en las cuestiones de fondo como en las procesales; redactar las minutas de los escritos cuando exigen una especial doctrina jurídica, y particularmente redactar los escritos y las memorias de defensa.⁶¹

Por lo anterior, consideramos en torno a la Teoría General del Proceso como uno de los pilares en que descansa el proceso laboral expresando que ésta, es el interés de analizar esta trilogía procesal lo es la acción, el proceso y jurisdicción fue con el fin de establecer que como éstas tiene gran trascendencia en la aplicación de las normas del procedimiento laboral. De todo lo anterior podemos colegir lo siguiente:

La acción es la facultad que tiene toda persona sujeta a una relación laboral de poner en movimiento el órgano jurisdiccional. La pretensión se encuentra inmersa en la acción y en la que se concretiza el derecho de petición.

⁶¹ Diccionario para Juristas. Ob. Cit. en nota (33), pág. 15.

Proceso y procedimiento son conceptos diferentes. El proceso es abstracto y el procedimiento es concreto. En el proceso se previene una secuela ordenada al desempeño de la función jurisdiccional mientras que en el procedimiento la realidad se apega a esa secuela pero con los matices y particularidades que impone el caso real.

El derecho sustantivo de trabajo se ha socializado con características que lo llegan a identificar como un derecho social y que sus máximas son: La tutela, el ser protector de la clase trabajadora y la reivindicación.

La acción, proceso y jurisdicción en materia civil son el antecedente de nuestro proceso laboral, con matices y particularidades que se han afinado en nuestros días.

La distinción entre jurisdicción y competencia consiste en que la primera es la facultad privativa del Estado, cuyo ejercicio dotado de imperio conlleva a hacer cumplir coactivamente lo juzgado por el órgano del estado, en tanto la competencia es la capacidad de un Tribunal o un Juez para conocer de una controversia legal, fijando los límites dentro de los cuales el órgano jurisdiccional puede ejercer su función de declarar en derecho.

La teoría general del proceso lejos de quedar a la deriva es el pilar de nuestra rama de enjuiciamiento, los conceptos jurídicos y los tópicos⁶² jurídicos (argumentos materiales ligados al problema al caso en cuestión) son elementos indispensables en la capacidad cognoscitiva de un abogado que representa alguna de las partes (patrón o trabajador), es decir los

⁶² GARCÍA AMADO, Juan Antonio. *Teorías de la Tópica Jurídica*, Ed. Civitas, 1988. Pág. 377.

argumentos jurídicos que invoque con base en conocimientos teóricos serán el resultado de un exitoso juicio laboral.

Coincidimos con el Maestro García Amado⁶³ respecto a que la capacidad argumentativa, el manejo de los tópicos (puntos de vista, reglas directivas, lugares comunes, argumentos probables, plausibles, argumentos materiales, enunciados empíricos, conceptos, formas argumentativas, principios del derecho, reglas de razón práctica, criterios de justicia), en el marco de una visión argumentativa y procedimental del derecho se pueden encontrar elementos favorecedores en la práctica jurídica, pues los tópicos jurídicos forman parte de un determinado contexto cultural, histórico, social y por supuesto jurídico.

Es interesante el comentario de García Amado, en virtud de que en materia procesal laboral gran parte de los juicios laborales seguidos por apoderados legales que representan a los trabajadores e incluso en menos de los casos a patrones no manejan adecuadamente el modelo retórico de la argumentación ni tampoco los conceptos jurídicos fundamentales llámense doctrina.

De ahí, la importancia que tiene la reforma de los artículos 689 y 692 de la Ley Federal del Trabajo, misma que en su parte conducente señala:

Artículo 689. "Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten acciones u opongán excepciones".

⁶³ Ibidem. pág. 138.

Artículo 692. “Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas: I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos sin necesidad de ser ratificada ante la junta; II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; IV.- Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que extienda la Secretaría del Trabajo o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrado la directiva del sindicato”.

Lo que se propone deberá quedar inserto de la siguiente manera:

Artículo 689. “Son partes en el proceso de trabajo las personas físicas o morales **que acrediten su interés jurídico en el proceso, y acrediten su personalidad en los términos legales, quienes además, deberán exhibir la cédula profesional correspondiente**”.

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

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

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos sin necesidad de ser ratificada ante la junta, debiendo acompañar a la carta poder la cédula profesional correspondiente.
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello;
- IV. Los representantes de los sindicatos y los apoderados de los mismos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva y apoderados del sindicato, y
- V. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser Licenciados en Derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna.

Lo previsto en el párrafo anterior, no será aplicable a los miembros de las directivas de los sindicatos de trabajadores y a los apoderados de los mismos, designados conforme a sus estatutos, cuando actúen en juicio como apoderados o asesores legales de los propios sindicatos o de los trabajadores miembros de la organización individualmente considerados.

Conjuntamente será necesaria la reforma a la Ley General de Profesiones, en la que deberá exigirse la presentación de la cédula profesional ante autoridades laborales.

Si partimos de la idea de que la teoría es conceptualizada como una serie de leyes para relacionar determinado orden de fenómenos, así como la hipótesis cuyas consecuencias se aplican a toda una ciencia o a parte muy importante de ella, ésta deberá tener íntima relación con la práctica.

Desde el punto de vista laboral nos referimos al objeto de investigación a través del conocimiento del marco teórico, es decir del estudio y las bases en que se gestó el derecho del trabajo, sus antecedentes, conceptos, el derecho procesal laboral, la acción, el proceso y jurisdicción, la influencia que tuvo en el proceso civil en nuestras instituciones, serán la base fundamental para todo aquél que quiera hacer valer una acción ante una autoridad, ya que es precisamente esa teoría, la que será elemento cognoscitivo de una primera etapa.

De lo contrario, el hecho de que una persona ejerza la práctica laboral para hacer valer la acción sin tener la teoría, a nuestro juicio esa aplicación o interpretación de alguna norma puede ser errónea.

De lo anterior, consideramos la importancia que tiene el aplicar un conjunto de leyes y principios llámese teoría (idea o doctrina) y con la guía dirigida y el uso continuado de una práctica originará que ambas se complementen hasta llegar a ser una sola.

Consideramos que toda persona que sea sujeto de una relación laboral debe hacer valer sus acciones y pretensiones, ya sea sujeto de las relaciones establecidas en el artículo 123 Apartado "A" o "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Además del requisito de la presentación de la cédula correspondiente, la respectiva identificación de quien la presente, logrando así, evitar posibles suplantaciones que harían que el sólo hecho de mostrar la cédula profesional fuese totalmente irrelevante, con la consecuencia de que se presente la misma práctica de siempre: una representación de alguien que no conoce de Derecho y que sólo se ha aprendido de forma mecanizada reglas y procedimientos sin el sustento jurídico respectivo.

La importancia teórica y práctica del Derecho Procesal Laboral, queda de manifiesto al hacer una reflexión: Se podría decir que la enseñanza de esta asignatura en la escuela, fuera del marco de referencia en el que se realizan los actos procesales, o sea, enseñada, en el aula universitaria, equivalente a enseñar a nadar en una alberca sin agua.

Al mismo tiempo, podemos afirmar que no se puede establecer cual resulta ser más importante, y por ende cual debe predominar, si la práctica o la teoría, porque sin esta última, haya que decir que salvo la investigación misma cuyo valor no negamos, la teoría sola, no aplicada aterrizando en la realidad viviente, jamás dará sus frutos.

No obstante, también la práctica aislada de la teoría, a la postre conduce a la formación de técnicos y no científicos del derecho.

Por eso, lo sensato es considerar de pareja importancia la práctica y teoría en el aprendizaje del Derecho Procesal laboral, porque usando la expresión del maestro García Maynez, no puede señalarse cual es la parte más importante de un tripie y, al fin de cuentas, si de teoría y práctica se trata, una reconoce su sustento en la otra, de manera que practicar es aplicar la teoría y sólo el conocimiento de ésta, permite su ejercicio práctico.

10. Conflictos de Trabajo

Hemos aludido al hecho de que todo sujeto tiene un derecho de petición y concretándose al ámbito laboral el derecho de poner en movimiento al órgano jurisdiccional siempre y cuando sea sujeto de una relación de trabajo ya sea de trabajadores que se encuentran reglamentados por la Ley Federal del Trabajo o por la Legislación Burocrática, es entonces cuando viene a nuestra mente el aspecto general del conflicto.

La palabra conflicto viene del latín *conflictus* "que significa lo más recio de un combate. Punto en que resulta incierto el resultado o la decisión de la pelea. Choque o colisión de derechos o pretensiones".⁶⁴

En sentido **lato** son conflictos de trabajo las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido **estricto**, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del

⁶⁴ Diccionario para Juristas de Juan Palomar de Miguel, Ob. Cit. en nota (33), pág. 297.

nacimiento o modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.⁶⁵

Krotoschin los define así: "Por conflicto de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecida entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado".⁶⁶

Trueba Urbina ⁶⁷ al referirse a los conflictos laborales, se refiere a las diferencias entre los patronos y aquéllos que son expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, necesidades, que se relacionan con el trabajo, y cuando aquéllos no pueden avenirse entonces se requiere de la intervención de un tercero que se encargue de solucionar esos conflictos, llámese árbitros, tribunales o Juntas de Conciliación y Arbitraje y órganos de jurisdicción social.

Hugo Italo Morales Saldaña, al referirse a los conflictos de trabajo afirma que éstos son sin lugar a duda manifestaciones de lucha de clases, al constituir la más clara y rotunda contradicción entre la clase desposeída en contra de la clase poseedora de la riqueza que es la

⁶⁵ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. décima edición. Porrúa. 1998. pág. 619.

⁶⁶ KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo, tercera edición. Ediciones De Palma. Buenos Aires. Tomo II. 1979. pág. 35.

⁶⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa. 1978. Págs. 481-485.

minoritaria; en suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de los factores de producción o por la violación de un derecho.⁶⁸

Los conflictos de trabajo no eran distinguidos de los conflictos de derecho civil o mercantil y las partes para resolver las controversias, acudían a los tribunales judiciales de orden común, pero el surgimiento de los conflictos de trabajo se debió principalmente al nacimiento o multiplicación de las coaliciones de trabajadores y formación de las asociaciones de profesionales de las huelgas y los paros; que ininidad de ocasiones causaban trastorno a la economía de los países razón, por lo que el Estado decidió intervenir con mayor interés para solucionar estas diferencias, lo que dio origen al reconocimiento de los conflictos colectivos de trabajo⁶⁹.

Desde el punto de vista procesal laboral, los doctrinarios se han encargado no sólo de hablar de conflicto en general, sino además de conflictos individuales de trabajo y conflictos colectivos.

Diversos autores, tanto extranjeros como mexicanos, se han ocupado de clasificar los conflictos de trabajo y así observamos que la doctrina europea se limita al estudio de los conflictos obrero patronales, descuidando otras especies de conflictos de trabajo. El derecho norteamericano con la promulgación de la Ley Wagner de 1935 creó las juntas de relaciones de trabajo con la finalidad de resolver los conflictos que surgieran entre dos agrupaciones obreras sobre el derecho a la

⁶⁸ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, y otro. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. Tercera edición. México. 1989. pág. 30

⁶⁹ Información varia. Derecho del Trabajo. Temas Procesales. Coordinación permanente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

contratación colectiva; algunos países de América del sur y la doctrina mexicana han contemplado estos conflictos.⁷⁰

Se han clasificado los conflictos tomando en cuenta los sujetos y la naturaleza intrínseca del problema o del tipo de interés que está en juego. Así tenemos como ejemplo de conflictos tomando en cuenta los sujetos: los conflictos obrero patronales, los intersindicales, entre obreros, entre patronos; y en relación con los conflictos de trabajo atendiendo la naturaleza intrínseca del problema tenemos: a los conflictos individuales de naturaleza jurídica, de carácter económico, conflictos colectivos de naturaleza jurídica y económica.

Queremos dejar patente que la clasificación anterior únicamente se hace con fines didácticos, sin embargo, nuestro objetivo principal es analizar los conflictos individuales de trabajo, sin hacer referencia a los conflictos colectivos que a nuestro juicio implicaría un estudio profundo.

Entendiéndose por individuales los que surgen entre trabajador y patrón como resultado del contrato de trabajo, y colectivos los originados de un grupo o sindicato obrero y uno o varios patronos, sobre cuestiones de orden profesional general, en tanto que la distinción de estas contiendas o diferencias se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y generalmente por su objeto, sin olvidar que aunque existan varios obreros que demanden al patrón no significa que necesariamente tenga que ser un conflicto colectivo.

Tomando en cuenta que los conflictos de trabajo derivan de la injusticia social y de los desequilibrios económicos existentes entre la clase trabajadora y la patronal aquéllos pueden suscitarse por las causas

⁷⁰ *Temario de Derecho Procesal del Trabajo*, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 1985, pág. 45.

siguientes: por violación de un derecho, o de una norma de trabajo; por la inexistencia de condiciones de trabajo justas, la falta de éstas se traduce en un desequilibrio entre los factores de la producción reconocidos como capital y trabajo.

Una vez que se produjo el problema o conflicto, la parte que se considera afectada puede plantear el conflicto de trabajo, y este planteamiento puede hacerlo directamente a su contraparte, es decir, un trabajador a su patrón, o bien puede plantearlo ante la autoridad jurisdiccional iniciándose en su caso el proceso.

En la clasificación de los conflictos obrero patronales, en individuales y colectivos, la base es la naturaleza de los intereses en disputa. Por esta circunstancia podemos decir que los conflictos individuales son aquéllos en que está en juego el interés de uno o varios trabajadores, es decir, de personas y no afecta al interés colectivo de toda la comunidad de trabajadores respecto de un derecho concreto.

Es así que, los conflictos de trabajo individuales, son los que surgen entre un trabajador y un patrón, en atención a la relación de trabajo, y el interés individual de cada trabajador se encuentra protegido en el derecho individual de trabajo, por lo que cuando el patrón niega el derecho de un trabajador, basta la aplicación de la norma jurídica respectiva, esto es, de la norma contenida en el derecho individual del trabajo, para darle solución.

En consecuencia, es de colegir que los conflictos individuales de trabajo son los que únicamente afectan los intereses de una o varias personas.

Consideramos que toda persona que sea objeto de una relación laboral debe hacer valer sus acciones y pretensiones, ya sea sujeto de las relaciones establecidas en el artículo 123 Apartado "A" o "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Manifestamos nuestro interés por que toda persona en representación de los trabajadores o patrones, deberán tener los conocimientos teóricos y prácticos en materia laboral, esto es así, porque al ser el trabajo un bien jurídico protegido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 123), sólo profesionales especialistas en Derecho del Trabajo y con conocimientos científicos podrán fundamentar debidamente una demanda laboral o impugnar la resolución que resulte contraria a través del juicio de amparo, lo anterior se justifica, porque el trabajo es el sustento de todos los trabajadores, únicamente abogados profesionales en materia laboral puedan conocer de los mismos.

Para ello será necesario una reforma a la Ley Federal del Trabajo, exigiéndose la presentación de la cédula profesional ante autoridades laborales, y la debida identificación ante éstas, para efecto de evitar suplantación de "seudo-abogados". Lo anterior es así porque se pretende reivindicar⁷¹ la Justicia del Trabajo.

⁷¹ REIVINDICAR. Debe entenderse en el contexto "REHABILITAR A UNO EN SU FAMA O REPUTACIÓN".

**“DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO Y LAS AUTORIDADES
ENCARGADAS DE VIGILAR SU CUMPLIMIENTO”**

CAPÍTULO II

En este Capítulo enfocamos nuestra atención a las condiciones de trabajo, para efecto de analizar como se establecen y su fundamento legal; su diferencia entre contrato y relación de trabajo, y las Autoridades laborales encargadas de vigilar su cumplimiento, sin que nuestro propósito se ciña al análisis de cada una de las autoridades a que alude el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo.

1. Definición de contrato

Del latín *contractus*, derivado a su vez del verbo *contrahere*, reunir lograr, concertar. Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que producen consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho.

En una larga evolución surge el contrato que va del formalismo al consensualismo ve aparecer las siguientes figuras:

- a. Contrato *verbis* que se perfeccionaban de una deuda, sólo adquiría obligatoriedad mediante el uso de determinadas frases verbales v.gr., ***Stipulatio***.

- b. Contrato *litteris* que se perfeccionaba mediante la inscripción de un registro (*codex accepti et expensi*) de una deuda. En realidad tuvo escasa importancia.
- c. Contratos eran la compraventa o *emptio -venditio*, el arrendamiento o *locatio conductio*, la sociedad y el mandato.
- d. Contratos innominados eran aquellos que no se encuadraban dentro de una figura típica, y que resultaba obligatorio cuando concurría el consentimiento y la prestación de una de las partes.
- e. Pactos que eran los acuerdos que no producían ningún efecto jurídico (*nuda pacta*), posteriormente se concedió acción para exigir su cumplimiento (*pacta vestita*).

La idea del contrato en Roma subsiste hasta la aparición del liberalismo a fines del Siglo XVIII, en esta época se le otorga un valor fundamental, pues en la existencia de la sociedad se requiere hacer depender de un pacto.

Se establece el principio de la autonomía de la voluntad y el de casi una absoluta libertad de contratación.

Desde el punto de vista civil, se ha considerado al contrato, como el tipo más caracterizado del acto jurídico, pues establece que las disposiciones legales sobre contratos serán aplicables a todos los convenios y a otros actos jurídicos, en los que no se opongan a la naturaleza de éstos o a disposiciones especiales de la ley sobre los mismos.

En realidad, la doctrina se ha ocupado en determinar si todo acto jurídico bilateral es un contrato, incluso del análisis de diferentes concepciones que identifica al contrato con la convención o acto jurídico bilateral y que incluye todo acuerdo dirigido a crear, modificar, o extinguir relaciones de obligación y a constituir relaciones de derecho de familia, es lo que se conoce en la concepción amplia.

La concepción estricta es la que separa la convención del contrato, identificando a la primera como el género y el segundo la especie.

Ésta es la posición del Código Civil que considera como convenios a los acuerdos que crean, transfieren, modifican o extinguen las obligaciones y derechos y, como contratos sólo a los convenios que crean o transmiten dichas obligaciones y derechos.

Para esta concepción, el contrato es un acuerdo dirigido a constituir una obligación patrimonial.

La concepción intermedia acepta que el contrato siempre con contenido patrimonial, no sólo se dirige a la constitución de derechos y obligaciones, sino que además sirve para extinguirlos o modificarlos.

Por último, la concepción proveniente del campo del derecho público, representada por Jellinek, Hauriou, Duguit, que limita el concepto del contrato para encontrarlo solamente donde hay intereses opuestos. De acuerdo con estas teorías, habría junto al contrato otros acuerdos de voluntades como el acto colectivo y la simple convención.

El contrato como todo acto jurídico, debe reunir para ser existente, ciertos elementos señalados como son:

- a. El consentimiento que se da cuando existe el concurso de voluntades de dos o más sujetos, por lo que es necesario que concurra la manifestación de las mismas.
- b. El objeto que pueda ser materia de contratación, éste puede ser directo o indirecto, el primero es la creación o transmisión de derechos y el segundo es el contenido de la obligación que se constituye en virtud de dicho contrato, lo que implica que debe ser posible tanto física como jurídicamente.

Existen múltiples criterios de la clasificación de los contratos, algunos de ellos son:

- a. Civiles, v.gr., Arrendamiento;
- b. Mercantiles, v.gr., el seguro;
- c. Laborales y administrativos;
- d. Bilaterales o sinalagmáticos, cuando existen obligaciones para ambos contratantes;
- e. Bilaterales, cuando una sola de las partes está obligada;
- f. Onerosos, cuando se estipulan provechos y gravámenes; recíprocos y gratuitos cuando el provecho es de una sola de las partes.

Los onerosos se dividen en:

- a. Nominados
- b. Aleatorios

c. **Conmutativos**

- a. **Nominados.** Son los tipificados en la ley, e inominados los que no están y se rigen de acuerdo con el Código Civil por las normas del contrato nominado con el que tengan mayor semejanza.
- b. **Aleatorios.** Cuando la existencia o monto de la prestación depende del azar.
- c. **Conmutativos.** Cuando las partes desde un principio pueden apreciar el beneficio o pérdida que el contrato les causa.

Bermúdez Cisneros⁷² al referirse al contrato de trabajo señala que es el medio mediante el cual se establece los vínculos que obligan recíprocamente a un trabajador y un patrón. Y estos medios son dos:

- a. El contrato individual de trabajo.
- b. La relación de trabajo.

Para Mario de la Cueva el contrato es: "aquél por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa".⁷³

Para Luigui de Litala: "el contrato de trabajo es en general el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquél que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste para el primero en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced."⁷⁴

⁷² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas editor y distribuidor. México 1978. pág. 35

⁷³ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México. 1979. pág. 404

⁷⁴ *Ibidem*. Pág. 35.

De acuerdo con lo anterior, podemos sostener que el contrato es el acuerdo de voluntades que celebran dos o más partes, existiendo de igual forma los contratos multilaterales cuando reviste las formalidades y, en su caso, las solemnidades que señala la ley y cuyo objeto es crear o transferir obligaciones o derechos.

Dichas formalidades deberán hacerse constar por escrito en el que se consignen los generales y firmas de las partes intervinientes y de los testigos en su caso, el lugar y la fecha en que se celebre, así como las cláusulas que establezcan su reglamentación y condiciones, es decir, las obligaciones y derechos de las partes; los contratos pueden dar origen a derechos reales y a derechos personales.

Luego, todo contrato para que exista legalmente debe reunir tres elementos fundamentales:

- a. El consentimiento o voluntad libremente expresado de las partes;
- b. Un objeto lícito que es su finalidad o materia; y
- c. La formalidad y solemnidad que señale la ley, es decir otorgarse ante notario público, hacerse por escrito y firmarse por las partes e inscribirlo ante el registro público de la propiedad.

Una vez que se han citado algunas de las múltiples definiciones que sobre el contrato se han abordado, es importante señalar las principales características que guarda dentro de la doctrina.

Así las cosas, el contrato de trabajo es un contrato consensual por el que la convención se constituye por el mero consentimiento.

Sinalagmático, porque en él las dos partes se obligan mutuamente la una a la otra, el patrón a pagar el salario y el trabajador a realizar el trabajo.

Es un contrato conmutativo, porque en el cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente de lo que se da o se hace.

Ahora bien, es cierto que algunos autores identifican al contrato de trabajo con la subordinación, la estabilidad y la profesionalidad.

La subordinación es una característica en la que algunos tratadistas consideran la esencia del contrato de trabajo, al decir que el derecho del trabajo trata de proteger al trabajador subordinado y que donde no hay subordinación no hay contrato de trabajo, de ahí que se ha llegado a denominar al contrato de trabajo como "la relación de trabajo subordinada".

El autor Bermúdez Cisneros señala, "que el poder adquirido por el patrono a través de una relación de trabajo, para dictar las órdenes correspondientes en cuanto al modo, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido y que en correlación establece el deber de obediencia que en materia de realización del trabajo asume su propia responsabilidad el trabajador".⁷⁵

⁷⁵ *Ibidem.* Pág. 37.

Alberto Briceño Ruiz⁷⁶ sostiene “la subordinación comprende dos ámbitos distintos, el negativo y el positivo; el primero se refiere al sometimiento ciego sin razonamientos o condiciones, el que no busca a la persona sino a su utilidad, así sólo el servicio llevado a cabo por esclavos o ciervos tiene esa característica. El segundo busca valores más elevados, la preservación del orden jurídico; el sometimiento razonado a las normas del derecho, como condición, sin la cual cualquier actividad resulta inútil”.

Luego, la subordinación implica el sometimiento al orden jurídico normativo de la vida en sociedad, es decir a diferencia del contrato civil, en el Contrato Laboral se da la sumisión de voluntad del trabajador al patrón, luego existe subordinación.

Cabe señalar, que conforme al orden jurídico se ha limitado el poder del patrón, elevado a la calidad del trabajador e impedido que éste pueda ser objeto de presiones o condiciones injustas que en otras épocas se vio obligado a admitir. Esta subordinación significa que el patrón está condicionado a su actuar y querer y, por tanto, el trabajador está protegido en el desarrollo de sus servicios.

A. Sujetos del contrato de trabajo

Son aquellas personas que se obligan recíprocamente una a prestar un servicio y la otra a gratificarlo, la primera de dichas personas recibe el nombre de trabajador, mientras que la segunda se denomina patrón.

⁷⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual de Trabajo*. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Haria. México. 1985. Pág. 123.

De lo anterior advertimos, que trabajador y patrón son los sujetos del contrato de trabajo, por lo que, es importante señalar que dichas categorías tienen sus particulares clasificaciones v.gr., los dadores de trabajo o patrones pueden ser a los que se refiere el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Según el Diccionario Jurídico Mexicano la palabra patrón proviene del latín *patronus*⁷⁷; teniendo diversas acepciones , jefe de la empresa a la que se le reconoce un poder de jerarquía, del que dependen en relación subordinada los trabajadores de la misma.

Debe destacarse que nuestro ordenamiento laboral, considera representantes del patrón a: “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes de patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

B. Definición de la relación de trabajo

Habíamos señalado que son dos las figuras por medio de las cuales se integran el trabajador y patrón para la realización de una obra, una el tradicional contrato de trabajo y otra la llamada relación de trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, define la relación de trabajo y contrato individual de trabajo:

⁷⁷ Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. en nota [65], pág. 2363.

Artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

Con la relación de trabajo se expresan dos cosas distintas: una innegable por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquél a quien se presta.

En este sentido, en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecute y el empresario que de modo directo o a través de algunos de sus gestores se beneficia de sus tareas realizadas, en la que interviene la fase dirección.

Si analizamos sus elementos, veremos que en la misma existe un vínculo o relación jurídica que une a dos sujetos.

Esta relación la debemos entender como aquella protegida por el derecho objetivo, que da al acreedor una acción que ejercitar, para obtener la prestación objeto de la obligación o su equivalente; por objeto de la misma debemos entender una prestación o abstención de carácter patrimonial; al respecto Planiol afirma que hay tres objetos posibles para las obligaciones: dar, hacer y no hacer.

Es importante poner de manifiesto que la prestación que constituye el objeto de las obligaciones debe tener un valor económico, debe ser valuable en dinero.

Si observamos, diremos que estos presupuestos se presentan en el campo de las obligaciones generadas por el contrato de trabajo, y si hemos señalado al contrato de trabajo como a la relación de trabajo, con el carácter de fuentes generadoras, de obligaciones, corresponde señalar las modificaciones que a nuestro juicio implicaría esta fuente.

En el contexto de trabajo, la relación de trabajo se presenta como un vínculo que une a los dos sujetos y que es reconocido y protegido por la ley; además genera esa relación una acción a favor de una de las partes para obtener la prestación objeto de la obligación. En cuanto al objeto resulta natural que también lo hay en la relación de trabajo, y que debe de serlo la prestación de un trabajo lícito a cambio de una prestación de carácter patrimonial; también existe voluntad en la realización de trabajo, esto es, que el trabajador realiza la actividad física porque es su voluntad realizarla, pues no existe trabajo obligado existiendo la voluntariedad de la parte en cuanto a la retribución del trabajo realizado.

2. Elementos de la Relación de Trabajo

La importancia de tratar el tema de relación de trabajo es porque en la vida social las relaciones laborales son fundamentales, no hay que olvidar que se refieren a factores muy ligados con la producción y generación de empleos y la estabilidad económica del país.

En la medida en que las relaciones laborales sean sanas y exista una buena formación de empleados y empleadores, habrá menor índice de desempleo y delincuencia que puede repercutir en la sociedad (no negamos que en ocasiones el problema es económico).

Queremos destacar que la jurisprudencia que a continuación citamos, explica con claridad las características de la relación de trabajo, así como la subordinación jurídica, que es un elemento importante para que se configure ésta, interviniendo desde luego la facultad de mando, en su doble aspecto jurídico y real.

“Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 199-204 Quinta Parte

Página: 34

“RELACIÓN LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE
LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como el presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines, así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el

deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases de trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal. Amparo directo 9442/83. Rogelio Gutiérrez. 18 de septiembre de 1985. 5 votos. Ponente: José, Martínez Delgado. Volumen 10, p.g. 55. Amparo directo 1455/69. Abel Porras Rodríguez. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Sexta Epoca, Quinta Parte: Volumen XCII, P.g. 33. Amparo directo 3339/64. Marcelo de la Cueva y Foucade. 1° de febrero de 1965. Ponente: Manuel Yañez Ruiz*.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, también se pronunció respecto a que la subordinación es un elemento esencial y que esta característica identifica al contrato de trabajo con otro tipo de contratos, pues así lo ha sostenido en la tesis que aparece publicada: en el

Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 187-192
Quinta Parte, Visible en la página, 85 y, que dice:

“SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo. Volúmenes 103-108, pág. 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 de votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo”.

Por lo que, podemos afirmar que la subordinación es el elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, pues consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio (siempre que se haya estipulado), de mandar al trabajador para el desarrollo del

trabajo y, consecuentemente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

De ahí que si no existe el elemento subordinación del trabajador hacia el patrón no puede existir la relación laboral, que es el que determina la misma, debiéndose entender por aquélla, un poder jurídico de mando por parte del patrón hacia el trabajador, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, como apoyo legal de esta descripción el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

No basta la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra para que se de la relación laboral, sino que esa prestación debe reunir como requisito principal la subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador, según la relación convenida; 1. Que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; 2. Esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante.

El contrato o la relación de trabajo se manifiestan generalmente, a través de otros elementos como son:

A. La categoría, el salario, el horario, condiciones de descanso del séptimo día, de vacaciones, etc., elementos que si bien no siempre se

dan en su integridad ni necesita acreditar el trabajador, tomando en consideración lo que dispone el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que existe la promoción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Por tanto, es factible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo, con el servicio profesional que regulan otras disposiciones legales; en aquél como ya se dijo, el patrón da y el trabajador recibe órdenes precisas relacionadas con el contrato, dispone aquél dónde, cuándo y cómo realizar lo que es materia de la relación laboral, órdenes que da el patrón directamente o un superior jerárquico representante de dicho patrón; y en la prestación de servicios profesionales el prestatario del mismo lo hace generalmente con elementos propios, no recibe órdenes precisas y no existe como consecuencia dirección ni subordinación, por ende, no existe el deber de obediencia ya que el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a las condiciones ya anotadas de horario, salario y otras.

Esta última reflexión ha sido sustentada por el SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO, la que no se comparte porque es preciso señalar que hay ocasiones que las empresas disfrazan la relación de trabajo, se les asignan un horario, salario y una categoría, sólo que el salario se "conviene o pacta" con el trabajador y acuerdan el pago como prestaciones de servicios profesionales, v.gr., un maestro de inglés que tiene que comenzar a trabajar el día, a las siete de la mañana a impartir clases en diversos lugares asignados por el patrón; si analizamos este caso real, aquí el patrón le asignó un horario de 7:00 a 3:00 de la

tarde, con categoría de: Maestro, y el pago de salario, que aunque disfrazado como prestación de servicios profesionales no deja de ser trabajador a las órdenes de un patrón, evitándose éste último el pago de vacaciones, prima vacacional, y el descanso correspondiente, porque los sábados tiene que concurrir a laborar.

De ahí que, el elemento subordinación, es un elemento importante para determinar la relación de trabajo porque así lo menciona el ya citado artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y así lo ha resuelto el Segundo Tribunal Colegiado de Sexto Circuito en la tesis VI.2º.271. que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, visible en la página 1008 y que lleva por rubro: **“RELACIÓN LABORAL, EXISTENCIA DE LA.**

3. Contrato Individual y relación de trabajo

Abordar el tema de los contratos de trabajo es hacer énfasis a la importancia que tiene el factor humano, (Jornadas apropiadas para que la gente sea productiva) hacer vida social y familiar. Establecer factores de salubridad o insalubridad, elevar los niveles de vida.

En la medida que las condiciones de trabajo sean apropiadas el trabajador será más productivo, mejor nivel de vida, tiempo de esparcimiento e incluso superación, podrá acceder a la capacitación que permita la elevación del trabajador en su condición personal y beneficio para el patrón.

El contrato individual de trabajo es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y se señalan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral.

La relación de trabajo existe para la ley desde el momento en que comienza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documento.

Es frecuente que se configure la relación de trabajo sin ningún contrato celebrado por las partes, sin embargo, esta deficiencia por parte del patrón se ve recompensada en el momento en que se permite al trabajador demostrar que existió relación de trabajo; cuando la negativa de la relación es lisa y llana, corresponderá al actor a acreditarla, pero cuando no lo es, esto es, el patrón aduce una relación de carácter civil o mercantil, es a éste a quien le corresponderá probarlo.

Así lo sostiene el Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la tesis I.8°. T.1.L que aparece en el tomo II, septiembre de 1995, en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta página 583 y que lleva por rubro: **“NEGATIVA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. CARGA PROBATORIA”**.

Así como la tesis que aparece en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, junio de 1995, Tesis V. 2o.8 L, visible en la página 528 y que lleva por rubro: **“RELACIÓN LABORAL. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA CUANDO NO ES LISA Y LLANA. CARGA DE LA PRUEBA.**

Por otra parte, es importante destacar que, en caso de existir contrato y si se modificara el mismo, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato individual del trabajo con apoyo en lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues se trata de causas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, si le son cambiadas suprimidas o modificadas las condiciones de trabajo, como puede ser horario, salario, categoría, a menos que exista una cláusula en el propio contrato que así lo exprese.

También, las partes pueden acudir a las Juntas para efectos de solicitar por escrito, la modificación o modificaciones de las condiciones de trabajo consignadas en los contratos individuales v.gr., cuando la jornada sea excesiva, o cuando concurren circunstancias económicas que así lo justifique.

Otra hipótesis es que en caso de no existir contrato de trabajo, la existencia del mismo se presume entre el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas supletorias, así lo sostiene la extinta Cuarta Sala (al entrar en vigor la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Diario Oficial de la Federación de 26 de mayo de 1995, se estructuró la integración de las salas, contando con dos salas de acuerdo al artículo 15 de la ley en comentario) en la tesis 508, Apéndice de 1988, segunda parte, visible en la página 878.

A. *El contrato Individual clases*

El contrato individual de trabajo, así como la relación puede ser por obra o tiempo determinado, fijo, o por tiempo indeterminado o indefinido.

En el contrato individual del trabajo la temporalidad está sometida a reglas muy precisas que limitan de manera extraordinaria el juego de la voluntad de las partes. El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo, consiste precisamente, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen.

En la Ley de 1931 el contrato individual del trabajo se definía como "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida", definición que en 1970 cambió, pues refiriéndose a ella como la prestación de un servicio que no es consecuencia de un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrón, sino la relación que se establece en la ejecución de cualquier trabajo, al amparo y protección de la ley, por ser ésta la que fija los derechos y obligaciones de las personas que intervienen en la mencionada relación.

En la práctica procesal se da el caso de que no puede hablarse de un contrato de trabajo en términos de la concepción contractualista clásica, por no constituir el mero consentimiento de las partes la base de la relación que se establece entre ellas, sino la realización material del servicio, ya que al momento en que el trabajador la ejecuta, cuando surgen para éste y para el patrón los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubiere llegado, por prevalecer las condiciones que fija ley sobre las que pudieran estipular los interesados, de ahí que se prefiera hablar de relación de trabajo de acuerdo con la realidad social.

En efecto, es la prestación de un servicio personal subordinado lo que da vida a la relación entre el trabajador y patrón, pues mientras el

contrato individual constituye un elemento subjetivo y estático debido a que quedan inmovilizadas las prestaciones que se establezcan por ser expresión de voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye un conjunto de normas que contienen derechos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

Es cierto que el contrato individual de trabajo es importante en las relaciones de trabajo, sin embargo, éste se ha visto superado por una multitud de principios, instituciones y normas vigentes, como por ejemplo el orden internacional la declaración de los Derechos Sociales y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el orden interno, el contrato colectivo y el contrato ley.

Al materializarse la prestación de servicios no debemos olvidar la fijación de las condiciones de trabajo.

De la lectura de lo dispuesto en el artículo 24 y 25 de la Ley que se comenta, las condiciones deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, de ahí que dichos preceptos sean claros, al señalar, que deberá contener, por lo menos:

- a. Generales del trabajador.
- b. La naturaleza de la relación. (obra o tiempo determinada o indeterminado).
- c. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.

- d. El servicio que deban prestarse, lo que se determinará con la mayor precisión posible, el lugar o lugares donde los servicios deban de prestarse.
- e. La duración de la jornada.
- f. Los descansos y vacaciones que disfrutará el trabajador.
- g. El monto del salario; la forma día y lugar del pago.
- h. La obligación de capacitar al trabajador en los términos y programas establecidos o que se establezcan en las empresas conforme lo dispone la ley.

Cabe señalar, que una nueva modalidad en el Derecho Mexicano, como una posible solución a los problemas de desempleo podrían darse "los contratos formativos"; es decir mediante convenios colectivos se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de contrato.

De ahí que, para los objetivos que perseguimos en este trabajo recepcional, bien podría darse el caso de que quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.⁷⁸

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un

⁷⁸ El Estatuto de Trabajadores de España los contempla. Sección Cuarta. Artículo 11. pág. 5

oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se celebre con un trabajador minusválido.
- b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto en que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

- c) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior

a 6 meses ni la máxima superior a 3 años, o a 4 años cuando el contrato se celebre con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

- d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

- f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la administración pública competente, que previas las pruebas necesarias le expida el correspondiente **certificado de profesionalidad**.
- h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- i) La Acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación, comprenderá como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y

por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

- j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.
- k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.
- l) En la negociación colectiva se podrá establecer compromisos de conversión de los **contratos formativos en contratos por tiempo indefinido**.

Un ejemplo de este tipo de contrato se da en España y Alemania, en esta última ciudad, el Presidente del Instituto Goethe señala:

Desde hace muchos años la Cámara Mexicano-Alemana de Comercio e Industria, A.C. (CAMEXA), se esfuerza en la formación profesional. Más allá del interés de las empresas alemanas en preparar a su personal. CAMEXA considera también sus actividades de formación.

- Como parte de la política alemana de desarrollo a largo plazo, y orientada hacia la práctica.
- Como contribución esencial para el cuidado de las relaciones económicas externas.
- Como importante elemento de la política cultural externa.

La formación profesional es un factor importante para garantizar el futuro de las empresas, y el de las generaciones por venir; en esta doble dimensión, sus tareas en México, no son diferentes de sus funciones en Alemania.

Ya hace 15 años, en colaboración con la industria alemana, CAMEXA fundó el Centro de Formación Industrial Profesional "CEMAC" (Centro Mexicano-Alemán de Capacitación Industrial y Comercial, A.C.), el cual lleva a cabo carreras técnicas y comerciales, sobre la base del acreditado "Principio Dual". Según este principio, dos lugares de enseñanza la "escuela" y la "empresa", se hacen cargo cada una, de las tareas que requiere el proceso de aprendizaje, que se tiene que realizar para obtener la competencia de actuar. El objetivo de CEMAC consiste en apoyar a las empresas en el aseguramiento y mantenimiento de su competitividad, formando personal especializado calificado, contribuyendo al mismo tiempo a la modernización del sistema local de educación y formación. Por ello, consideramos de mayor importancia, que todos nuestros proyectos de formación sean congruentes con los objetivos de la política educativa del Gobierno Mexicano, y que participe el mayor número de empresas, también mexicanas, en nuestros programas de formación.⁷⁹

En el marco de la Comisión México- Alemania 2000⁸⁰, que se ocupa de las cuestiones del fortalecimiento de la cooperación entre los dos países, en el sector de la iniciativa privada y en el sector público, se le ha otorgado una importancia especial al tema "formación profesional", y particularmente a la paulatina introducción de la formación "dual" en el sistema mexicano de formación profesional.

⁷⁹ "El Sistema Dual de la Formación Profesional" en Revista TechnoGerma México '94, Pág. 3.

⁸⁰ *Ibidem*. Pág. 4

Por su parte en México se plantea una situación sobre la formación del trabajo dentro de la empresa o al que va acceder a ella, y encontramos la llamada formación profesional en el trabajo o para el trabajo; esta última caracterizada en el Artículo 45 de Ley General de Educación, Promulgada el 12 de junio de 1993 y que en parte que se estudia, señala:

“La formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados”.⁸¹

Igualmente, la formación para el trabajo plantea una consideración particular acerca del puesto de aprendizaje dentro de una empresa, con lo que se pretende romper la dicotomía escuela-empresa, y que además, acerca el universo del trabajo al universo de la escuela.

El modelo dual alemán, que conlleva la formación profesional tanto en la empresa como en la escuela y que ha manifestado sus excelentes resultados en la práctica, podría ser una referencia, con sus debidas adecuaciones de carácter cultural, legal, tecnológico e idiosincrásico, para resolver las deficiencias que se plantean en la formación para el trabajo en México en cuanto a la colaboración estrecha entre escuela y la empresa. El ejemplo a seguir puede ser este modelo dual de formación alemán”.⁸²

⁸¹ Diario Oficial de martes 13 de julio de 1993. Pág. 49.

⁸² Ob. Cit. pág. 5.

Es importante destacar que en México se ha realizado un Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000⁸³, cuyo objetivo ha sido la ampliación y perfeccionamiento de los mecanismos que facilitan la inserción de los trabajadores en una actividad productiva y promueven el desarrollo y arraigo de una cultura de calidad y competitividad entre los factores de la producción; cuyas estrategias se orientaron al fortalecimiento de los programas tendentes a la capacitación de la fuerza de trabajo en activa y desempleada, así como los de mejoramiento de la productividad en los centros de trabajo.

Dicho programa fue financiado con recursos del Banco Mundial a través de PROBECAT (creada en 1984⁸⁴), orientando sus actividades a la formación recursos humanos calificando para el sector moderno de la economía y difundir aquellas ocupaciones que facilitan el desarrollo de actividades laborales bajo la modalidad de empleo o mediante la constitución de pequeñas unidades productivas, en dicho programa de capacitación tuvo como objetivo la modalidad escolarizada, misma que se llevaba en planteles educativos y centros de enseñanza públicos y privados y cursos a petición expresa de sector empresarial para satisfacer requerimientos específicos de calificación, quienes después de participar en el diseño de los contenidos temáticos del curso de acuerdo a su requerimiento; cubrían los honorarios de los instructores y se comprometían a contratar por lo menos 70% de los egresados.

Cabe destacar que el citado programa es un buen comienzo para efecto de que en el futuro se puedan insertar en los contratos colectivos de

⁸³ Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Mediano Plazo denominado Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales, 1995-2000. Diario Oficial de martes 7 de enero de 1997. Segunda sección. Pág. 1-63.

⁸⁴ *Ibidem*. Pág. 33. Diario Oficial de martes 7 de enero de 1997. Segunda sección.

trabajo los programas teóricos-práctico para todos los trabajadores sujetos al régimen del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

4. Condiciones Generales de Trabajo

La palabra condición proviene del latín *conditio-onis*, entre otras acepciones, calidad o circunstancia con que se hace o promete una cosa. Modalidad de las obligaciones consistente en un acontecimiento futuro e incierto de cuya realización depende la existencia o resolución de una obligación.⁸⁵

Para Néstor De Buen, las condiciones de trabajo no son sólo beneficios a favor de los trabajadores, aún cuando en lo esencial tengan ese carácter. Es el caso por ejemplo, de las disposiciones contenidas en el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la existencia misma de la empresa; artículo 110, que fija las cantidades que pueden descontarse del salario y artículo 118 que reconoce a los empresarios el derecho a reinvertir sus utilidades y obtener un interés razonable por el capital que inviertan.⁸⁶

Las condiciones de trabajo, se refieren a aquellos aspectos que integran la relación laboral; el autor antes señalado, siguiendo el orden de la ley señala:

- a. La jornada de trabajo.
- b. Días de descanso

⁸⁵ Diccionario Jurídico Mexicano. *Ibidem*. pág. 584.

⁸⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Porrúa. México. 1976. Pág. 129.

- c. Vacaciones
- d. Salario
- d. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Tratándose del primer momento en la condición resolutora, la obligación surte efectos como si fuera pura y simple;

En el momento que la condición se realiza, las consecuencias son borradas retroactivamente y todo sucede como si el acto jurídico no se hubiera realizado; y cuando se tiene la certeza de que la condición no se va a realizar, la obligación será considerada como pura y simple.

En el caso de la condición suspensiva, en tanto no se realiza la obligación no surte todos sus efectos (en las doctrinas se discute si la condición pospone el nacimiento de la obligación o no); una vez realizada la condición se retrotraen sus efectos al momento en que se realizó y el acto que dio origen a la obligación y todo sucede como si hubiera sido puro y simple; y, finalmente si se tiene la certeza que la condición no va a darse, se tiene por no realizado el acto jurídico.

Luego, las condiciones generales de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse:

- a. La imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la ley.
- b. La necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste.

La Ley incluye la reglamentación de las condiciones en el Título Tercero intitulado "Condiciones de Trabajo", sin embargo, no incorpora a este título otros aspectos que en opinión de Néstor De Buen deberían formar parte del mismo y que integra el título IV denominado "derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones".

Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida, tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza.

Podemos afirmar que las condiciones generales de trabajo se determinan de la forma siguiente:

- A. A través del acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, sistema prevaleciente en la pequeña y mediana industria o en algunos trabajos especiales.
- B. Mediante discusión sindical a través del contrato colectivo celebrado por la organización profesional.
- C. Mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores.

Quisiéramos dejar claro que el principio generalizador aplicable a cada una de las propias condiciones de trabajo; señala que éstas no podrán en ningún caso ser inferiores a las establecidas por la propia ley; proporcionadas a la importancia del servicio e iguales para los trabajadores iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Este principio se ve consagrado en el artículo 123 constitucional, que establece como una garantía básica del derecho del trabajo.

Así el artículo 57, previene que el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

No obstante, también el patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen así lo sostiene la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, en la tesis que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación, tomo 121-126, Quinta Parte, visible en la página 82 y que lleva por rubro: **“SALARIO REMUNERADOR. ACCIÓN PARA DEDUCIRLO. ES COLECTIVA Y NO INDIVIDUAL”**.

A. La Jornada

Desde los gremios se aceptaba que la jornada debería concluir al ponerse el sol, pero este sistema deja de tener vigencia en la Revolución

Industrial. Se atribuye a Robert Owen el haber sido el primero que intento en su factoría de New Lamark, el establecer una limitación de la jornada de trabajo. Después en el ámbito de organizaciones sindicales y aún de programas políticos, especialmente en Alemania.⁸⁷

Dentro del proceso histórico vemos como en la edad media se establecía jornada de doce o catorce horas, misma en que se sustentó posteriormente la llamada revolución Industrial, en la que los patrones fundándose en un sistema individualista liberal, abusaban de la necesidad de todos aquellos que tenían como único patrimonio su fuerza física, la que sufría un deterioro; todo esto propició el nacimiento de un movimiento que basado en argumentos de carácter fisiológico, hacia ver lo negativo que era para el trabajador el desempeño de actividades en jornadas prolongadas hasta esos límites y basándose también en argumentos de orden moral, se reclamaba tomar en cuenta la salud de los trabajadores y dignificación del trabajador.

La conferencia de Berlín en 1890, abordó el tema, iniciándose así una serie de reuniones con ese fin, como lo fue después la conferencia de Berna en 1906, hasta llegar al tratado de Versalles, en donde, en forma categórica se establece en la fracción IV de su artículo 427, la adopción de la jornada de ocho horas al día y de cuarenta y ocho a la semana, disposición que encuentra inmediato eco, cuando en 1919 la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en Washington la acepta y la convierte en su primera convención, aunque la limitaba a los establecimientos industriales.⁸⁸

⁸⁷ DE BUEN L, Néstor. Ob. Cit. en nota (86). pág. 140.

⁸⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. en nota (72). pág. 68.

En Francia, por decreto del 2 de marzo de 1848, el gobierno provisional redujo a diez horas el trabajo en París y a once en provincia. La ley del 9 de septiembre de 1848 fijó en doce horas de duración máxima del trabajo para los operarios adultos en establecimientos industriales. La ley del 9 de septiembre de 1848 fijó en doce horas la duración diaria del trabajo en las mismas.

En México, la jornada de ocho horas fue exigida por los trabajadores huelguistas de Cananea. En el orden legislativo, la Legislación de los Estados de Jalisco (1914), y Veracruz, consagró la jornada de nueve horas. El proyecto de Ley Zubarán la fija por primera vez, en ocho horas, solución que aparece también consignada como regla general en la Ley del Trabajo de Yucatán.

Cabe destacar que en septiembre de 1913, algunos diputados de la XXVI Legislatura presentaron un importante proyecto de Ley que tendía a regular no sólo el contrato de prestación de servicios, sino que fijaba además de los salarios mínimos, las obligaciones de los patrones en caso de riesgo. "En lo referente a la jornada, se establecía como jornada legal la de diez horas, si se trataba de trabajo diurno, y de 8, si era nocturno (artículo 2º fracción II) y se fijaba como día de descanso obligatorio el domingo".⁸⁹

Es así como el 1 de mayo de 1917 se estableció la jornada máxima de ocho horas, base de todas las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

⁸⁹ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. "El Artículo 123 Constitucional", México. 1974. Pág. XXVII.

Es preciso señalar que en Yucatán desde 1919 ya establecía una jornada de ocho horas, por lo que en México ya estaba establecida, a diferencia de Alemania que la jornada de ocho horas se determinó por decreto el 23 de noviembre de 1918; en Italia se estableció la misma jornada el 15 de mayo de 1919.⁹⁰

De ahí que, frente a la dictadura patronal abusando de jornadas inhumanas, éste tenía un fin, obtener plusvalía, a cambio del trabajo de jornadas agotadoras.

Esta teoría de la jornada de trabajo se funda en el principio de derecho social "de proteger la vida y la salud de los trabajadores, así como su justa compensación que mitigue en mínima parte la plusvalía. Consiguientemente, debe adoptarse la jornada semanal de cuarenta horas en la ley, pero habrá (sic) que luchar para establecerla previamente a los contratos colectivos".⁹¹

La Ley de 1931 no contenía concepto de jornada de trabajo. La Ley de 1970 consideró conveniente recoger los principios que derivan de la jurisprudencia y de la doctrina.

Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio. Esta definición se apoya en que el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada.

⁹⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Ibidem.* Págs. 68-69.

⁹¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1972. págs. 285-286.

La limitación de la jornada toma en cuenta el desgaste del individuo, atiende, por tanto, el momento en que se lleva a cabo la prestación de los servicios. Una persona que labora durante el día tiene mayor posibilidad de recuperación por la noche y puede laborar más horas.

El trabajador nocturno sufre un mayor desgaste y, por tanto, debe ser empleado menos horas para que pueda recuperar sus fuerzas durante el día.

La clasificación de las jornadas ha de atenderse considerando diferentes puntos de vista: Alonso Olea hace la siguiente clasificación: de jornada normal, jornada reducida, y jornadas especiales. Pérez Botija reduce la clasificación sólo en dos términos: jornada legal y horas extraordinarias.⁹²

En la Ley se pueden encontrar tres clases de jornada: la diurna, mixta o nocturna, así como las jornadas de menores, jornada ilimitada, jornadas ordinarias y extraordinarias.

La duración y clasificaciones de las jornadas ha de atenderse a las circunstancias que hay que tener en cuenta en cada caso, como puede ser la edad, la especialidad de los trabajadores, de su condición normal o extraordinaria.

De Buen, haciendo referencia a las disposiciones legales realiza la clasificación siguiente de acuerdo a la ley:

⁹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. en nota (87), pág. 142

- a. **Jornada Diurna.** Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. El máximo legal de duración es de ocho horas.
- b. **Jornada Mixta.** Comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y medio o más se reputará jornada nocturna. Su duración máxima es de siete horas y media.
- c. **Jornada Nocturna.** Sus límites son las veinte y las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas.
- d. **Jornada Reducida.** Los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas diarias. En algunas actividades, v.gr., la de las tripulaciones Aeronáuticas también se limita la jornada máxima por debajo de los límites legales.
- e. **Jornada Especial.** Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.
- f. **Jornada Ilimitada.** La ley sólo exige que disfruten los trabajadores domésticos del reposo suficiente para tomar sus alimentos y descanso durante la noche. Jornada extraordinaria. Es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales.
- g. **Jornada Extraordinaria.** Es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales.

- h. **Jornada Emergente.** La que cumple el trabajador más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa.
- i. **Jornada Continua.** La Ley no la define, aunque la menciona en el artículo 63 que expresa la idea de conceder al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, de ahí que desde la hora que se inicia la jornada y aquélla en que concluye el trabajador se encuentra a disposición del patrón.
- j. **Jornada Discontinua.** Su característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador pueda libremente, disponer del tiempo intermedio. Implica dos momentos diferentes de iniciación de la jornada.

Es preciso señalar que durante muchos años, la distinción de la jornada, tomó en cuenta el sexo, prohibiéndose a las mujeres el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de diez de la noche, impidiendo que lejos de producir el beneficio deseado, motivó su explotación por necesidad económica.

La ley laboral vigente define y precisa las diversas condiciones y circunstancias de la jornada de trabajo en los términos siguientes:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley que deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o

doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

“Artículo 58. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Sobre este aspecto, la ley de 1931 no contenía una definición de la jornada y, la ley de 1970 la introduce, lo que ha sido motivo de algunas opiniones encontradas. Algunos exponentes del sector patronal consideran que la jornada debe ser la expresión del tiempo efectivo laborado al estimar que debe relacionarse con la productividad del trabajador.

El concepto de jornada establecido en el artículo 58 se sustenta en el principio de que si la relación de trabajo se basa en la subordinación jurídica del trabajador, el tiempo que éste se encuentra a disposición del patrón, debe integrarse en la jornada.

Hablar de jornada implica una serie de prestaciones y derechos que de otra forma no se generaría, como el tiempo de descanso para tomar los alimentos que se considera como laborado, el salario de garantía para los trabajadores a destajo cuando no se les proporciona la materia prima para el desempeño de sus labores.⁹³

“Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales.

⁹³ Ley Federal del Trabajo comentada por CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ob. Cit, en nota (38). 2000. Pág. 152.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde”.

“Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna”.

“Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”.

“Artículo 62. Para fijar la jornada se observará lo dispuesto en el artículo 5º, fracción III”.

“Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”.

“Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo”.

“Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males”.

“Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”.

“Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada”.

“Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley”.

De los artículos antes señalados, se advierte que la jornada de trabajo es el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón, de conformidad al artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, aquél por el que se computa para generar una serie de derechos como: vacaciones, aguinaldo, antigüedad, el cual se integra no sólo con la jornada de trabajo,

sino también con los días que sin existir éstas, se equiparan a días laborados como prestaciones legales contractuales de la relación de trabajo.

Es necesario destacar que gran parte de trabajadores o al menos por conducto de sus apoderados demandan el pago de horas extras, cuando lo cierto es que los tribunales de trabajo (Junta y Tribunal Federal del Trabajo) se apoyaban en la tesis "Horas extras inverosímiles" y jamás las autoridades se preocupaban por determinar si el trabajador laboró o no dentro de la jornada de trabajo o máximos legales, de ahí que la tesis es del tenor siguiente:

"HORAS EXTRAS, APRECIACIÓN DE ÉSTAS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Por caer en el campo de la apreciación de los hechos en conciencia, corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, decidir en que casos una reclamación de horas extras resulta inverosímil, exigiéndoseles únicamente para que puedan absolver, en términos de la tesis de jurisprudencia por contradicción número 35/92, cuyo rubro es el siguiente: **"HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES"**, que funden y motiven sus consideraciones; pero de ello no se sigue que a las propias Juntas pueda obligárseles, a no creer que se laboró el tiempo extra reclamado y menos aún a emitir consideraciones fundadas y motivadas en apoyo de una inverosimilitud que las propias Juntas no prohicieron en su mente, sino que la inverosimilitud del reclamo tiene que ser algo que nazca espontáneamente del raciocinio de las Juntas, producto de la apreciación de las pruebas y de los hechos en conciencia. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 3363/96. Industrial Maderera Car-ber, S.A. de C.V. 24 de abril de

1996. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Gilberto A. López Corona. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Junio de 1996, Tesis I.3o.T.32 L, Página 848”.

Es dable comentar en este aspecto que el hecho de que las Juntas gocen de la facultad discrecional no significa que deba absolverse al quejoso de reclamo de las mismas, pues las Juntas apoyadas en los elementos que ofrezcan las partes, respecto el punto que se estudia y analizando en conciencia deberán determinar:

1. Por ejemplo, si el trabajador solicitó el pago de diez horas extras semanales, la Junta deberá determinar que la jornada de trabajo se encuentre dentro de los máximos legales; desde luego a quien le corresponderá probar la jornada es al patrón, por lo que si lo acredita, la Junta procederá a absolver del pago de los mismos.
2. En caso de que el patrón no hubiere acreditado la jornada de trabajo, la Junta, apreciando en conciencia, determinará si las horas extras se encuentran solicitadas en forma creíble, de ahí, que se haya sustentado la siguiente tesis:

“HORAS EXTRAS. CARGA PROBATORIA CUANDO NO EXISTE CONTROVERSIA SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO. La carga probatoria que fija al patrón el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, sólo opera, como el propio precepto lo indica, cuando exista controversia sobre duración de la jornada de trabajo; de modo que si los quejosos afirmaron haber laborado determinada jornada, de la que hicieron derivar su reclamo de tiempo extraordinario, y sobre tal punto no se suscitó controversia porque al patrón se le tuvo por contestada la

demanda en sentido afirmativo, no se está en el supuesto que previo, el invocado precepto legal y, por ende, era a los quejosos a quienes correspondía acreditar la jornada que afirmaron. Y aunque sobre el particular tuvieron a su favor la presunción derivada de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, la Junta apreciando los hechos en conciencia estimó que la reclamación de horas extras era inverosímil, lo cual significa que la presuncional humana produjo más convicción en los integrantes de la Junta que aquella derivada de no haberse contestado la demanda; proceder que resulta correcto a la luz de la tesis jurisprudencial 20/93, que sostuvo la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 35/92, cuyo rubro dice: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES". SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 4856/93. Carlos Victal Hidalgo y otros. 1o. de julio de 1993. Mayoría de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Engrose: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José, Guillermo Cuadra Ramírez. Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo XII - Octubre, Página 432".

Así como la tesis que aparece en el Tomo XII-Septiembre, Semanario Judicial de la Federación, visible en la página 236 y que lleva por rubro: "**HORAS EXTRAS. PRESUNCIÓN INCONSISTENTE DE QUE SE LABORABAN**".

Se han resuelto algunos asuntos por los Tribunales Colegiados, en los que la Junta estima que no es creíble que se hayan laborado horas extras, pues al haber trabajado en exceso su jornada, lógico era que las reclamara, y no lo hizo en dicho lapso, de ahí que la extinta Cuarta Sala

sostuviera en la Tesis 226 que aparece en el Tomo, V Parte SCJN, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación visible en la página 147 y que dice:

“HORAS EXTRAS, EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR NO LAS HAYA RECLAMADO, POR SÍ SOLO NO HACE INCREÍBLE QUE LAS HUBIERE LABORADO. Esta Sala ha sostenido que cuando exista controversia sobre el pago de horas extras, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado corresponde al patrón, conforme a lo establecido en el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, sosteniendo también que cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las Juntas deben aplicar el artículo 841 del mismo ordenamiento y dictar el laudo apartándose del resultado formalista a que puede conducir la aplicación indiscriminada del mencionado artículo 784 y fallar con apego a la verdad real deducida de la razón. Sin embargo, si el trabajador dice haber laborado horas extras durante cierto tiempo, sin reclamar su pago, este hecho, por sí sólo no puede hacer inverosímil el que se haya laborado el tiempo extraordinario reclamado, aunque sí puede llegarse a tal conclusión tomando en cuenta el número de horas y periodo durante el cual se dicen trabajadas, en virtud de que la experiencia y la razón hacen ver que hay trabajadores que no formulan su demanda o retardan ésta, por diversas causas. Octava Época: Contradicción de tesis 43/93. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 14 de febrero de 1994. Cinco votos. (NOTA: Tesis 4a. /J.11/94, Gaceta número 76, pág. 20; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII- Abril, pág. 133).

Es importante señalar, que desde el punto de vista doctrinal Néstor De Buen no está de acuerdo con la opinión que dio la Suprema Corte respecto de que las horas extras no generan salario, sino una retribución que no forma parte del salario, criterio que sostuvo la Corte al resolver el amparo directo 4671/72 Guillermo Obele Espinoza, 26 de abril de 1973, Informe Cuarta Sala 1973. Páginas 44-45, esta opinión la fundaba en el hecho de que es contradictorio con la definición que dan los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, pues si éstos se refieren "a cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo" a diferencia del artículo 86 de la ley anterior, que sí lo refería a la labor ordinaria.⁹⁴

Hemos de recordar que el artículo 84 de la Ley de 1931 decía "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo" el artículo 82 con las reformas procesales de 1980 señala "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" si observamos esta definición, no se limita al salario contractual, estático que puede quedar por la estipulación formal pues atiende al salario real, dinámico que emerge de la relación de trabajo.

La tesis marxista de la lucha incesante entre el capital y el trabajo; el capitalista lucha por reducir los salarios a su mínimo y prolongar la jornada de trabajo hasta su máximo físico, mientras que el obrero presiona en sentido contrario; es así como el Derecho del trabajo tiende a superar dicha tesis tomando en cuenta que la lucha ya no se polariza entre clases estratificadas, sino que manifiesta un cambio en el estatus social, teniendo acceso los trabajadores del sector empresarial, y a la inversa los pertenecientes a la pequeña industria, pueden proletarizarse

⁹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. en nota (86). pág. 184.

por falta de recursos económicos competitivos; así lo explica Weber en su libro las estructuras del poder.

De lo antes precisado en este punto en el que analizamos las horas extras, fue con el propósito de aclarar la carga probatoria, y que las Juntas no pueden indiscriminadamente aplicar la Tesis **“HORAS EXTRAS, INVEROSÍMILES”**.

a. Dinámica económica de la estratificación por status

Mientras las clases se refieren al orden económico, los grupos de estatus se ubican dentro del honor social, o sea dentro del área del reparto del honor a partir de estas respectivas áreas, se da una influencia mutua entre las clases y los grupos de estatus, que influye sobre el orden legal, son influidos por éste.

Por lo que en la dinámica las clases se estratifican con la producción y obtención de bienes. Y en la estratificación los cambios tecnológicos influirán en la medida de esos cambios económicos.

b. Partidos

Los partidos también tienen una cuota de poder, por lo general la acción partidaria apunta al logro de poder social, es decir, a influir sobre las acciones comunitarias, cualquiera que sea su contenido. En principio pueden existir partidos dentro de un grupo social, lo mismo que en un Estado, a diferencia de las clases y los grupos de estatus, para los cuales éste no es necesariamente el caso, las acciones comunitarias de los

partidos siempre implican una socialización, dado que siempre apuntan a un objetivo que se quieren conseguir de manera planificada.

Este objetivo puede ser una causa (ejecución de programas) o puede ser algo personal (beneficios, poder y de este modo honor para el jefe y los afiliados del partido).

Los partidos son estructuras que pugnan por imponer su dominación; con frecuencia su organización adopta una forma autoritaria muy rigurosa. Son estructuras que pugnan por imponer su dominación, ejercen influencia sobre el dominio existente v.gr., los sindicatos.

En tal sentido, el problema del salario y la jornada se refleja en la acción sindical para obtener reivindicaciones económicas a favor de los trabajadores; en cuanto a su fijación (artículos 83 y 87); Los elementos que lo integran (artículos 84, 87 y 162) su adecuación remuneratoria (artículo 85) su carácter proporcional igualitario (artículo 86) limitación y monto básico (artículo 88 y 89); su protección (artículo 98).

B. Salario

Es la retribución que debe pagar el patrón por su trabajo. Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

Trueba Urbina señala que el salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración por la prestación de servicios que nunca

equivale a la compensación real que corresponde al trabajador lo que origina la plusvalía. 95

El significado etimológico de la palabra de antiguo origen, significaba el pago o extipendio con que los patrones en épocas remotas pagaban a los trabajadores por las labores realizadas, pago que hacían con sal a manera de moneda y de allí (sic) que de los pagos de las labores realizadas por los trabajadores se les siga llamando salarios.96

Tomando en cuenta que una gran parte de la población realiza trabajos remunerados, el tema del salario ha interesado a los estudiosos de la economía, de ahí que ese interés se pueda sintetizar en una serie de teorías que al respecto se han elaborado, como son la teoría de la oferta y la demanda, la teoría del fondo de los salarios, la teoría del justo salario, pero como manifiesta Justo López "los economistas investigan el salario desde el punto de vista que interesa específicamente a la teoría económica, es decir, como el precio de uno de los factores productivos- el trabajo subordinado- de un modo análogo a como estudian el beneficio, considerándolo como el precio que la dirección de la empresa y al interés como precio del capital". Para el economista el salario es el precio del trabajo subordinado. Un precio con características muy especiales, pues no se admite por razones éticas que su formación quede librada exclusivamente al libre choque de la oferta y la demanda.97

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 50. Prescribe:

95 TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. pág. 291.

96 BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. en nota (72). pág. 79.

97 BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Ibidem. págs. 79-80.

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución ...” y la Ley Laboral en su artículo 3°. dispone entre otras cosas que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren “un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Ambos dispositivos legales, sin mencionarlo directamente se refieren al salario, reconociéndole y estableciendo su verdadera naturaleza, jerarquía y alcances.

Es importante destacar que la ley laboral se refiere en un sinnúmero de ocasiones al salario, entre lo que pudiera resaltar que el salario puede ser fijo, variable, o mixto, y cuyo importe en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal.

Así como el salario debe ser remunerador; en cuanto al alcance del vocablo remunerador, la doctrina no ha llegado a un acuerdo al respecto y la Ley Federal del Trabajo al referirse a éste sostiene que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social y cultural y para promover la educación obligatoria de los hijos.

No queremos pasar por alto que el crecimiento demográfico y los problemas inflacionarios de nuestro país, no son suficientes los salarios mínimos diarios \$42.15⁹⁸ área geográfica “a”, \$40.10 área geográfica “b”, \$38.30 área geográfica “c”, que se le otorgan a un obrero, por lo que el vocablo remunerador no es más que una expresión “utópica” de la Ley Federal del Trabajo.

⁹⁸ Diario Oficial de la Federación día sábado 29 de diciembre de 2001. Salarios que regirán al periodo 2002.

En líneas anteriores nos referimos al contrato individual de trabajo, en el que intervenía el patrón y el trabajador, vimos cual era la característica del nexo que los une, esto es la subordinación y en este punto analizamos la obligación del patrón correlativa a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo, es decir, el pago de una retribución.

La ley laboral aplica diversas expresiones, que en realidad tienen el mismo significado, por ejemplo salario, sueldo, jornal, retribución, expresiones éstas que los usos las han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra.

Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y, según la postura de los estudiosos, se llega al absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo. Otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un contrato sinalagmático por una de las partes. Creemos que el llamado contrato de trabajo, distinto como es, de un contrato civil, crea una relación de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, como dijimos en una parte, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes y servicios y, en último análisis, el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional luego, el salario debe ser la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.

La extinta Cuarta Sala en la jurisprudencia 486 tomo V, parte SCJN en el Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, en los fallos emitidos en 1995, visible en la página 322 sostuvo:

“SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado”.

Cabe señalar que por disposición expresa, la duración de la jornada de trabajo debe establecerse o fijarse de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, sin que pueda exceder de los máximos legales, por lo que se conjuga la libertad de la voluntad de las partes con la necesidad de cumplir con las limitaciones señaladas en la ley, debiéndose tener en cuenta lo dispuesto en la fracción II del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca una jornada mayor que la permitida por la ley, o una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Hasta aquí, hemos observado que la gran mayoría de trabajadores y patrones se preocupan por fijar primeramente tres aspectos: horario, salario, y categoría, aspectos estos tres que serán sin duda alguno de los elementos que marcarán la pauta al ofrecimiento de trabajo, si es de buena o mala fe, lo que será analizado con mayor profundidad en el Capítulo IV del Procedimiento laboral.

C. Categoría

Refiérase a cada jerarquía o grado de una profesión o carrera. La Ley Federal del Trabajo no se refiere expresamente a la categoría de los

trabajadores, no obstante, ésta es una de las condiciones importantes además del salario y la jornada de trabajo para justificar que el ofrecimiento de trabajo es de buena fe, pues si se alega el despido injustificado del empleo y la parte demandada ofrece la continuación del nexo laboral, la Junta resolutora debe estudiar completa e íntegramente la controversia que se suscite sobre cada una de las condiciones de trabajo (categoría, salario y jornada de trabajo), pues si se omite alguno de los conceptos, es evidente que con tal omisión el laudo reclamado produce un estado de incertidumbre, así lo sostiene la tesis jurisprudencial que aparece en el Tomo V, del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación visible en la página 556, y que lleva por rubro: **“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ESTUDIO COMPLETO E INTEGRAL DEL”**, Tesis que no compartimos.

5. Prestaciones Accesorias

A. Tiempo extra

Este punto fue analizado en el punto 4 inciso A) “de la Jornada” por tener ésta íntima relación con tiempo extra.

B. Día de descanso semanal

Este apartado es estudiado por Néstor De Buen, llamándole al igual que Manuel Alonso García interrupción de la jornada de trabajo.⁹⁹

La interrupción de la jornada de trabajo puede derivarse de causas legales y las voluntarias. Las primeras son las que están establecidas expresamente en la ley, séptimo día, días festivos, vacaciones,

⁹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. en nota (86). pág. 155.

las segundas derivan de la voluntad del patrón, ya que el trabajador por si solo no es susceptible de interrumpir lícitamente la jornada y, las llamadas por De Buen, convencionales que pueden ser el resultado de un acuerdo directo entre el trabajador y el patrón v.gr., licencia.

De ahí, que deba definirse al descanso como un derecho de los trabajadores de disfrutar del reposo necesario para recuperarse física y mentalmente, logrando una mejor integración y convivencia familiar.

La ley laboral reglamenta dos tipos de descanso, el semanal y el obligatorio, así tenemos.

“Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

El artículo 123 apartado “A”, Fracción IV, “ por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos”, de ahí que se observe que la ley laboral recogió dicho precepto y agregó que debería ser pagado en forma íntegra, pues la Constitución no lo hacía.

Es cierto que la exposición de motivos no refiere en manera alguna la razón del legislador para determinar que el descanso se hiciera el domingo y no otro día, lo cierto es que podemos estar seguros que desde el punto de vista religioso, e incluso en la Biblia (Génesis 2:2, traducción del Nuevo Mundo de las Santas Escrituras. 1987. Watch tower Bible and Tract Society of New York. p. 8) se expresa que el séptimo día fue de descanso; además de que en estos tiempos de desarrollo industrial y tecnológico pudiera vislumbrarse el trabajo en el hogar a medida que los sistemas de cómputo lo permitan.

Sin embargo, el artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo señala que, para los trabajos que requieren de labor continua, se abandona a la estipulación convencional de los trabajadores y de los patrones la precisión de la fecha del descanso, en atención a que habrá de procurarse que ese día de descanso sea el domingo, lo que será recompensado con una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Como días de descanso obligatorio tenemos los días que en forma expresa señala el artículo 74 de la ley Laboral:

“Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1 de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1 de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1 de diciembre de cada seis años; cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre.
- IX. El que determine las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

La Corte hizo la distinción entre descanso semanal y obligatorio como podemos observar: en la tesis que aparece publicada en el Tomo V, parte Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 96 y que dice: **“DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO OBLIGATORIO”**.

También determinó cual era el salario que debería percibir el trabajador en caso de laborar en día de descanso obligatorio y como sería su pago, así la extinta Cuarta Sala determinó en la Tesis 493 Tomo V, Parte Suprema Corte de Justicia de la Nación página 326 y, que dice: **“SALARIOS EN LOS DÍAS DE DESCANSO, ... por lo que no existiendo disposición legal alguna que autorice un salario triple, es claro que el servicio que presten los trabajadores en los días de descanso, debe ser remunerado en forma idéntica, esto es, como un trabajo ordinario, por el que tienen derecho a percibir un salario independiente del que obtienen por el día de descanso, y por la misma razón que se ha tenido en cuenta a propósito de vacaciones, a saber, que teniendo los trabajadores derecho a descansar, si no se les pagara otro tanto del salario, se permitiría que el patrono se aprovechara, sin remunerarlo, del trabajo de sus obreros”**.

Es evidente que la ejecutoria anteriormente transcrita suscitó controversia respecto si el séptimo día era parte integrante del salario, al pronunciarse la tesis 924 que aparece en Tomo V del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, visible en la página 642.

“SÉPTIMO DÍA, NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. De conformidad con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a gozar de un día de descanso por cada seis días de trabajo, por lo que es evidente que el séptimo día, no se recibe como contraprestación de los servicios prestados en una jornada ordinaria, sino como consecuencia de haberse laborado seis jornadas o días ordinarios, teniendo como finalidad dicha prestación el proporcionar al trabajador la oportunidad de que, gozando de su salario, tome un descanso que le permita reponer sus energías o conservar su

capacidad de trabajo, de ahí que, la percepción que por tal concepto percibe el trabajador, no forme parte integrante del salario. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Octava Época: Amparo directo 375/91. Rolando Barrera Segura y coags. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Amparo directo 378/91. Eliazar Zamorano Guajardo y coags. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Amparo directo 379/91. Ascensión Tabares Rubio y coags. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Amparo directo 381/91. Isidro Fabela Hernández y coags. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Amparo directo 456/91. Jesús Manuel Maldonado Valdés y coags. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos”.

C. Vacaciones, *prima vacacional* y *dominical*

Vacaciones. Del latín *vacatio -onis*. Es el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales.

Alfredo J. Ruprecht se refiere a que en 1905 en la ciudad Alemana de Franckfurt – an Meín, doscientas nueve empresas se ven precisadas a conceder vacaciones de tres a cuatro días a sus obreros; lo mismo acontece en Hamburgo en setenta y dos unidades económicas de producción. En Islandia surge la primera ley específica para vacaciones, aunque sólo para aprendices. Austria reconoce este derecho a sus empleados de comercio en 1910, con goce de sueldo. Es en realidad hasta después de la guerra de 1914, cuando se extiende el reconocimiento de este derecho. La Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en

Washington en 1919, le concedió un espacio importante en las deliberaciones.¹⁰⁰

En la versión inicial del artículo 123 de la Constitución no se hizo alusión precisa relativa a las vacaciones: algunas normas supremas de las entidades federativas (v.gr., Durango) incluyeron el derecho al disfrute en los años inmediatos a 1917.

Una vez que se incorporaron los trabajadores al servicio del Estado al régimen Constitucional (inciso b fracción III "los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año), no obstante el legislador de 1931 las estableció.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 hizo referencia aunque no con la claridad de la ley de 1970, recogió la aspiración obrera de interrumpir la prestación de los servicios durante un lapso más o menos prolongado con la remuneración correspondiente.

Las vacaciones es otra causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador, su finalidad es permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías, pero sobre todo alivia la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. Mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad.¹⁰¹

Desde el punto de vista general las vacaciones están reglamentadas en los artículos 76 al 81 de la Ley Federal del Trabajo, y en un régimen especial los menores de dieciséis años (artículo 179); los trabajadores de

¹⁰⁰ Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. en nota (65). Pág. 3211.

¹⁰¹ DE BUEN L. Néstor. Ob Cit. en nota (86). pág. 163.

los buques (artículo 199) y las tripulaciones aeronáuticas (artículo 233), los que tienen plazos más amplios, en el primer caso por razones de salud y en los restantes por las condiciones particulares del trabajo que prestan, o bien suponen un apartamiento de la vida familiar o desgaste tensional considerable.

Es frecuente que en las demandas el trabajador reclame el pago de vacaciones, porque dada la precaria condición de los trabajadores (la gran mayoría) prefieren convertir el descanso en remuneración económica, pero de aceptarlo no se cumpliría la intención del legislador que fue la de proporcionar descanso físico y mental.

De ahí que las vacaciones no se puedan negociar ni compensarse en dinero ni en especie, por lo que aún cuando constitucionalmente no se exprese, la ley laboral si lo hace como se ha dejado de manifiesto.

Es importante señalar que pudiera darse el caso que el patrón no otorgara las vacaciones, ello no significa que el trabajador tenga derecho a solicitar la rescisión por causas imputables al patrón pues no existe disposición en tal sentido; sin embargo, si tiene derecho a reclamar en caso de que el patrón se niegue, a solicitar ante las Juntas el otorgamiento o pago de prima de vacaciones omitidas por el patrón.

a. La prima vacacional

En la Exposición de Motivos de la Ley, se estableció que la finalidad de la prima vacacional es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso, es así que en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo se establece que "los trabajadores

tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones"; la institución, fue tomada como algunas otras, de los contratos colectivos de trabajo.

La disposición legal que establece la prima vacacional, entró en vigor el primero de diciembre de 1970 y tiene su fundamento en el hecho de que para disfrutar de las vacaciones, el trabajador necesita algo más que el sueldo ordinario, es decir, de una cantidad extra, que en efecto pueda cubrir los gastos que ocasionan las vacaciones.

Ya hemos dicho que en el caso del patrón, si éste se niega a otorgar las vacaciones, el trabajador tiene derecho a reclamar el otorgamiento de las mismas, el ejercicio de éste derecho prescribe en un año de conformidad con lo dispuesto en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible; de ahí que el trabajador deberá reclamar su derecho a partir de la fecha en que cumpla los seis meses posteriores a aquélla en que nació su derecho al disfrute de vacaciones.

Cabe señalar, cuando un trabajador demanda reinstalación deben pagarse las vacaciones y prima vacacional, siempre y cuando el patrón no justifique la causa de rescisión, esto es así, porque la relación debe entenderse como continuada en los términos y condiciones que fueron pactados, como si nunca se hubieran interrumpido el contrato, de ahí que se imponga el pago de las citadas prestaciones por todo el tiempo en que el trabajador estuvo separado del servicio, ya que la relación rescisoria fue por una causa no imputable al trabajador, así lo ha sostenido el Tercer Tribunal Colegiado de Materia de Trabajo del Primer Circuito en la Tesis

1.3°. T43L que aparece en el Tomo IV – Noviembre de 1996 en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta visible en la página 484 y que dice:

“PRIMA VACACIONAL. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PROCEDE SU PAGO CUANDO SE CONDENA A LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. La condena a la reinstalación por despido injustificado en un juicio laboral tiene el efecto de restituir al trabajador en sus derechos como si la relación laboral nunca se hubiera interrumpido. El artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece como prestación de carácter autónomo el disfrutar de una prima vacacional de un 30% (treinta por ciento) sobre su salario en el período en que disfruten de vacaciones los trabajadores. Ahora bien, si las vacaciones no fueren disfrutadas por causa imputable al patrón, resulta claro que la condena debe abarcar la prima vacacional que el trabajador hubiere recibido de no haberse roto la relación laboral. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 6283/96. - Secretaría de Educación Pública.- 21 de agosto de 1996. - Unanimidad de votos.- Ponente: Sergio Novales Castro.- Secretario: José Roberto Córdoba Becerril”.

También es preciso señalar que los criterios que sostiene el Primer Tribunal Colegiado de que la prima vacacional, no está inmersa en el pago de los salarios vencidos, pues es una prestación extra, tesis que aparece publicada en el Tomo IV, Octubre de 1996, en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tesis: I.1o.T.51 L visible en la página 588; y la Tesis del Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo que sostiene que la prima vacacional es parte integrante del salario según aparece:

“PRIMA VACACIONAL. ES PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO. El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores para percibir una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, y si el diverso artículo 84 dispone que el salario se integra, entre otros conceptos, con los de: "... habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie..."; preciso es concluir que la prima vacacional es una percepción creada por la ley que perciben los trabajadores durante la relación laboral y debe integrar el salario **OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Amparo directo 1251/95. Leandro Flores Michel. 19 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Catalina Pérez Barcenas. Secretario: José, Vázquez Figueroa”.

La anterior tesis es contradictoria con la que sostiene el Primer Colegiado como ha quedado puesto de manifiesto en líneas anteriores, sin embargo, compartimos el criterio del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo al resolver el amparo 6283/96 y que se ha transcrito en las líneas de arriba, pues la prima vacacional se establece de manera independiente.

Es preciso señalar que el Sexto Tribunal Colegiado de Materia de Trabajo del Primer Circuito sostenía que las vacaciones y prima vacacional eran improcedentes cuando existía condena al pago de salarios caídos, esto es así, porque la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Tesis Jurisprudencial 51/93, que resolvió la contradicción de tesis 14/93 cuyo rubro es: **“VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIÓ LA RELACIÓN DE TRABAJO”.** Estimando para ello que las vacaciones se generan a virtud del tiempo de prestación de servicios que en caso no se dio por la rescisión

y por ende al ser la prima vacacional accesoria de aquella tampoco sería procedente”.

D. Aguinaldo

En la festividad Española el aguinaldo ha representado el regalo que se da en Navidad o en la fiesta de Epifanía, también significa el regalo que se entrega en alguna otra fiesta u ocasión. Actualmente el aguinaldo es mucho más que un obsequio o un presente: se trata de una conquista de los trabajadores organizados.¹⁰²

Se ha discutido el punto de partida de la palabra aguinaldo, para algunos provienen del antiguo aguinaldo, y éste de la otra variante, es decir, surge de aguinaldo por metátesis “como guirnalda de guirnalda”, para otros de la frase latina *hoc in anno* “en este año” que se empleaba como estribillo en las canciones populares de año nuevo.

En el año de 1974 se publicó en el Boletín Judicial de la Federación, año I septiembre, número 9, página 89, la jurisprudencia relativa al pago de aguinaldo, señalando que el pago de dicha prestación comprendía únicamente a aquéllos que estuvieran laborando; esto es, si un trabajador renunciaba antes de la fecha para el otorgamiento del mismo era claro que no tenía derecho, es así que el legislador prefirió reformar la ley, lo que dio origen al nuevo texto del segundo párrafo, según el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1975:

“Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de

¹⁰² Diccionario Jurídico Mexicano. Ob Cit. en nota (65) pág. 131.

liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este”.

De esta forma los trabajadores que renunciaran o fueran separados antes del pago, tendrán derecho a la parte proporcional.

El aguinaldo se cubre en dos entregas; la primera antes del inicio del período vacacional del mes de diciembre y la segunda al efectuar el primer pago, una vez que se han reanudado las labores en el mes de enero.

Lo anterior se encuentra contemplado en la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el aguinaldo debe pagarse antes de los días quince y veinte de diciembre, respectivamente, puesto que un principio rector del derecho del trabajo señala que en todo caso se aplicará la norma, uso o costumbre que resulte más favorable para el trabajador.

E. Reparto de utilidades

La Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Constitucionalmente está regulada por la fracción IX del artículo 123 Apartado “A”, su función primordial consiste en determinar con base en estudios e investigaciones, el porcentaje correspondiente a los trabajadores sobre la renta gravable de las empresas, así como llevar a cabo su revisión, de conformidad con lo establecido por el Título Once, Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo,

denominado "Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas".

La comisión funcionará con un presidente, un consejo de representantes y una Dirección Técnica.

El artículo 578 de la Ley Federal del Trabajo establece que son deberes y atribuciones del presidente de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas las siguientes:

- I. Someter al consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica, que debe comprender todos los estudios e investigaciones necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional;
- II. Reunirse con el Director y asesores técnicos una vez al mes, por lo menos, y vigilar el desarrollo del plan del trabajo;
- III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;
- IV. Citar y presidir las sesiones del consejo de representantes;
- V. Las demás que le confieran la ley.

El Consejo de Representantes se integrará con la representación del gobierno, compuesta por el presidente de la comisión que será también el presidente del consejo, el cual tendrá el voto del gobierno, y con dos asesores que tendrán voz informativa, designado por el Secretario de Trabajo y Previsión Social; y con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados de conformidad

con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si los trabajadores y patrones no hacen la designación, la hará la Secretaría del Trabajo.

Los deberes y atribuciones del Consejo de Representantes en el artículo 581 de la ley Federal del Trabajo, se encuentra; Determinar dentro de los quince días siguientes a su instalación su forma de trabajo y la frecuencia de sus sesiones; Aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y estudios que juzgue convenientes para el mejor cumplimiento de sus funciones.

En cuanto al reparto de utilidades de los trabajadores, éste deberá analizarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deberá pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite alguna objeción por parte de los trabajadores.

Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El porcentaje que les corresponderá a los trabajadores, se determinarán con base en los estudios e investigaciones realizadas para conocer las condiciones generales de la economía nacional, tomando en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Los trabajadores tienen derecho a formular objeciones (artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo) a la declaración del patrón ante la

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la cual se ajustará a las normas siguientes:

- I. El patrón dentro de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará copia de la misma a los trabajadores, los anexos que debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y los anexos;
- II. Dentro de los 30 días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrán formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzguen convenientes;
- III. La Resolución definitiva por la Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores;
- IV. Dentro de los 30 días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación hecha por el patrón variara en su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el ejercicio siguiente.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito y Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes a la fecha de que se notifique la resolución. Sólo en caso de que ésta sea impugnada por el patrón, se suspenderá el pago

del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año que sean exigibles se agregará a la utilidad repartible en el año siguiente.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados durante el año, independientemente del monto de los salarios, la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Para efectos del reparto de utilidades se entiende por salario, la cantidad que percibe cada trabajador en efectivo por cuota diaria, sin que se tomen en cuenta las demás gratificaciones o prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, ni el tiempo extraordinario que reciba el trabajador.

Cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas durante el año.

Quedan exceptuadas de repartir utilidades en términos del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo las empresas siguientes:

- I. Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento. La

determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas;

- III. Las empresas de industrias extractivas durante el periodo de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lujo y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia y,
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio.

Para determinar la participación de cada trabajador, el artículo 125 de la Ley señala que se deben observar las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de trabajadores y del patrón, formulará proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento para este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga.
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo decidirá el inspector de trabajo;
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que estimen convenientes dentro de un término de 15 días y,
- IV. Si se formulan objeciones serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I en término de 15 días.

Al respecto, del análisis de la contradicción de Tesis 49/93, que deja sin efecto la tesis "Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas" del tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, amparo directo 512/91, significa en la práctica que ante la dificultad de que los trabajadores individualmente considerados logren que se integre la Comisión para formular el proyecto de participación de las utilidades, a que se refiere la fracción I del artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, cuando presentan una demanda solicitando el pago de las utilidades que les correspondan, precisando su monto y el periodo que comprenda, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará improcedente esa reclamación, por no acreditar que tales utilidades se han fijado en cantidad líquida por la Comisión, arrojando la carga de la prueba al trabajador. Por ello, estima que debe reformarse la fracción I del artículo 125, en el sentido de que corresponderá al patrón promover la integración de la Comisión, y en su caso, acreditar que no es imputable al mismo el no haberse podido integrar. Esta reforma tendría su fundamento en la tesis del tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

El artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece que el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los Directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que percibe es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con las mismas

- características, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo;
- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
 - IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y pos-natales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
 - V. En la industria de la construcción después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación;
 - VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades;
 - VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado 60 días durante el año por lo menos.

Es importante señalar que los directores, administradores y gerentes quedan excluidos y que para determinar el carácter jurídico de los mismos, hay que atender a la clasificación que señala el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, agregando a estas funciones de dirección o administración la cualidad a que se refiere el párrafo II del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, de que esas funciones de confianza "tengan carácter general" o sea que abarquen toda la empresa o establecimiento.

Lo que debe tomarse en cuenta es la naturaleza de las funciones y no la denominación formal del cargo, conforme a la regla de derecho laboral de que hay que atenerse a las condiciones reales del trabajo desempeñado.

No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia y el reparto de utilidades no se computará como parte del salario para efectos de indemnizaciones que correspondan a los trabajadores.

Tratándose del pago del reparto de utilidades, las Juntas carecen de elementos para condenar al patrón a cubrirlo cuando no se ha fundado un derecho específico a determinada cantidad, después de seguido el procedimiento que fija el capítulo VIII, del título tercero de la Ley Federal del Trabajo (artículos 117 a 131), y en especial lo dispuesto por el artículo 125 de ese ordenamiento, precepto del que se desprende que el porcentaje conforme al cual deben fijarse las participaciones de utilidades de las empresas, debe ser determinado por la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, previas las investigaciones y los estudios necesarios.

De ahí que la Tesis que aparece en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, Junio de 1995, Tesis 2ª XLVI/95, visible en la página 228 y que lleva por rubro: **“COMPETENCIA. PARA CONOCER DE LAS DEMANDAS SOBRE REPARTO DE UTILIDADES, DEBE DEFINIRSE ATENDIENDO A LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA,** no hace más que analizar el artículo 527 fracción XXXI, sin ninguna interpretación especial.

Es importante destacar que para condenar a la empresa demandada a dicha prestación, el trabajador debe demostrar que

previamente al juicio laboral, agotó el procedimiento contemplado en el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, que el monto que le corresponde se encuentra establecido en cantidad líquida y determinada y en forma definitiva por las autoridades hacendarias porque de lo contrario la Junta se encuentra imposibilitada para emitir un laudo en forma congruente, lo anterior así lo ha sostenido el SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO, en la tesis VI.2°.J/58.

Ahora bien, la acción para reclamar la participación de las utilidades de una empresa, se rige por la fecha en que se determina su porcentaje y el derecho se hace exigible, no a partir del día siguiente a la fecha de la ruptura de la relación de trabajo.

El derecho a recibir el pago de la participación de utilidades será a partir de que la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas determina el porcentaje correspondiente, cuyo reparto debe efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual; entonces, si un trabajador exige el pago de ese derecho después de un año de haber dejado de prestar sus servicios, pero antes de que transcurra el año en que se determine el porcentaje relativo, debe estimarse que la acción respectiva se ejercita oportunamente, ya que el derecho se objetiva en la fecha en que se fija el reparto de las utilidades y no en la de la separación. El Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, lo ha sostenido en el Amparo directo 229/96. Guillermina Ling Macías. 1o. de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Por lo que en los casos en donde no se ha agotado el procedimiento administrativo que prevé el Título Tercero, Capítulo VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la Junta actúa correctamente al dejar a salvo los derechos del actor para reclamar el pago de reparto de utilidades, porque no cuenta con los elementos necesarios para establecer la condena en una cantidad líquida, así lo sostiene el PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, al resolver los diversos amparos. Amparo directo 9201/88. Silvia Navarrete Sandoval. 6 de octubre de 1988. Unanimidad de votos; Amparo directo 9771/88. Pedro Cruz Ramírez. 4 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos; Amparo directo 221/88. Ruperto Muñoz Carrillo. 26 de enero de 1989. Unanimidad de votos, Amparo directo 5751/89. Francisco Antonio López Sánchez. 13 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos.; Amparo directo 7241/89. Cecilio Mendoza Pérez. 16 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.

En el mismo sentido, en esencia, la tesis integrada posteriormente, por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, publicada en la Gaceta número 84, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, página 60, con el título: **"UTILIDADES, REPARTO DE. NO PUEDE RESOLVERSE SOBRE LA PROCEDENCIA DE ESA RECLAMACIÓN SI NO HAY CONSTANCIAS DE SU MONTO."**

Conforme al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, y el patrón impugna la resolución, es procedente la suspensión por así desprenderse del propio precepto en referencia, debiendo desde luego garantizarse el interés de los trabajadores para que la medida cautelar surta sus efectos.

F. Bono mensual o incentivo

La Ley Federal del Trabajo no hace referencia en forma expresa al bono. No obstante este estímulo que se da a los trabajadores ha originado controversias, pues de conformidad con el artículo 84 se cuestionó si este incentivo forma parte del salario o no.

Al respecto, en la Tesis número 1.6.T.27L que aparece en el Tomo III abril de 1996 en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, se resolvió que los bonos mensuales que recibían los trabajadores en el caso específico del Banco de Crédito Rural del Pacífico Sur, S.N.C., debería incluirse como integrante del salario cuando se haya percibido en forma permanente, así lo sostuvo el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y otros colegiados más.

Por lo que la Tesis a la cual aludimos es del tenor siguiente:

“BANCO DE CRÉDITO RURAL DEL PACÍFICO SUR, S.N.C. PARA EFECTOS DE JUBILACIÓN DE SUS TRABAJADORES DEBE COMPRENDERSE COMO INTEGRANTE DEL SALARIO EL BONO MENSUAL SI SUS TRABAJADORES LO HAN PERCIBIDO EN FORMA PERMANENTE. Sin embargo la tesis 012/2000 contraría a la anterior señala en la parte en que nos interesa: “INCENTIVO AL DESEMPEÑO O BONO DE ACTUACIÓN, NO FORMA PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO PARA EFECTO DEL CÁLCULO DE PENSIÓN JUBILATORIA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS”, tesis que no compartimos porque si el incentivo o bono se paga en forma continua y no eventual siendo que el bono por compensación mensual no

debe depender de que el trabajador haya cumplido con la puntualidad, asistencia, actitud, desempeño laboral como lo sostiene la Tesis.

6. Autoridades de Trabajo

A. Jurisdicción y competencia en materia de trabajo

Ya en los primeros capítulos analizamos el tema de jurisdicción y enfatizamos que en el concepto de Trueba Urbina, la jurisdicción del trabajo realiza los derechos económicos –sociales de los trabajadores en los conflictos entre los factores de la producción, en función de dirimir a aquéllos y de explotación del hombre por el hombre.

Consideramos importante abordar el tema de las “Autoridades de Trabajo” porque no obstante que tienen una estructura definida para el Derecho, se han visto afectados por un mal social, como lo es la corrupción, exceso de burocracia, falta de preparación y desconocimiento de las normas laborales, lo que ha dado lugar al coyotaje.

Con el cambio de gobierno Zedillo – Fox éste propone mejoras a las autoridades.

En este contexto se propone mejores requisitos del personal jurídico que labora en la Administración Laboral: Cultivar honestidad, humanidad al concepto social, justicia, aspectos que no concibe las autoridades del trabajo de otras Administraciones.

B. Autoridades de Trabajo a la luz del Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo

Antes de analizar las autoridades del trabajo, consideramos pertinente analizar el marco conceptual de autoridad, a saber la Real Academia Española señala que la palabra autoridad proviene del latín *auctorita - atis* que significa prestigio, ascendencia, garantía, potestad. Significa dentro de lenguaje ordinario estima, ascendencia, influencia, fuerza o poder de algo.¹⁰³

“Es la potestad que enviste una persona o corporación para dictar leyes, aplicarlas o ejecutarlas, o para imponerse a los demás por su capacidad o influencia. Es la facultad y el derecho de conducir y de hacerse obedecer dentro de ciertos límites”.¹⁰⁴

Miguel Borell Navarro señala que el fin específico de autoridad es la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo.

Trueba Urbina al respecto comenta: “autoridad es toda persona u órgano con potestad o poder para imponer sus decisiones”.¹⁰⁵

Lo anterior nos lleva a determinar que si bien es cierta la jerarquía que le otorga el Poder Ejecutivo a ciertas instituciones a tal grado, que es necesario que las diversas autoridades respeten su esfera jurisdiccional con las características de ser autónomas en sus decisiones.

¹⁰³ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, cuarta Edición. Porrúa. 1991. pág. 286

¹⁰⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Driskill. Buenos Aires. 1986. pág. 979

¹⁰⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. pág. 451.



Desde esta perspectiva la aplicación de las normas laborales se realizan por diversas autoridades y por distintos procedimientos que van desde la simple vigilancia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para procurar la conciliación de los intereses y la celebración o revisión de los contratos colectivos.

Por lo anterior las autoridades del trabajo son los órganos que tienen potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución.

Después de analizar el marco conceptual, consideramos pertinente ubicar el fundamento jurídico de las mismas que se encuentra en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo.

Algunas autoridades del trabajo encuentran su fundamento jurídico en la propia Constitución, en el artículo 123 apartado "A", regulada en La ley Federal del Trabajo y detallada en el artículo 523 del citado ordenamiento, estas autoridades dependen de los órganos que integran la administración pública, ya que son éstos los encargados de designar a los miembros que la integran y de vigilar su desempeño.

Por lo que se refiere a la competencia de estas "Autoridades del Trabajo", estas se clasifican en federal y local.

En materia local, serán autoridades competentes las siguientes: Las entidades federativas y sus direcciones o departamento de trabajo, la Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo, la inspección (local) del trabajo, las Juntas Locales de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y el Jurado (local) de responsabilidades.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo establece que la aplicación de las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones compete únicamente a las siguientes autoridades:

1. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
2. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
3. La Secretaría de Educación Pública.
4. Las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Dirección o Departamento de Trabajo.
5. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
6. El Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento.
7. La Inspección del Trabajo.
8. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
9. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas,
3. Las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
4. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
5. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
6. El Jurado de responsabilidades.

La propia Ley Federal de Trabajo (artículo 527) señala la aplicación de las normas de trabajo y su competencia **Federal**.

También será de competencia federal la aplicación de las normas de trabajo en asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e Higiene

en los centros de trabajo, siendo auxiliares en estas dos últimas por las autoridades locales, las cuales deberán actuar en términos del artículo 529 de la Ley Federal del Trabajo:

C. Funciones de las distintas Autoridades de trabajo con relación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Sólo estudiaremos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, y Capacitación e Inspección del Trabajo, ya que las funciones o actividades que desempeñan inciden de manera directa o indirecta en esta investigación.

a. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Con el triunfo de la Revolución Mexicana, se consigné en la Constitución Política de 1917, el artículo 123, que estable entre otros derechos del trabajador: la fijación de la jornada máxima de 8 horas de trabajo, la indemnización por despido injustificado, el derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores, y el establecimiento de normas en materia de previsión y seguridad social. En ese mismo año, la Ley de Secretarías de Estado incluye la materia laboral e instituye el servicio inspectivo del trabajo en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. El artículo 123 facultó a las legislaturas de las entidades federativas a intervenir en materia de trabajo, creando las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje, integradas con representantes obreros, patronales y del gobierno, dedicados a la atención de problemas originados por la expedición y aplicación de las normas laborales.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Diario Oficial de la Federación. Segunda Sección. S.T. y P.S. Publicado el 18 diciembre de 1998. pág. 1-2.

A fin de procurar la impartición de justicia en materia laboral, en 1927 se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales y en las industrias de jurisdicción federal, la cual estaría integrada por igual número de representantes de obreros, patrones y uno nombrado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Dicha Junta, estableció su asiento en la capital de la República, previendo el ordenamiento de creación la existencia de las Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias. En 1929, se reformó el artículo 123 Constitucional para reservar como facultad exclusiva del H. Congreso del Unión, la expedición de leyes en materia de trabajo, su aplicación y vigilancia, quedaban conferidas a las autoridades locales en los asuntos de su competencia.

En 1931, la Ley Federal del Trabajo preveía que las Juntas Municipales de Conciliación, Centrales de Conciliación y Arbitraje, Inspectores del Trabajo y Comisiones Especiales del Salario Mínimo, incluyendo después a la Secretaría de Educación Pública, vigilaran el cumplimiento de las obligaciones de los patrones, que en materia educativa establecía la Constitución.

El 15 de diciembre de 1932, se publicó en el **Diario Oficial de la Federación** el Decreto de creación del Departamento del Trabajo como organismo autónomo, con subordinación directa al Titular del Poder Ejecutivo Federal. El 31 de diciembre de 1940, se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado para crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el 9 de abril de 1941, se expide el primer Reglamento Interior; en 1954, se crean las Delegaciones Federales del Trabajo por acuerdo del Secretario, a fin de coordinar las actividades administrativas del trabajo y la previsión social; posteriormente, el 9 de

abril de 1957, se expide un nuevo Reglamento Interior que amplía su ámbito de competencia.

El 21 de noviembre de 1962, se crea la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) y el Fideicomiso para el Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano (CEHMO); el 19 de abril de 1974, se autoriza la constitución del Fideicomiso para el Fomento y Apoyo del Desarrollo Pesquero del País; el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), se crea el 2 de mayo de 1974, y el 25 de julio del mismo año, se crean el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y el Centro Nacional de Informática y Estadísticas del Trabajo.

Mediante Escritura Pública número 17,851, del 12 de mayo de 1965, otorgada ante la fe del Notario Público Núm. 36 del D. F., se constituyó la asociación civil denominada Centro Nacional de Productividad (CENAPRO), misma que por convenio modificatorio del 10 de marzo de 1966, se le designó como nuevo fideicomisario en el fideicomiso para financiar programas de productividad, en sustitución del Centro Industrial de Productividad; por Decreto del 21 de septiembre de 1982, se ordenó la disolución y liquidación de CENAPRO y del Fideicomiso en cuestión, y por Decreto del 29 de marzo de 1983, se ordenó la continuación de la liquidación de ambos.

El 22 de junio de 1977, se publica el acuerdo que establece la estructura y funciones del sistema integrado por 11 Delegaciones, 23 Subdelegaciones y 17 Oficinas Federales del Trabajo.

El 9 de enero de 1978, se reforman las fracciones XII, XIII, y XXXI, del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos, para consignar el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene en los centros de trabajo; asimismo, se federalizó la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales. El 28 de abril del año en cita, se reforma la Ley Federal del Trabajo de 1970, destacando la modificación al artículo 538 que crea un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría, al que se denominó Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. El 5 de junio, como resultado de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se expide el nuevo Reglamento Interior, en el que se incluye la desconcentración territorial de las autoridades del trabajo; asimismo, se expide el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que establece las medidas preventivas de accidentes de higiene en el trabajo, y el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. El 25 de septiembre, se reformaron los artículos 3, 13, 18 y 23 del Reglamento Interior, en el cual se señala el establecimiento de una Delegación Federal del Trabajo en cada entidad federativa, permaneciendo además: 4 Subdelegaciones y 13 Oficinas, y se adiciona el artículo 23 bis, mismo que crea la Dirección General de Asociaciones y Organismos Cooperativos para el registro de las Organizaciones de Trabajadores y de Sociedades Cooperativas. El 19 de diciembre, se adicionó un párrafo inicial al artículo 123 Constitucional, para establecer que toda persona tiene derecho a trabajo digno y socialmente útil.

El 31 de octubre de 1979, se crea el Fideicomiso para el Turismo Obrero (FIDETO).

El 4 de enero de 1980, se reforma la Ley Federal del Trabajo en sus Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, para simplificar y agilizar el

procedimiento laboral; el 20 de febrero, se publica en el **Diario Oficial de la Federación**, la constitución del Fideicomiso denominado Fondo de Garantía y Descuento para las Sociedades Cooperativas (FOSOC). El 20 de octubre, se crea la Junta Especial 14 Bis en el Distrito Federal, por la adición del Capítulo XVII, al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, para atender los conflictos de las universidades e instituciones de educación superior.

El 3 de septiembre de 1982, se reagruparon en las Secretarías de Turismo y Pesca, los Fideicomisos para el Turismo Obrero (FIDETO) y para Fomento y Apoyo del Desarrollo Pesquero (FADEP).

El 24 de septiembre de 1982, se creó el Instituto Nacional de Productividad como organismo público descentralizado, por lo que se disuelve y liquida el Centro Nacional de Productividad, A.C., mediante acuerdo del 29 de noviembre, mismo que abroga los acuerdos que constituyeron el Fideicomiso para el establecimiento del Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, el Centro Nacional Información y Estadísticas del Trabajo, se crea el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, la Editorial Popular de los Trabajadores y el Instituto Nacional del Trabajo; mediante Decreto publicado en el **Diario Oficial de la Federación** el 2 de diciembre, se excluyen como órganos desconcentrados al Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y al Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, fusionándose las funciones de evaluación y control en la Dirección General de Control y Evaluación; asimismo se reforman los artículos 3, 15, 23, 33 y 35 del Reglamento Interior.

El 4 de marzo de 1983, se publica en el **Diario Oficial de la Federación** un nuevo Reglamento Interior, del que derivaron cambios sustantivos en las Unidades Administrativas, Organos Desconcentrados y Entidades Sectoriales, al crearse la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, desapareciendo el Instituto Nacional del Trabajo; la Dirección General de Administración, da origen a 3 Direcciones Generales: la de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales, la de Administración de Recursos Materiales y Servicios Generales y, la de Programación, Presupuestación y Contabilidad; la Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales, adopta las funciones de la Unidad Coordinadora de Programas Internos de Bienestar, que desaparece; la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento; la Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos, incluye en sus funciones lo referente a la productividad; la Dirección General de Funcionarios Conciliadores, toma íntegramente las atribuciones de la Dirección General de Conciliación; la Dirección General de Cultura y Recreación, sustituye al Consejo Nacional de Cultura y Recreación para los Trabajadores, que de órgano desconcentrado, cambia su personalidad jurídica al centralizarse sus funciones; la Dirección General de Organización y Sistemas de la Administración, toma las funciones de la Dirección General de Programación y Organización, aunadas a las de estudios e implantación de sistemas administrativos.

Asimismo, permanecen como órganos desconcentrados: Las Delegaciones Federales del Trabajo, como órganos desconcentrados territorialmente.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), como organismo jurisdiccional autónomo coordinado en forma administrativa por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En la actualidad la Secretaría del Trabajo y Previsión Social forma parte de la estructura administrativa del Gobierno Federal y está regulada por la ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40, el cual señala que corresponde el despacho de diferentes asuntos ahí enumerados y que sólo señalaremos los que nos interesa:

- A. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 de la Constitución Federal, en la ley Federal del Trabajo y su reglamento;
- B. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- C. Promover el incremento de la productividad del trabajo;
- D. Promover el desarrollo de la capacitación para el trabajo y la investigación sobre la materia, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- E. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;
- F. Coordinar la integración y el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;
- G. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- H. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias y;
- I. Las demás que fijen expresamente las leyes y reglamentos.

De lo antes expuesto podemos colegir que a través del Departamento del Trabajo, posteriormente Secretaría de Industria y Comercio ahora Secretaría del Trabajo y Previsión Social realiza actos administrativos con funciones laborales, la cual está encargada de vigilar los asuntos laborales de carácter federal, así como de la observancia y aplicación de las disposiciones que contiene el artículo 123 de nuestra constitución y demás relativos a la materia de trabajo. El artículo 525 de la Ley de la materia, señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo, lo que hasta la fecha no se ha llevado a cabo al menos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

b. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Es una unidad dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, en su caso, de los gobiernos estatales, con facultades para proponer a las partes soluciones amistosas para solucionar los conflictos, es un instrumento de beneficio para los trabajadores. No tiene facultades para dictar laudos, por lo que una vez aceptada la proposición se levantará un acta autorizada que si contiene convenio deberá ser ratificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para efectos de que tenga la calidad de laudo.

Por la condición económica en que se encuentran algunos trabajadores, es frecuente que no tengan recursos económicos para acudir con abogados que los representen ante las Juntas (abogados que en la mayoría de los casos carecen de conocimientos para actuar en un proceso "coyotes"), es por ello que la Ley establece la Procuraduría de la Defensa

del Trabajo para asesorar a sus trabajadores y los sindicatos siempre que lo soliciten ante la autoridad correspondiente^{Nota.}

El 2 de junio de 1975¹⁰⁷ se expide el reglamento de dicha procuraduría que la define como un órgano desconcentrado y autónomo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para dar plena garantía a la defensa de los trabajadores y evitar las infracciones que pueden cometerse a las normas laborales.

Es en realidad una dependencia administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con las normas de trabajo;
- II. Prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales; para este efecto, la procuraduría hará valer las instancias recursos o trámites que sean necesarios a fin de hacer respetar el derecho de los trabajadores;
- III. Denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención del pago de salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo igualmente en estos casos los recursos acciones o gestiones encaminados a subsanar tal omisión;
- IV. Denunciar al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las juntas especiales al

Nota. El Dr. Carlos Arellano García en su artículo publicado en "Artículo 123 Constitucional", "la exclusión de los Gestores Legos en Asuntos Obreros", establece que "desde el punto de vista doctrinal los juristas reafirman la necesidad de una preparación sólida y bastante en aquéllos que tienen como tarea la exégesis de los textos legales. Pág. 162.

¹⁰⁷ Diario Oficial de la Federación. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. publicado el 2 de junio de 1975. Pág. 638 - 3.

- pronunciar sus laudos, excitándolo a unificar el sentido de dichas decisiones para que exista congruencia en ellas;
- V. Denunciar el cumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir justicia laboral, a fin de que todos ellos procedan con arreglo las normas jurídicas;
 - VI. Proponer a las partes interesadas, en aquellos conflictos de que conozcan soluciones amistosas para el arreglo de unos y otros haciendo constar dichas arreglos en actos autorizados que tendrían valor probatorio pleno;
 - VII. Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país especialmente las procuradurías que funcionen en cada uno de los estados con la finalidad de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores.

La Procuraduría estará integrada por un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que juzguen necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores, los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Los servicios que se soliciten ante la Procuraduría serán atendidos por uno de los procuradores auxiliares según la materia (individual o colectiva), o cuando la solicitud concreta del trabajador es en el sentido de interponer una demanda o simplemente conciliar los intereses en pugna contra el patrón.

En el caso de que se trate de conciliar, es citado para tal efecto levantándose una acta de actuación, si el patrón no concurriese a la primera cita se le sanciona y se le convoca a una segunda cita. En estos

requerimientos la función del procurador auxiliar es buscar los medios de arreglo entre las partes y sólo que éste no se logre queda en libertad el trabajador para intentar las acciones que procedan.

En los artículos 530 a 536 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran establecidas las funciones, así como el personal que integra la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Es así, que la Procuraduría cumple con el fin de asistir a la clase trabajadora, facilitando la defensa de sus intereses ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, los servicios que presta por lo tanto deben de ser gratuitos, especialmente los otorgados a personas que carezcan de posibilidades económicas para cubrir los honorarios de un abogado.

c. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento

La capacitación ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte.

En materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado.

Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso

tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante.. Durante varios años se dejó al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual.

El aprendizaje dentro de las empresas se estableció como obligación patronal sólo para preparar nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitarle con ello su ascenso más especializados, aunque en el fondo tal obligación representaba más un beneficio para el patrón, porque sostenía sin esfuerzo y sin costo adicional mano de obra barata, ya que no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador calificado. Esa circunstancia originó la obligación patronal de dar a los trabajadores la necesaria capacitación y adiestramiento con vista a un mejoramiento integral de sus condiciones de vida y una mejor condición de vida.

Con este propósito el legislador modificó, adicionándolo, al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer que las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas métodos y procedimientos conforme a los cuales el patrón deberá cumplir conforme a dicha obligación.

Esta Institución se encuentra reglamentada en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en los artículos 537 y siguientes de dicho ordenamiento. Se trata de una institución que tiene por objeto estudiar y promover la generación de empleos y por otra organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores registrando las constancias laborales, función que tiene estrecha relación con la inspección, pues entre otra documentación requerida durante la

inspección de condiciones generales de trabajo se encuentran las constancias de habilidades laborales.

El artículo 538 de la Ley de la materia establece que el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de la Unidades Administrativas a las que competen las funciones correspondientes en los términos de su Reglamento Interior.

Es importante señalar que la Ley dedica un capítulo especial a la capacitación y adiestramiento, en lugar de señalarla solamente como obligación patronal en la fracción XV original del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, y que a la letra indica:

“XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III bis de este Título”.

Lo anterior se ha convertido en un derecho de los trabajadores según el artículo 153-A que a la letra indica:

“Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas de común acuerdo por el patrón y el sindicato y sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

Lo que significa que los trabajadores deberán, exigir a su patrón que los capacite y adiestre a fin de elevar su nivel de vida y para ese efecto deben formular planes y programas requiriéndose en todo caso la

aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de ahí que se haya creado la Dirección General de Capacitación y Productividad cuyo objetivo es coordinar conjuntamente con la Dirección General de Empleo, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.¹⁰⁸

Debemos dejar claro la distinción de la capacitación que recibe el trabajador que está sujeto al régimen jurídico del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y que serán aplicables las disposiciones inherentes a la Ley Federal del Trabajo, y a las sanciones a las que se refiere el artículo 994 de la Ley en comento; sin embargo, queremos enfocar la atención a la capacitación y adiestramiento que debe proporcionarse al personal jurídico de las Juntas, de ahí que sea necesario acudir al Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismo que ha sido reformado, y publicado en el Diario Oficial de fecha 18 de diciembre de 1998.

El artículo 1.2.0.2 señala que corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad, entre otras funciones, realizar las investigaciones, análisis y propuestas de acción dirigidas a la vinculación entre los procesos de capacitación para y en el trabajo, con los requerimientos del aparato productivo.

Por su parte el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje publicado en el Diario Oficial el 18 de febrero de 1980 creó la Secretaría General de Coordinación Administrativa, con funciones de administración y enlace con las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en el orden interno coordinará una eficiente administración de personal recursos materiales o de

¹⁰⁸ Diario Oficial de la Federación. Publicado el viernes 18 de diciembre de 1998. Ob. Cit. pág. 33.

servicios, para lo cual el Secretario General de Coordinación Administrativa, (actualmente) Coordinación General de Administración, entre otras funciones la fracción IX, del artículo 25 del Reglamento señala “Desarrollar en coordinación con las distintas unidades del sector laboral los programas de capacitación y adiestramiento necesarios para mejorar la eficiencia y operación del Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Por su parte la Fracción XIV del reglamento de estudio, su función es la de desarrollar, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estudios tendentes al mejoramiento de los sistemas de trabajo, a efecto de introducir e implantar los cambios y mejoras a instructivos, métodos y procedimientos, según los requerimientos operativos y funcionales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Además, debemos precisar que las relaciones laborales entre los funcionarios, empleados y trabajadores de los tres poderes de la Unión y del Distrito Federal por ser de derecho público no están regidas por la Ley Federal del Trabajo, sino por las disposiciones relativas al derecho administrativo y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No obstante las fracciones VII y VIII del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política, disponen en forma respectiva los enunciados genéricos: “La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de

condiciones tendrá prioridad quien representa la única fuente de ingreso de su familia”.

Consideramos urgente se instauren los mecanismos necesarios para que se establezca constitucional y legalmente la obligación de la capacitación y adiestramiento de los servidores públicos, así como de las entidades federativas y estatales, estableciendo en forma expresa la obligación del Estado para impartirla y la obligación de los trabajadores a recibirla, habiéndose de establecer sanciones para el caso de su incumplimiento.

Esto es así, porque no obstante que tratándose de los trabajadores al Servicio del Estado, el artículo 43 aplicable a los mismos, en su fracción VI, inciso f), establece como obligación de los trabajadores, asistir a los institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia; sin embargo, como puede establecerse como una obligación asistir a “Institutos de capacitación” cuando constitucionalmente sólo se hace referencia a “un sistema que permita apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes”, por lo que deberán ser congruentes dichas disposiciones.

De ahí que, es innegable la intención del legislador de establecer la capacitación y adiestramiento para los servidores públicos, no obstante existe la obligación de impartirla a cargo del Estado (sin que exista sanción), la importancia de la capacitación es indudable y los beneficios que obtendría el país, si pudiera contar con trabajadores públicos mejor preparados, más eficientes y aptos en el desempeño de sus funciones.

D. Los Tribunales del Trabajo a la luz de la Equidad y la Conciencia

a. Antecedentes

El movimiento social iniciado en 1910 exigió el establecimiento de disposiciones de alto contenido social. El artículo 123 constitucional fue la respuesta al constituyente de 1916-1917 a ese reclamo de justicia. La fracción XX del citado artículo, estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de integración tripartita, para el conocimiento y solución de los conflictos de trabajo. La disposición se ha conservado idéntica hasta nuestros días.

“Si entendemos que la realidad provocó la necesaria formación de los tribunales de trabajo en los que para resolver los conflictos se hacía menester la representación e intervención de los factores de pugna, entenderemos el nacimiento de los tribunales de trabajo. El sector obrero reclamó su intervención, su participación directa en la administración”.
109

Para el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo se han creado bases constitucionales, una jurisdicción de trabajo y se trata de organismos cuyos miembros son personas con una preparación especial, la cual les permite encontrar una justa solución a los conflictos entre el trabajo y el capital, los cuales conocen de todos los conflictos tanto colectivos como individuales.

Estos organismos son verdaderos tribunales de jurisdicción especializada, entendiéndose como tribunal “la manifestación objetiva del órgano jurisdiccional, instituido por preceptos constitucionales, para

109 RAMÍREZ MOGUEL, Leonor. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. “Los Tribunales de Trabajo”. México, 1980. págs. 30-31.

ejercer la función que le es propia dentro de los límites previstos por las reglas de la competencia judicial".¹¹⁰

Es importante destacar que existe la corriente de quienes consideran a las Juntas, tribunales de equidad y de conciencia, sin embargo, para emitir una opinión se considera necesario analizar estas dos corrientes, así tenemos que:

La doctrina de Mario de la Cueva e incluso la Suprema Corte de Justicia, consideran que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad, por lo que es importante advertir sus características.

Mario de la Cueva afirma "la equidad es una fuente supletoria por cuanto es lo justo más allá de la ley escrita y su enderezamiento o rectificación, es también un principio de interpretación que obliga al Juez a mirar no a ley, sino al legislador, no a la letra o al hecho, sino a la intención, no a la parte, sino al todo".¹¹¹

Considera que la justicia social está de tal forma impregnada por la equidad, que su esencia no es sino una aplicación de su sentido humano.

Así el Constituyente de 1917, al crear Juntas de Conciliación y Arbitraje consideró que serían " una jurisdicción de nuevo cuño, la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, porque en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendría como destino el derecho

¹¹⁰ Enciclopedia Jurídica Omba, Tomo XXVI. Tazazona Bibliográfica Argentina. Buenos Aires 1968. pág. 442.

¹¹¹ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo II. segunda edición, Porrúa. México, 1981. pág. 542.

social, en el que están unidos los principios de equidad y de justicia social".¹¹²

En las jurisdicciones de equidad se recoge el derecho de las mismas fuentes materiales como lo haría el legislador; estas jurisdicciones son propias de la época de revolución y son de carácter temporal y excepcional, cuya finalidad es la de crear la norma jurídica aplicable al caso concreto.

Atendiendo a estas características las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no son tribunales de equidad, sino que el juzgar aplica este principio, es decir, aplica la justicia al caso concreto.

Como consecuencia, la Organización Internacional de Trabajo apuntó que los principios de equidad son los que a continuación se exponen:

- a. Las formalidades del procedimiento deben ser reducidas a un estricto mínimo.
- b. Deben tomarse todas las medidas necesarias para acelerar el procedimiento.
- c. Los tribunales de trabajo deben ofrecer gratuitamente sus servicios a las partes.
- d. El juez de trabajo debe de gozar de poderes discrecionales amplios que le permitan basar su juicio en una apreciación equitativa de todas las circunstancias concurrentes al caso.¹¹³

¹¹² DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 543.

¹¹³ CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. UNAM. México. 1980. pág. 88.

Las jurisdicciones de equidad son de carácter transitorio y excepcional, la finalidad es crear la norma jurídica aplicable al caso concreto, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no poseen estas características de sustituir al legislador, para después, convertir sus resoluciones en leyes, de ahí que no pueden considerarse como tribunales de equidad.

Es importante destacar que debemos admitir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican un principio de equidad que no debe ser confundido con el hecho de que se consideren tribunales de equidad.

Esto es así porque el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo señala a la equidad entre las fuentes que el juez debe tomar en consideración a falta de disposición expresa de la ley fundamental y de la misma Ley Federal del Trabajo, otorgando un margen mayor para interpretar las normas del que se les concede a los jueces ordinarios, como podemos observar de la parte final del artículo 18 de la ley antes citada, el cual establece que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Por otra parte existe una corriente que ha considerado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de conciencia, ésta se deriva de lo establecido en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos o fundamentos legales en que se apoyan.

Debemos mencionar que el hecho de que las Juntas aprecien en conciencia las pruebas y pronuncien los fallos a verdad sabida, no por ello se les deben denominar tribunales de conciencia, sin que signifique que sus resoluciones las van a dictar sin sujetarse a reglas específicas para valorar las pruebas.

Mario de la Cueva, también señala que el principio contenido en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que no existe regla para valoración de las pruebas, así como el criterio discrecional que se les dé a los miembros de las Juntas para que les dé el valor según su conciencia, no implica que éstas no deban motivar sus laudos y tampoco que al apreciar las pruebas no estén obligados a darle un orden jerárquico y rígido, pues, no pueden falsear el contenido de las pruebas que obran en autos.

Tampoco puede decirse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean tribunales que resuelvan en conciencia, es decir que aprecien libremente los elementos de convicción, pues no obstante el lenguaje legal, las Juntas no sustentan un veredicto inimpugnable similar al de los jurados populares sino un verdadero fallo judicial, en el cual deben razonar la apreciación de las pruebas, ya que dichos fallos son impugnables a través del juicio de amparo ante los tribunales federales.¹¹⁴

¹¹⁴ FIX ZAMUDIO, Héctor. Consideraciones en torno a la naturaleza jurídica de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Estudios Jurídicos. Universidad Veracruzana Jalapa. 1974, pág. 30-31.

De lo anterior, podemos señalar que las Juntas de Conciliación Arbitraje no pueden considerarse tribunales de conciencia, pues sus resoluciones son un fallo y no un veredicto, las mismas deben estar fundadas y motivadas, además de que están sujetas a revisión por el poder judicial federal, y el laudo que dictan tiene la naturaleza de una sentencia y les obligan las limitaciones establecidas por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, de los tribunales de circuito que obren dentro de su jurisdicción.

Coincidimos con el maestro Fix Zamudio respecto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho, con base a los motivos siguientes:

1. Sus laudos están sometidos a una revisión por parte del poder Judicial Federal.
2. Deben observar las formalidades esenciales del procedimiento conforme a lo dispuesto por los artículos 14 y 16 constitucionales.
3. Deben acatar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en el sentido de que la libre apreciación de las pruebas no implica que se puedan omitir las pruebas presentadas, apreciar situaciones no planteadas o alterar los hechos".¹¹⁵

En cuanto a las Juntas es cierto que aplican la equidad al dictar sus resoluciones, esto lo hacen todos los tribunales pues no es posible juzgar sin utilizar ese método.

¹¹⁵ CARPIZO, Jorge. Ob. Cit. en nota (113), pág. 98.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben sujetarse a los procedimientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y lo señalado en la Constitución.

Rafael de Pina opina que son verdaderos tribunales de derecho, que tienen la jurisdicción laboral, que consiste en la potestad conferida a órganos especiales, de aplicar el derecho del trabajo por la vía del proceso.¹¹⁶

Hemos advertido que la jurisdicción laboral es una función pública del Estado, él cual por conducto de órganos especializados y competentes, mediante un proceso decide conflictos y causas con resoluciones que tienen la categoría y efecto de cosa juzgada, con lo cual asegura la vigencia del derecho laboral y la realización de los fines que sobre la materia tiene el propio Estado, por lo que al ser la jurisdicción una actividad de éste, luego, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho, que aún cuando no pertenecen a la rama civil, son tribunales de jurisdicción especializada, que si bien podrían pertenecer al Poder Judicial pues las funciones que desempeñan y el fin que persigue son los mismos que corresponden a este poder.

Néstor De Buen (con el que coincidimos) se adhiere al criterio de ubicar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del Poder Judicial, existiendo un intento para lograr que los funcionarios de las Juntas gocen de un cierto "estatus" jurídico y de las mismas garantías de que gozan los magistrados adscritos a este poder.

¹¹⁶ DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal. ediciones Bota. México. 1952. pág. 52.

Mario de la Cueva y Trueba Urbina, consideran que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se encuentran dentro de los tres poderes clásicos.

De la Cueva estima que las Juntas constituyen un cuarto poder, que son una representación directa de las clases sociales, que materialmente ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales, y que se encuentran sujetas al poder Ejecutivo en cuanto al nombramiento de la representación del Estado, sin estarle sujetas jerárquicamente y deben respetar las reglas del proceso judicial, con las variantes de su especialidad.

Por otra parte, Trueba Urbina considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son un cuarto poder constitucional que realizan funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales y que por tanto, junto con el municipio libre constituye una excepción a la división del ejercicio del poder supremo, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial que consagra el artículo 49 Constitucional.

De todo lo anterior, se pone de manifiesto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje responden a las necesidades de las clases representadas y que para que puedan ser consideradas verdaderos tribunales de derecho, en aras del siglo XXI se requiere un cambio en su estructura y funcionamiento como por ejemplo la preparación de verdaderos profesionales y expertos en la materia con estudios reconocidos por alguna institución que acredite fehacientemente su capacidad lógico-jurídica para apreciar en conciencia los asuntos que le sometan a su consideración y con toda la gama de conocimientos teórico- prácticos, así como los elementos o pruebas que fueron ofrecidos en el juicio, puedan

resolver conforme a derecho, de ahí que se necesite recobrar la confianza en los trabajadores, patrones e incluso los propios abogados que representan a estas dos clases y se tenga la seguridad de antaño, de que en los procedimientos (individuales y colectivos en materia de trabajo) se aplicaba el derecho.

E. Denominación de los Tribunales de Trabajo

La denominación que se le ha dado a los tribunales de trabajo particularmente de los trabajadores sujetos del apartado "A" encontramos que "Junta" significa reunión para tratar un asunto, cada una de las sesiones que se celebran; conjunto de individuos que dirigen los asuntos de una colectividad.

Si la palabra "Junta" significa reunión, ésta alude a órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales que bajo la rectoría del presidente constituyen un órgano colegiado.

La Organización Internacional del Trabajo ha delimitado los alcances de las funciones de Conciliación, por un lado, y de Arbitraje por el otro; esto es así, porque el proceso laboral abarca dos periodos.

En el primer caso estamos en presencia de una solución voluntaria con elementos inducidos por un tercero (conciliador), quien ha de atenerse a la opinión de las partes para toda convención posible, aunque éste formule o proponga los términos del arreglo. En el Arbitraje se persigue que el proyectista resuelva con fuerza vinculante a través de un laudo (sentencia) el conflicto sometido a su consideración y juicio. Es evidente que fracasada la conciliación, el conflicto debe resolverse en Arbitraje de

acuerdo con los lineamientos legales, entendiendo como "Arbitraje" la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo.¹¹⁷

En su acepción más general puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como "el poder del juzgador según su arbitrio de conformidad con su libre criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo".

Las bases constitucionales de esta terminología se encuentran comprendidas en las fracciones XX y XXI del apartado "A" del artículo 123. En la fracción XX, se establece que las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. De acuerdo a la fracción XXI, si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Es importante destacar que durante el periodo de 1917 a 1923 la Suprema Corte de Justicia sostuvo el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran organismos administrativos destinados a facilitar la amigable composición de conflictos laborales, pues carecían de imperio para exigir el cumplimiento de sus laudos, al no contar con autoridad para obligar a someter sus controversias, de ahí que, se generalizó la tesis del arbitraje potestativo.

¹¹⁷ Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. Cit. en nota (65), pág. 203.

Posteriormente, la Corte defendió la tesis del Arbitraje obligatorio sustentado en el principio de que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son imperativas y dotadas de fuerza vinculativa, por lo que su arbitraje es forzoso y radicalmente diverso del privado.

El arbitraje laboral se concibe como una institución oficial con dos finalidades principales:

Prevenir los conflictos entre los factores de la producción y segundo ofrecer bases de arreglos a las partes para dirimir sus controversias de acuerdo a las mismas.

De esta forma aunque se trate de organismos administrativos dependientes del Poder Ejecutivo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de derecho por su naturaleza jurisdiccional, por la fuerza obligatoria de sus resoluciones, por la estructura formal y material de los laudos y porque al igual que las sentencias judiciales los laudos son impugnables en amparo.

No queremos pasar por alto lo relativo a las corrientes que se suscitaron, respecto a la naturaleza jurídica de las Juntas. Los investigadores Jorge Carpizo y Héctor Fix Zamudio han realizado importantes análisis y reflexiones al respecto.

Se distinguen dos corrientes en la Asamblea Magna de 1917 de Querétaro.

Una sostenida por la diputación Yucateca, Héctor Victoria, quien pretendía para cada Estado un tribunal de Arbitraje similar al que

funcionaba en la entidad federativa que representaba para lo cual proponía que, como se trataba de "verdaderos tribunales" se hiciera mención expresa de los mismos en el artículo 123 Constitucional, excluyéndose de la prohibición de los tribunales especiales.¹¹⁸

La segunda corriente tenía enfrente al hombre de confianza ideológica de Venustiano Carranza, José Natividad Macías, quien se inclinaba por un arbitraje que "Incluyese el escrito de compromiso" (potestativo) tal como se estilaba en algunos países de Europa Insular y Continental (Inglaterra y Bélgica), lo cierto señala Fix Zamudio, es que la comisión de Constitución eliminó la alusión al escrito de compromiso, en la versión definitiva de la fracción XXI, del artículo 123 Constitucional.¹¹⁹

Fix Zamudio no descuida la influencia de las legislaciones del periodo preconstitucional (las leyes Yucatecas de Salvador Alvarado de 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915) y las existentes en países como Inglaterra, Estados Unidos, Francia, Bélgica, Alemania, Austria, y Nueva Zelanda, aunque no se tuvo una idea precisa de los órganos paritarios que establecieron para la resolución de los conflictos laborales.

En 1924 se produjo por parte de la Suprema Corte de Justicia, las ejecutorias de "la Corona y de la Compañía de Tranvías Luz y Fuerza de Puebla S.A." que reconocían en las Juntas a tribunales competentes para conocer y resolver, tanto de los conflictos colectivos como los individuales y que no son tribunales especiales que violen el artículo 123 constitucional.

¹¹⁸ FIX ZAMUDIO, Héctor. Ob. Cit. pág. 5.

¹¹⁹ FIX ZAMUDIO, Héctor. *Ibidem*. pág. 6.

De lo que podemos derivar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden ser conforme a su competencia federales o locales, de acuerdo con la función que realiza. Sin olvidar que de 1917 a 1929, año este último en que se federalizó la facultad de legislar en materia laboral, las entidades federativas regulaban en forma exclusiva las relaciones de trabajo en sus circunscripciones políticas.

En la actualidad la normación del trabajo corresponde al Congreso General, su aplicación es compartida por las autoridades federales y las locales. Así, la competencia a nivel federal se fija por la fracción XXXI, del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que enumera, con el auxilio reglamentario del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, las ramas industriales y el tipo de empresas que corresponden a ese nivel del poder político, por exclusión los asuntos de naturaleza laboral no comprendidos en esa relación, se encuentran en el ámbito competencia de las autoridades jurisdiccionales locales del trabajo.

Es importante destacar que existe en México la Junta Matriz o Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de México y de la que dependen las llamadas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, establecidas fuera de la capital de la República y dentro de ella conforme a la distribución de ramas de la industria, materias y jurisdicción territorial que se le asigne por el Secretario de Trabajo y Previsión Social. En cada capital de entidad federativa existe una Junta de Conciliación y Arbitraje de la cual dependen Juntas Especiales que desempeñan tanto las funciones conciliatorias como las de Arbitraje, en los renglones industriales, materias y territorio asignados por el gobernador del Estado o por el Jefe de Gobierno, en el caso de la sede de los poderes federales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se componen además de su presidente, del personal jurídico integrado por actuarios, secretarios de acuerdos y auxiliares.

También existen los llamados representantes de los trabajadores y de los patrones, figura jurídica del que deriva la importancia de ser Juntas tripartitas, esto es, la integración de un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno de lo gobierno, en este caso el presidente y que cada una de las decisiones tomadas en el procedimiento, serán firmados por estos representantes v.gr., Auto de radicación, audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, con excepción de los acuerdos que requieran sólo la firma del presidente de la Junta, como el auto de ejecución.

Respecto al personal jurídico de la Junta, se propone la creación de un Instituto de Formación Profesional que esté presidido por el Director General quien evaluará en forma constante la profesionalización, dicho sistema será diseñado con el propósito de evaluar y detectar los fallos coadyuvando el sistema de ascenso mediante examen de cada uno en su área para el personal interno. (Se anexa modelo).

a. Jurisdicción laboral

La función Jurisdiccional por excelencia tienen tres etapas, cualquiera que sea la materia:

- A. La **Notio** que es la facultad de conocer de determinados asuntos.
- B. La **jurisdictio** o sea la facultad de resolver la controversia.

C. **Ejecutio** es decir la competencia es una porción de la jurisdicción, ésta última se traduce en las facultades que tiene la autoridad de conocer, de resolver la controversia expuesta y finaliza con:

La facultad de autoridad de aplicar o hacer cumplir sus resoluciones.¹²⁰

Referente a los tribunales laborales, se afirma que formalmente son parte de la administración pública federal, pero que materialmente son independientes, con plena jurisdicción y con atribuciones para hacer ejecutar sus laudos, de acuerdo con el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, son autoridades administrativas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados miembros y el Jefe de Gobierno quienes determinan el número de personal jurídico con que cada Junta contará.

La jurisdicción desde el punto de vista general, se refiere al poder del Estado de impartir justicia por medio de los tribunales previamente establecidos para tal efecto, la jurisdicción o facultad de origen la tiene el poder judicial, y la única forma de limitar cualquier invasión de los otros poderes ejecutivo y legislativo, de este poder, es fortaleciendo las instituciones sobre todo el poder judicial. Es ilusorio lo que establece el artículo 8 de la Ley Orgánica del Distrito Federal del citado ordenamiento cuando dice "La Justicia en materia laboral será impartida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, dotada de plena autonomía de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo", no

¹²⁰ MONDRAGÓN PEDRERO, Fabián. "Jurisdicción y Competencia". Conferencia impartida el 21 de junio de 1996. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

existe tal autonomía, pues el Gobierno del Distrito Federal es quien directamente marca la pauta a seguir en la impartición de justicia en materia laboral en el Distrito Federal con lo que queda patente el poder absoluto que detenta al marcar la pauta para los incrementos salariales y topes a las negociaciones de los incrementos en los contratos colectivos que han de servir de base para todos los Estados de la República Mexicana.

La pretendida autonomía de la Junta de Conciliación y Arbitraje, está más cerca con la propuesta actual de que el tribunal de trabajo se desconcentre de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es importante que en los albores del siglo XXI, se requiere de una reforma a la Constitución, la propuesta es particularmente el de dotar de autonomía administrativa y jurisdiccional a las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y cumplir con los principios constitucionales de división de poderes, democracia y soberanía.

Lo anterior implicaría que la Junta de Conciliación y Arbitraje con autonomía presupuestaria y jurisdiccional sería el órgano encargado de establecer un Instituto de Especialización de Trabajo, cuyos planes y programas deben ser aprobados por la propia Junta; y que los miembros de la Junta tengan la posibilidad de hacer carrera, a través del Servicio Civil de Carrera con amplia preparación doctrinal en talleres teórico-prácticos, lo que redundaría en beneficio de los trabajadores despedidos y que ven lesionados sus derechos y de los ciudadanos en general.

Como podemos apreciar, del análisis de la Ley Federal del Trabajo se desprende que ésta enumera en el Título Once "Autoridades del Trabajo

y Servicios Sociales", a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores, entre otras; sin embargo debemos dividir las autoridades en laborales y administrativas, aunque estas últimas resuelvan conflictos que inciden en la materia laboral.

Sin embargo, la propia Ley Federal del Trabajo no hace la distinción entre autoridades del trabajo con funciones de procuración de Justicia e impartición de justicia y administración de la misma, por lo que se propone que en futuras reformas a la Ley Federal del Trabajo, se tome en cuenta lo anterior.

**PRINCIPIOS, REPRESENTACIÓN Y
ACTUACIONES PROCESALES**

CAPÍTULO III

1. FINES DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO

a. Fines jurídicos

Nuestro ordenamiento laboral positivo, consagra a la justicia social como un fin supremo y reconoce que en su esfera de regulación esta especie de justicia se manifiesta como armonía en las relaciones obrero-patronales.

La justicia social como suprema finalidad del derecho del trabajo, se encuentra expresamente consagrada en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Las normas de trabajo tienden a conseguir la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos".

La idea de la justicia social como suprema finalidad del derecho del trabajo y su peculiar forma de manifestarse en el campo de las relaciones obrero-patronales, además de estar expresamente reconocida en los preceptos transcritos, la encontramos inminente en todas las normas laborales. Esta inminencia la reconoce el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia

social que derivan del artículo 123 de la Constitución, de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

b. Fines éticos

Las normas dirigidas con mayor vigor hacia fines éticos, son los que integran el derecho del trabajo. Basta recordar que para fundar la anterior afirmación, los fines del derecho del trabajo tienden a la preeminencia, dignidad, libertad, igualdad, desigualdad y protección del grupo social más desfavorecido, los trabajadores.

La finalidad de preeminencia se manifiesta al reconocer a la ley y al hombre como la fuente, centro y fin del derecho del trabajo y supremacía de los grupos sociales organizados jurídicamente en sindicatos. La finalidad de dignidad la encontramos en el trato que la ley da a los trabajadores y patrones como personas con inteligencia, voluntad y con fines propios que han de cumplir por sí mismos. La finalidad de libertad se expresa al permitir a los trabajadores y patrones dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode; al autorizar los trabajadores a formar sindicatos y asociaciones profesionales.

La finalidad de igualdad se formula al tratar por igual a los patrones y trabajadores y a éstos entre sí, en lo que son iguales. La finalidad de desigualdad se reconoce al distinguir a los patrones y trabajadores y a éstos entre sí, en lo que son desiguales. La finalidad de protección, en su magnitud preponderantemente ética, se manifiesta en la protección de menores y de las mujeres en general y a las embarazadas; en la irrenunciabilidad de los derechos por parte de los trabajadores; en la prohibición de que las condiciones de trabajo sean inferiores a las fijadas

en la ley; y en la regla de que en las condiciones sean inferiores a las fijadas en la ley; y en la regla de que en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalezca la más favorable al trabajador.

Con lo antes expuesto, se observa que todas finalidades de preeminencia, dignidad, libertad, igualdad, desigualdad y protección son de carácter ético.

c. Fines económicos

Los fines del derecho del trabajo también tienen implicaciones de naturaleza económica, que se orientan a la satisfacción de las necesidades físicas de los trabajadores y a la regulación de la Producción. Así el derecho del trabajo se encuentra ampliamente influenciado por exigencias de índole económica. Entre los fines económicos a que se dirige esta rama del derecho, encontramos los de vitalidad, dotación, producción, protección y participación.

La finalidad de vitalidad, en sus aspectos económicos, se patentiza en la oportunidad que otorga la ley a toda persona para ganarse la vida mediante un trabajo, al proclamar que "el trabajo es un derecho y un deber social", al instituir que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

La finalidad de dotación se proclama al imponer a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

La finalidad de producción, la encontramos al promover el desarrollo de la producción, otorgando a patrones las facultades de organizar y dirigir el trabajo, y al imponer a los trabajadores la obligación de obedecer las órdenes del patrón concernientes al trabajo al reglamentar la huelga y el paro para impedir la suspensión del trabajo por actos de violencia o indisciplina; al imponer a los trabajadores la obligación de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados para que realicen su mejor rendimiento en la prestación de sus servicios.

La finalidad de protección en su faceta económica, se manifiesta al proteger el salario. La finalidad de participación eminentemente económica como las anteriores, se consagra al establecer el derecho de los trabajadores en participar de las utilidades de la empresa en la que presta sus servicios.

d. Fines sociales

Son todos fines éticos, económicos, culturales del derecho del trabajo, pero cuando hablamos de fines sociales nos referimos a aquellos que tienen un marcado acento de previsión social. Algunos aspectos de los fines de vitalidad y protección, tienen en los términos precisados la naturaleza de sociales.

La finalidad de vitalidad se manifiesta en su magnitud de previsión social, al imponer al patrón la obligación de ampliar los medios necesarios y las medidas de higiene y seguridad para la prevención de los accidentes y para que los trabajadores tengan mejores garantías, preservar su vida y salud, al estipular responsabilidad de los empresarios de pagar indemnizaciones en los citados casos de que los trabajadores fallezcan y

resulten incapacitados con motivo del trabajo; como de utilidad pública, la Ley del Seguro Social que comprende seguros de invalidez, vejez, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades, accidentes, de guardería y otros encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. La finalidad en su faceta de previsión social, se expresa al proteger a los trabajadores contra los peligrosos riesgos derivados del trabajo, ya sea accidente o enfermedades y durante el tiempo en el que se desempeña la hornada de trabajo.

e. Fines culturales

Los fines culturales del derecho del trabajo son aquéllos que tienen a permitirles a los trabajadores el acceso a la educación y a participar del acervo cultural de la humanidad.

La finalidad de vitalidad la encontramos manifiesta al limitar la jornada de trabajo, al establecer el descanso semanal para permitirle a los trabajadores dedicarse a las actividades educativas y culturales que considere conveniente, al imponer a los patrones establecer escuelas, fomentar actividades culturales, otorgar becas, capacitar y adiestrar a los trabajadores.

f. Fines políticos

La Constitución de 1917, en su artículo 123 consagró los principios de la relación laboral y de distribución laboral, al establecer los mencionados principios, los hizo con disposiciones prescriptivas de aplicación inmediata o de aplicación diferida y en disposiciones

programáticas; sin pautas políticas que les señalan al legislador cuales son las finalidades que deben inspirarle en la formulación de normas laborales.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 249 fracción I prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos; limitación establecida con el fin de que los trabajadores estuvieran debidamente representados y pudieran promover la incorporación y desarrollo de los fines consagrados en las disposiciones constitucionales. En funciones de Presidente de la República Lázaro Cárdenas, suprimió esa prohibición y, consecuentemente, se autorizó a los sindicatos para intervenir en asuntos políticos.

El destacado Maestro Mario de la Cueva, conceptualiza a la administración de la justicia obrera como el conjunto de instituciones y procedimientos que tiene asignada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas¹²¹.

En base a los principios y normas sociales de 1917, las leyes de los Estados, de los proyectos federales de la ley de 1931 y de la Ley vigente, el derecho mexicano ha reconocido tres métodos para solución de los conflictos de trabajo;

1. La negociación amistosa o auxiliada por alguna autoridad.
2. La acción libre de los trabajadores, misma que es producto primario del derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora.
3. El ejercicio de las acciones de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

¹²¹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. en nota (112), pág. 528.

A fin que este organismo creado en la fracción XX del artículo 123 constitucional resuelva los conflictos individuales, colectivos, jurídicos y económicos.

Entre la idea de justicia social y la equidad se da una unión que nunca debió faltar, la interpretación y aplicación de las normas del derecho de trabajo y la seguridad social, concebida en esos términos resalta la unión entre la justicia social y la equidad, pues una y otra persiguen una misma finalidad, la justicia para el hombre individual que es el único que existe¹²².

En materia de proceso de trabajo entran a la escena las ideas unidas de justicia social y equidad, y el interés de la clase trabajadora que siente la injusticia que sufre sus miembros.

De ahí, que la Ley aún respetando el interés y el derecho de las partes, concede a los jueces un cierto impulso, que les permite proveer pruebas, interrogar libremente a los testigos, peritos y a los litigantes, a efecto de que puedan contribuir activamente en la búsqueda de la verdad y al esclarecimiento de los hechos.

Una interpretación finalista que tomará en consideración, los fines de derecho de trabajo, son el respecto a la libertad y dignidad del trabajador y el aseguramiento de condiciones de prestación de los servicios que garanticen la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

¹²² DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. en nota (112). pág. 542 y 543

Dentro de esta idea se vislumbra una interpretación de equidad, encontramos la frase final del artículo 18 "en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador", norma que traduce la esencia del derecho del trabajo que no sólo se inclina, sino que prescribe la solución favorable al trabajador.

Por su parte Calamandrei se refiere a la jurisdicción, equidad y derecho, diciendo que aquella significa una actividad de derecho libre, una creación jurídica cuando hay un vacío por una situación revolucionaria, donde los conflictos no se rigen por las leyes establecidas, sino que el cambio revolucionario conlleva una orientación política, y el juez tiene que juzgar de acuerdo con esa corriente revolucionaria, creando un derecho nuevo. Estima que la justicia que administra el Juez en el sistema de legalidad, es la justicia en sentido jurídico, esto es, de conformidad con el derecho constituido, e independiente con los ideales de justicia social.

Sin embargo, el propio Calamandrei¹²³ matiza su doctrina con un criterio más amplio al decir: "la sentencia no surge directamente de la Ley, surge de la conciencia del juez estimulada por múltiples motivos sociológicos, entre los cuales la Ley constituye el motivo más importante, pero no el único; un motivo que para transformarse en sentencia tiene que encontrarse y fundirse como en un crisol, con los demás motivos de orden moral en contacto, con los cuales se transforma de abstracta proposición lógica, en concreta voluntad individual".

Otra forma de operar la equidad, reside en considerarla no como un principio extraño a la norma, sino como una manera de comportarse la norma en la sentencia; esto implica que la propia ley la da facultad al

¹²³ CALAMADREI. Instituciones del Derecho Procesal, Ob. Cit. en nota (18). Pág. 117.

juzgador para en los casos de lagunas o interpretación dudosa, incorpore el principio de equidad en el mismo laudo.

La equidad está contemplada en el artículo 17 de la Ley Laboral mexicana como fuente del derecho del trabajo, y el artículo 840 del propio ordenamiento como un fundamento del laudo.

De ahí que la equidad tiene la virtud de vitalizar el derecho, el juzgador debe de tener un criterio flexible para que la Ley establecida para regir situaciones en determinada época, se acomode a la variantes sociales de la evolución histórica, y si la equidad no vivifica el derecho al juzgar, se convierte en un derecho anacrónico.

A mayor abundamiento, Carnelutti¹²⁴ hace una observación de suma importancia, al advertir que al formularse la sentencia por el Juez puede ocurrir que éste no proceda conforme al silogismo, "la premisa mayor es la Ley, la premisa menor el caso concreto planteado", y la conclusión, el pronunciamiento donde subsane el caso concreto en el supuesto normativo; sino que a pesar de la ortodoxia jurídica es una realidad que en ocasiones se invierte ese mecanismo y se parte en las circunstancias del caso, incluyendo en su decisión las experiencias obtenidas en el proceso. Es por eso, que es tan importante el principio de inmediación en el proceso laboral, procurar que el Juzgador tenga un contacto directo con las partes, con los testigos y con los medios de prueba.

De manera variable según los argumentos y los temperamentos, la necesidad de justicia reacciona con bastante frecuencia sobre la exigencia

¹²⁴ CARNELUTTI, Francisco. Ob. Cit. en nota (19). págs. 136-146.

de legalidad. El camino por el que se manifiesta ordinariamente esta reacción es precisamente el de adaptación a las premisas, a la conclusión, es decir, el de inversión del procedimiento lógico que sirve al juicio. En todo caso sea cual fuere la opinión que del mismo se tenga, el fenómeno existe, y un diagnóstico real de la función del proceso al Juez de tenerlo en cuenta.

Por lo anterior, se denota la extraordinaria importancia que tiene la equidad y la sensibilidad jurídica del juzgador en el proceso laboral.

2. Los Principios del Proceso Laboral

Hemos dicho que el Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra constitución de 1917, los cuales debido a las causas que lo generaron y a la clase en la cual va dirigido, la obrera, debe regirse con sus propios principios que los distinguan claramente de las otras ramas del derecho.

Cabe señalar, que en el procedimiento individual pueden operar los principios generales del derecho, pero en el resto de los juicios habría que aplicar las reglas genéricas.

Ahora bien, es necesario considerar qué entendemos por principios generales del derecho, entendiéndose como principios de derecho natural que se encuentran en la conciencia de todo hombre y los que se reflere el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 19 del Código Civil, sin ninguna definición conceptual de los mismos, el cual nos obliga a precisar y concretar su verdadero significado en el campo del derecho.

Dichos principios superiores de justicia y rectores del derecho positivo, significan criterios definidos y concretos para interpretar e integrar la ley y son fundamentalmente los de igualdad, libertad, certeza y seguridad jurídica, los que no deben ser confundidos con equidad, que tienen su contenido propio y absoluto, ni con la analogía que es un recurso de que se vale el juzgador cuando no tiene una disposición correctamente aplicable al caso sometido a su consideración.

En México lo podemos encontrar en el Código Civil de 1870 y 1884, que de manera general contemplaba que cuando no se pueda decidir una controversia judicial por el texto, ni por sentido natural o por el espíritu de ley, deberá decidirse según los principios generales del derecho, tomando en consideración todas las circunstancias del caso.

Los principios generales del derecho son postulados que sirven de estructura a la propia ciencia del derecho y no tienen entre ellos relaciones ni jerarquías.

Por lo anterior, es de observarse que para entender los principios del derecho laboral, su explicación y clasificación éstos varían según el autor, sin embargo, antes de abordar el tema que nos ocupa es necesario distinguir los principios del proceso civil, de los del proceso laboral. En virtud de que partiendo de la idea, de que la teoría civilista concibe al derecho como un bien patrimonial, esto es el principio de la autonomía de la voluntad y por ello se basa en el contrato, tiende en primer término a verificar al acuerdo celebrado entre las partes y después a interpretar los derechos y obligaciones establecidos. De ahí, se desprenden los principios fundamentales en el proceso civil de igualdad formal de las partes,

equivalente a la igualdad en la celebración del pacto, y el del impulso procesal de las mismas, por ser ellas las interesadas en promover la actividad jurisdiccional¹²⁵.

Por otra parte, se considera que el Derecho Laboral se basa no en un acto jurídico como es el contrato, sino en un hecho jurídico consistente en la relación de trabajo, por ello concierne a la prestación de servicios, de donde derivan derechos y obligaciones establecidos en la Ley al margen de la voluntad de las partes.

En consecuencia, el proceso laboral no se refiere a la aplicación o interpretación de actos jurídicos como son los contratos, sino en el esclarecimiento de los hechos. De ahí, que el proceso laboral no se rige por el principio dispositivo del impulso de las partes sino del impulso procesal de oficio, y no atiende a la igualdad formal entre las partes, sino a la igualdad real para equilibrar la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente al patrón, y como consecuencia obtener el equilibrio de los factores de la producción donde reside la justicia social según el constituyente¹²⁶.

Al respecto, los principios procesales a los que hacemos referencia se encuentran plasmados en las reformas procesales de la Ley Laboral de 1980 y jurídicamente se encuentran enunciados principalmente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

¹²⁵ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo". Segunda edición. Esfinge, 1999. Pág. 74.

¹²⁶ *Ibidem*. pág. 75.

Del que se desprenden 8 principios: 1. Publicidad; 2. Gratuidad; 3. Inmediación; 4. Oralidad; 5. Iniciación a instancia de parte; 6 Economía; 7. Concentración, y 8. Sencillez.

Otros principios comprendidos en el párrafo segundo, son las de subsanar la demanda incompleta del trabajador y aclaración de la demanda, aunque estos dos últimos no están clasificados, corresponden al principio de equilibrio procesal introducido en las reformas mencionadas, el cual implica, sustituir el proceso dispositivo, donde el tribunal como árbitro de las partes, y éstas gobernaban el proceso conforme a la autonomía de la voluntad, por el inquisitivo donde el tribunal está facultado para intervenir procurando el esclarecimiento de los hechos y que se traducen en un concepto más amplio, que es el de la participación activa de la Junta en el procedimiento.

A éstos, se agregan entre los más significativos, y enmarcados en diversos preceptos de la Ley, el de celeridad, el de exención de la carga de la prueba al trabajador, su finalidad social, su autonomía, el equilibrio procesal y buena fe.

Los principios mencionados confluyen en la participación activa del proceso.

Al examinar estos principios procesales, cabe considerar que se **manifiestan** esencialmente de la siguiente forma: 1. Publicidad. Se encuentra contemplada en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que las audiencias serán públicas, aunque la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que las realice a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral, o las buenas

costumbres.

1. Publicidad. Es una garantía de que el negocio será resuelto en forma limpia y honesta, también cabría darle a este principio el sentido de que el procedimiento es de orden público, por lo que no puede atenerse a lo que dispongan las partes, ni puedan suspenderse así lo confirma la Tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que se encuentra en el apéndice tomo XCVII, Pág. 1515 y que dice: "**EL PROCEDIMIENTO JUDICIAL ES DE ORDEN PÚBLICO, POR LO QUE ES INCONSECUENTE CONCEDER LA SUSPENSIÓN QUE TIENDA A DETENERLO**".

2. Gratuidad. Está contenida en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, "todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno".

3. Inmediación. Dispone la importancia de la comparecencia personal de las partes, actualmente obligatoria en la etapa conciliatoria, ya sea de personas físicas, o si se trata de personas morales, por medio de representantes o apoderados facultados para llegar a una solución conciliatoria que obligue a su representada, según lo previene el artículo 876, sancionándose, si no comparecen conforme a lo dispuesto en el artículo 879¹²⁷.

Desde nuestra perspectiva consideramos que la esencia de este principio está íntimamente ligada con la oralidad al estar las partes en contacto directo con el juicio. Asimismo se relaciona con la concentración

¹²⁷ *Ibidem*. Pág. 84.

procesal, es decir que mediante los principios de inmediación se encontró el Juez en un estado de relación directa con las partes recibiendo personalmente las pruebas además de que los principios de oralidad y concentración no serían efectivos sino fueran compaginados con el de inmediación.

4. Oralidad. Los elementos en que se basa el principio de la oralidad son: a) el predominio de la palabra hablada, b) la inmediación entre el juzgador, la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento e inclusive una necesidad, porque de otro modo, tendrían que diferirse las audiencias por la falta de documentos; no obstante, esto no implica que no se presenten documentos en el proceso laboral, tal es el caso del escrito de demanda, contestación y los ofrecimientos de pruebas, que permiten mayor seguridad y precisión en las exposiciones, como ejemplo del principio de oralidad tenemos la impugnación de personalidad, réplicas, interrogatorios, y planteamiento de incidentes.

5. Instancia de parte. Este principio dispositivo se manifiesta exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma el proceso se convierte en inquisitivo, no sólo en cuanto al impulso que da inicio al procedimiento, sino a la participación activa en el proceso, significando entonces que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva, donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa.

6. Economía. Al consultar al Maestro Clímént, en su libro "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo", relaciona el principio de economía y concentración al decir que ambos se refieren a la simplificación del procedimiento, sin embargo en estricto sentido la palabra "economía",

implica reducción de gasto, lo que podría parecer que para efecto de reducción los gastos de un trabajador que demanda en el Distrito Federal, por economía procesal se acuerde desahogar las pruebas en el mismo día de su confesional, lo que en cierta medida podría dar lugar a la simplificación del procedimiento.

7. Concentración. Este principio se traduce en la simplificación del procedimiento y de acuerdo a la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación, la lentitud de la substanciación del juicio es fuente continua de injusticia para el trabajador, este principio está en estrecha relación con el de economía procesal, se manifiesta en la reunión del mayor número de actos procesales, audiencias señaladas en plazos breves, la eliminación de incidentes notoriamente improcedentes, la eliminación de incidentes en el expediente principal, su finalidad es que los juicios tengan una menor duración en su tramitación.

Es un principio que tiende a acelerar el proceso, a eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca la impresión de la actuación que se vayan realizando.

Un ejemplo de ello lo encontramos en la eliminación de los diferimientos, ya que las partes aun de común acuerdo sólo podrán solicitar la suspensión de las audiencias con objeto de conciliarse, por una sola vez, según la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, es de considerarse que algunos autores agregan a los principios del proceso laboral que se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo, el equilibrio procesal, y el subsanar la demanda

incompleta, así como la buena fe, entendiéndose por equilibrio procesal, lo señalado en los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, que en caso de que cuando la Junta admita una demanda que sea oscura o vaga en la que notare alguna irregularidad, la prevendrá al trabajador para que la subsane en un término de tres días.

Cabe destacar que el derecho procesal de trabajo es un ordenamiento jurídico destinado a restablecer la igualdad de las desigualdades mediante la creación de otras, entre las que se encuentran la superioridad jurídica del trabajador para compensar su inferioridad económica.

a. Tutela de equilibrio procesal. Si se analiza el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo se podrá comprender que la primera hipótesis fue muy controvertida, habiendo sido criticada por considerar que con ello la Junta mejoraba la demanda del trabajo y que en consecuencia se convertía en juez y parte; podemos considerar que esta crítica es inconsistente en virtud de que la Junta al subsanar la demanda le da una viabilidad procesal para que en el supuesto de que el trabajador obtenga el laudo favorable, se comprenda en el mismo las prestaciones que le corresponde derivada de los hechos expuestos, pero esto no prejuzga la procedencia de la acción en cuanto a la pretensión o derecho material que se hace valer, pues si el trabajador no lo acredita en el proceso con los medios de prueba conducentes, el laudo será absolutorio para el patrón, por lo que es incuestionable que al subsanar la demanda, la Junta no se convierte en juez y parte, sino que se trata de darle la razón a quien la tenga.

Cabe señalar que este principio conocido como la obligación de la Junta de subsanar la demanda incompleta ha de analizarse a la luz del

artículo 873 párrafo segundo la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo alude a que cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto que no comprenda todas las prestaciones y de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se procederá en los términos previstos en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

El citado precepto alude a que cuando la demanda sea incompleta se referirá a las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada o procedente, luego la Junta estará obligada a subsanar cuando notare que el actor fue omiso al reclamar alguna prestación que deriva de la citada acción v.gr., el reclamo de la reinstalación, y el actor omite el pago de los salarios caídos, es decir en ese tenor la Junta deberá subsanarlo sin ir directamente a la acción.

En este supuesto se advierte un primer momento en que la Junta de oficio subsana la demanda, y otra en el que por irregularidades o por obscuridad o vaguedad de la demanda previene al trabajador. En el primer momento, la Junta subsanará la demanda conforme al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. veamos.

Por lo que se refiere al artículo 873 segundo párrafo de la Ley Laboral éste alude a que "cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare **alguna irregularidad** en el escrito de demanda, o que estuviere **ejercitando acciones**

contradictorias al admitir la demanda señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días".

Es importante señalar que el citado artículo 873 de la Ley Laboral hace referencia al adjetivo "irregular", por lo que a contrario sensu, una demanda regular, es aquella que cumple con las formalidades legales y con los requisitos exigidos de acuerdo al artículo 872 de la Ley Laboral, es decir:

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.

De ahí, que a la luz del citado precepto la irregularidad (artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo) y la obscuridad o la vaguedad (artículo 685 segundo párrafo) de la demanda abarca:

1. La falta de copias exhibidas por la actora (demanda irregular).
2. La falta de fundamentación de los hechos en que funde sus peticiones (demanda obscura o vaga).

En ese mismo sentido se hace referencia a que cuando el actor en su demanda estuviere ejercitando acciones contradictorias, es decir, la Junta lo va a prevenir y le dará un término de tres días para que subsane dicha irregularidad; por lo que el artículo 873 ha de analizarse a la luz de lo siguiente:

1. La Junta prevendrá al trabajador concediéndole un término de tres días para que subsane:
 - a. La demanda irregular (a la luz del artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo).
 - b. Demanda vaga y obscura (el artículo 685 segundo párrafo lo remite al 873 de la Ley Federal del Trabajo)
 - c. Se ejerciten acciones contradictorias

No se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella con estricto apego a la ley.

8. Buena fe. Este principio busca que el debate no se convierta en "torneo de astucias", sino que debe prevalecer la buena fe de las partes y terceros que intervienen en el proceso, en caso de que alguno de éstos o su representante obre maliciosamente, su comportamiento doloso puede ser sancionado con multa hasta 7 veces el salario mínimo general.

Lo anterior denota que la intención del legislador fue precisamente la de obtener una verdadera justicia de trabajo en los procedimientos laborales y es precisamente con estos principios procesales que se pretende la participación activa de la Junta en el proceso.

2. Presupuestos Procesales

A. Representación Legal

Como representación legal entendemos el medio que determina la ley o de que dispone una persona capaz para obtener, utilizando la

voluntad de otra persona capaz, los mismos efectos jurídicos que hubiera obtenido el capaz o válidamente un incapaz; o como acertadamente expresa Bayod Serrat, al referirse a la representación sindical, consistente en el actuar de una persona en lugar o por delegación de otra, sea esta individual o colectiva¹²⁸.

Es de vital importancia mencionar que la figura de la representación tiene sus antecedentes en el Derecho Civil, reconociendo que el origen de la representación está en el contrato de mandato, siendo éste la fuente de aquélla.

El contrato de mandato está reglamentado en nuestro sistema jurídico por la legislación civil, y el artículo 2546 del C.C. lo define como "Un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga" y de este contrato es precisamente de donde surge el término representación. El representante será el mandatario y el representado el mandante.

En la práctica laboral no encontramos un término preciso que lo delimite perfectamente y es cuando hablamos del poder, v.gr., el compareciente acredita su personalidad con el poder notarial.

Sin embargo, cabe considerar la distinción que hace Bernardo Pérez Fernández del Castillo de mandato y poder. El mandato es un contrato; el poder, una declaración unilateral de voluntad. El poder tiene como objeto obligaciones de hacer, consistentes en la realización de la representación en forma abstracta y autónoma, o sea, la actuación a

¹²⁸ BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Reus. España. 1969. pág. 440.

nombre de otra persona para que los actos efectuados surtan en el patrimonio del representado, de tal manera que la relación jurídica vincula directa e inmediatamente al representante con el representado.

Por su parte el mandato no es representativo, sin embargo, puede serlo si va unido con el otorgamiento de un poder, es decir, el mandato siempre requiere del poder para ser representativo y surta sus efectos entre el mandante y tercero.¹²⁹

El autor considera que el poder no debería estar dentro del mandato, sino habría sido, regulado dentro del capítulo de representación.

Esto es así, partiendo de que el poder es el otorgamiento de facultades que da una persona llamada poderdante a otra denominada apoderado para que actúe en su nombre, es decir, en su representación.

En una primera aceptación, se le considera al poder como el documento por medio del cual se acredita la representación que ostenta una persona en relación con otra, o sea se refiere al documento desde el punto de vista formal, no a su contenido y así se habla de carta poder o del poder notarial.

Una segunda acepción se refiere al acto por el cual una persona queda facultada por otra para actuar en su nombre y representación, o sea, al acontecimiento espacio temporal del facultante.¹³⁰

¹²⁹ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato. Prestación de Servicios Profesionales y su Ética, Porrúa, México 1996, pág. 17.

¹³⁰ *Ibidem*, pág. 15.

Ahora bien, retomando la idea del mandato, debemos establecer la relación que existe entre el poder y el mandato; podemos considerar que se trata de sinónimos y cuando menos, para efectos prácticos y de acuerdo con nuestra legislación civil, se trata de lo mismo y producen los mismos efectos. En su parte conducente el artículo 2553 del Código Civil para el Distrito Federal, señala "... El mandato puede ser general o especial..." y el artículo 2554 dispone "En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas, bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales..." con lo anterior, se denota que en nuestra legislación laboral el poder es el documento por medio del cual se acredita la personería.¹³¹

Lo anterior nos lleva a concluir, analizando el concepto de mandato en el Diccionario de Joaquín Escriche, que es aquél que comprende todo poder dado a otro cualquiera, por ello concluimos que mandato es la regla, el poder es el documento en que se materializa la representación y esta última se realiza dentro del ámbito de la libertad y autonomía de la voluntad, por medio de ella una persona faculta a otra para actuar y decir en su nombre o por su cuenta.

Así, resulta que el término de apoderado viene del "término poder", por lo que es incuestionable que una persona que se designa apoderado es porque ha quedado investido de poder y, en consecuencia, el término mandato da origen al término de representación, nos referimos a una persona que ha quedado investida de un mandato, debemos concluir que si mandato y poder están relacionados, representante y apoderado deben tener alguna relación.

¹³¹ NOTA. Es una reminiscencia del uso que tenía en el siglo XIX. Así el Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia de Joaquín Escriche. " Personería el Constituido procurador o mandatario para desempeñar o solicitar al negocio a fin..."

El término de representación es más amplia y más completa, creada por una ficción, como lo afirma Ernesto Gutiérrez y González en su obra de Derecho de las Obligaciones, nace con motivo del desarrollo de la sociedad y la complejidad del surgimiento de las personas morales (otra ficción) instituciones útiles que ha nuestro juicio resultan de mayor complejidad en las actividades comerciales.¹³²

Para efectos jurídicos debe entenderse que representante y apoderado realizan actos a nombre y por cuenta de otro, pero el primero de ellos, generalmente, cuenta con facultades de administración y representación de la sociedad.

Ahora bien, si ya quedó establecido que según las reformas procesales en la Ley Federal del Trabajo es distinto apoderado que representante. Al respecto, la relación que existe es que pueden concurrir ambas categorías en una persona; para poder ser apoderado no es necesario ser representante.

Para poder comprender este tema y aplicarlo a la materia que se estudia, la laboral; nos referiremos al tema de la capacidad y personalidad. El capítulo II del título XIV de la Ley Federal del Trabajo ostenta el rubro siguiente "De la capacidad y personalidad" y en el encontramos las normas a las cuales se han de ajustar las partes en el juicio o sus representantes y apoderados, para estar en aptitud de comparecer a juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por principio debe establecerse que las partes pueden comparecer a juicio directamente o por conducto de apoderado legalmente autorizado, lo anterior de conformidad con el artículo 692 de la

¹³² GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones, Quinta edición. Calica. México, 1974. págs. 335 y 336.

Ley Federal del Trabajo.

En el Derecho Procesal Laboral se acepta la vieja división que impera en el Derecho Procesal Civil, una parte en sentido formal, y otra en sentido material, esta clasificación se explica, diciendo qué debe entenderse por parte en sentido material, aquella cuyo interés o en contra del cual se provoca la resolución de las autoridades jurisdiccionales; y, parte en sentido formal se entiende que se puede actuar en juicio sin que los efectos de la resolución en el que recaigan en el interés personal del mismo, de esta clasificación resultan la capacidad de derecho civil y la capacidad de actuar en juicio.

Por tanto, pueden ser partes en el sentido material, es decir, actores o demandados a quienes depare perjuicio la sentencia, no sólo las personas físicas plenamente capaces desde el punto de vista del derecho civil, sino también los incapacitados y los entes colectivos, que pueden serlo por medio de sus representantes, siendo estos últimos, también parte en sentido formal.

En el proceso laboral existe el cuestionamiento de la forma de comparecer a juicio. Lo anterior, nos lleva a considerar que las partes pueden comparecer a juicio por sí, es decir, el trabajador, o el patrón personalmente o por medio de representantes o apoderados; estas dos posibilidades de comparecer a juicio como ya explicamos están contempladas en la Ley Federal Trabajo en el artículo 692, siendo necesario distinguir entre la comparecencia de las partes a juicio en forma directa y la comparecencia de las partes a juicio por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Habría que distinguir si estamos en presencia de parte-persona física o parte-persona moral. En el primer supuesto, no hay mayor complicación porque consideramos que los términos directa y personalmente deben considerarse como sinónimos para estos efectos. El alcance de ambos es el mismo, y al decir que una persona física debe comparecer directamente, se entiende que se refiere a que concurra personalmente y a la inversa cuando una persona comparece a juicio personalmente se comprende que lo está haciendo en forma directa.

Cuando a un trabajador o a un patrón persona física, se les requiera que concurra directamente se les estará solicitando su comparecencia personal y no por medio de representantes o apoderados. Así debe interpretarse el artículo 692, cuando se trata de personas físicas a las que faculta para concurrir directamente a juicio.

En el segundo supuesto se presenta, cuando se trata de parte-persona moral, la situación que se manifiesta no es tan simple como en el caso anterior. El problema radica en la teoría de personalidad de las personas morales, estas se ven restringidas a concurrir a juicio por medio de representantes o apoderados, esto es, difícilmente, podemos hablar de una comparecencia personal de una persona moral.

La doctrina organística ha influido en la Legislación Mexicana al considerar a la persona jurídica como un organismo parecido al humano, que cuenta con los órganos de vigilancia, decisión y ejecución, siendo ésta la de los administradores.¹³³

¹³³ GARRÍQUEZ-RODRIGO URRÍA, Joaquín. Comentarios a la Ley de Sociedades Anónimas. Tomo II. Madrid, 1953. pág.19

En efecto las personas morales, por una ficción legal, tienen personalidad jurídica. Su voluntad se expresa por medio de sus representantes. Su representación es el nombramiento de representantes de las sociedades y asociaciones.

Otras de las formas de comparecer a juicio tratándose de las personas morales cuando no sea directamente, es por conducto de apoderado legalmente autorizado, es decir, cuando no exista necesidad de concurrir personalmente se puede comparecer a juicio por conducto de su apoderado, el cual acreditará la personalidad conforme a las reglas que establecen las fracciones I y II del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y, según se trate si; se actúa como apoderado de persona moral se acreditará con el testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, relacionada con el documento donde consten las facultades de la persona que confirió el poder en nombre de la persona moral.

Con lo anterior, podemos apreciar que es de suma importancia analizar algunos presupuestos procesales para entender la representación legal a saber la capacidad y legitimación.

La Capacidad es abordada por Ignacio Burgoa, en su obra "El Juicio de Amparo", expresa que según el Derecho Civil, existen dos especies de capacidad: la de goce y la de ejercicio; la primera corresponde al atributo de ser persona jurídica, es decir, poder ser sujeto de derechos y obligaciones; la segunda, es la facultad que tiene el sujeto para desempeñar por sí mismo los derechos de que es titular. Agrega que en el ámbito procesal, la capacidad consiste en la facultad para comparecer en juicio por sí mismo los derechos de que es titular. Agrega que en el ámbito

procesal, la capacidad consiste en la facultad para comparecer en juicio por sí mismo, esto es, por su propio derecho, o en representación de otro. Es por ende, una especie de la capacidad de ejercicio genérica. De ahí, Oque, quien sea incapaz para ejercitar por sí mismo sus derechos, no puede comparecer a juicio sino por medio de un representante legal.¹³⁴

En este último aspecto Pérez Fernández del Castillo distingue la representación de la asistencia, la primera cuando el incapaz no puede manifestar su voluntad, no actúa en absoluto, sino por medio de dicha persona como cuando está sujeto a la patria potestad o tutela. La asistencia, cuando el incapaz actúa bajo control, con la colaboración de otra persona, v.gr., la autorización necesaria del menor para contraer matrimonio.¹³⁵

1. Legitimación. Expresa Burgoa que si la capacidad es una aptitud general para comparecer y actuar en juicio; la legitimación es una calidad específica para ejercitar en un juicio determinado, vinculándose a la causa remota de la acción. O sea estimamos, una calidad específica que confiere aptitud para ejercitar una determinada acción como sujeto activo de la misma, o para estar en la posición de demandado, como sujeto pasivo.

Ello indica -dice Burgoa- que el actor y el demandado estarán legitimados activa o pasivamente, en sus respectivos casos, si son sujetos reales de la relación sustantiva que implica la mencionada causa. Por consiguiente, si el que ejercita una acción no tiene o no demuestra su calidad de sujeto en dicha relación, no estará legitimado activamente; bajo los mismos supuestos, si el demandado carece de ella, no tendrá legitimación pasiva.

¹³⁴ BURGOA, Ignacio. *El Juicio de Amparo*. Pomúa, México. 1957. pág. 292-293.

¹³⁵ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Ob. Cit. en nota (129). pág. 3-4.

Pone como ejemplo el caso de que si una persona ostentándose como arrendador ejercita la acción de desahucio, y no tiene ese carácter o no lo demuestra (por no haber celebrado un contrato de arrendamiento escrito), no estará legitimado activamente en este juicio; y si el demandado no es arrendatario, no habrá legitimación pasiva.

De ahí se desprende la idea de que legitimación procesal diverge de la capacidad, "pues independientemente de que el actor o el demandado sean capaces o incapaces, pueden estar o no legitimados activa o pasivamente en un juicio determinado". Es interesante esa observación porque suele aludirse erróneamente a la falta de capacidad como equivalente a la falta de legitimación.

En cuanto a la Personalidad, ésta no es la facultad de comparecer a juicio por sí mismo o (capacidad) ni la de estar legitimado activa o pasivamente, o sea la aptitud de ser titular de la acción o de la excepción (legitimación), sino que, según Burgoa, entraña la cualidad reconocida por el juzgador de actuar eficazmente en el procedimiento, independientemente del resultado de su actuación.

La personalidad -agrega- puede existir originariamente o por modo derivado. El primer caso comprende al sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio esté o no legitimado activa o pasivamente; en el segundo, la persona que la ostenta no actúa por su propio derecho, sino como representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación activa o pasiva de éstas.

En consecuencia, cabe concluir que la personalidad originaria

entraña la cualidad de ser parte en el juicio por propio derecho, y la personalidad derivada, es la de quien se ostenta como representante legal, lo que Kelsen llama personalidad delegada, y que también se denomina personería.

Estimamos que los conceptos de capacidad, legitimación y personalidad son expuestos con precisión por el maestro Burgoa, con la salvedad de que al considerar la personalidad, como la cualidad reconocida por el juzgador para actuar en el juicio, por sí o en representación de otra persona, independientemente de la legitimación activa o pasiva de éstas, debe entenderse en el sentido de que la legitimación y la personalidad, son figuras distintas y que el acreditar una de ellas no supone necesariamente que se reconozca la otra, esto es, habiéndose reconocido la personalidad puede carecerse de legitimación a falta de alguno de esos requisitos, impide el trámite del procedimiento, o sea en tanto la existencia de la personalidad como de la legitimación procesal condicionan la posibilidad de actuar en juicio; por lo que debe estimarse que se trata de dos presupuestos procesales que se correlacionan, y que no son independientes sino interdependientes.

Así por ejemplo, si un sindicato de choferes pretende la celebración de un contrato colectivo con una empresa metalúrgica, la Junta está obligada a resolver a instancia de parte o de oficio, que carece de legitimación procesal por no tener idoneidad para hacer valer esa acción, ya que el radio de actividad u objeto del sindicato es incongruente con las actividades de la empresa, por lo que no estaría en condiciones de proporcionarle los trabajadores que necesite ni de representar el interés profesional de los mismos, siendo inadmisibles jurídicamente que la empresa estuviese obligada, conforme a la cláusula de exclusión de

ingreso, a aceptar los trabajadores propuestos por el sindicato. Y en esa situación la Junta tendría que desechar el trámite de la demanda o del emplazamiento de requisitos exigibles en el artículo 692 fracción IV de la Ley Laboral, al haber exhibido el secretario general del sindicato la constancia del registro de su directiva.

A la inversa, podría ocurrir que se le hubiese reconocido la personalidad, sin advertir la falta de legitimación, y al oponer la empresa esa excepción, comprobando que sus actividades no corresponden a las de los agremiados al sindicato, la Junta, en cualquier estado del juicio debe declarar improcedente la continuación del trámite.

La distinción entre capacidad y legitimación, se plantea por Francisco Carnelutti¹³⁶ en su sistema de Derecho Procesal. Al referirse a los sujetos de la acción, señala dos aspectos:

- a. La acción es actividad jurídica por excelencia, ya que se traduce en una serie de actos que producen consecuencias jurídicas, y de ahí que no pueda ser desenvuelta por cualquiera. Para que los actos que la componen produzcan tales consecuencias, o sea para que desplieguen la eficacia requerida en el proceso, hace falta que quien los realice esté provisto de determinados requisitos.
- b. Estos requisitos subjetivos son comunes a los actos jurídicos del actor y del demandado y conciernen a la capacidad y a la legitimación.

¹³⁶ CARNELUTTI, Francisco. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vol. 5. Ob. Cit. en nota (5). pág. 141-144.

La capacidad dice, es la expresión de la idoneidad de la persona para actuar en juicio, inferida de sus cualidades personales. La legitimación representa, en cambio, dicha idoneidad inferida de su posición respecto del litigio, es decir, la capacidad consiste en las cualidades personales requeridas para actuar en juicio, en cuanto a la salud mental, la edad.

La legitimación, implica, además de tener capacidad, como cualidad genérica para actuar en juicio, la existencia de una cualidad específica en relación con un determinado juicio, para estar en aptitud de ser sujeto activo o pasivo del mismo.

El maestro italiano puntualiza, que aún refiriéndose la capacidad y la legitimación al modo de ser del sujeto agente, han de ser consideradas como esencialmente distintas. Respecto a la capacidad, si ante el juez se presenta a promover un juicio un niño o un incapaz mental, no le da trámite a la demanda porque responde al principio de que para actuar en juicio hacen falta ciertas cualidades: a) edad, b) salud mental, y c) libertad personal.

En cuanto a la legitimación, apunta dos elementos:

- a. No basta que posea las cualidades procesales, sino que se encuentre en determinada posición respecto del litigio.
- b. Quien se encuentra en mejor posición es el propio titular del interés en litigio.

Y hace esta aguda afirmación: "El desinterés es requisito para decidir, el interés, lo es para demandar". De ahí, que la legitimación es la

idoneidad de una persona para actuar en el proceso, debido a su posición y, más exactamente a su interés o a su oficio.

Teniendo en cuenta la distinción entre quien promueve el proceso y aquél contra quien actúa y quien contradice (actor y demandado, acreedor y deudor) se diferencian la legitimación para actuar y la legitimación para contradecir, ó legitimación activa y la legitimación pasiva.

Sin embargo, induce a confusión la expresión de Carnelutti al identificar la legitimación con el interés en el litigio, por sí o por su "oficio" (representante), pues ese interés puede constituir un simple requisito para comparecer en el juicio, esto es, la capacidad procesal, o sea la personalidad y la personería, respectivamente.

Ahora bien, estas normaciones jurídicas no configuran plenamente la legitimación, pues aun habiéndose reconocido la personalidad para comparecer en el juicio, por sí o como representante de parte, puede operar posteriormente la falta de legitimación por carecer de idoneidad para la titularidad de la acción intentada, como veremos.

a. La legitimación es un requisito para el ejercicio de la acción que debe examinarse de oficio antes de darle trámite (aunque también puede plantearse como excepción por la contraparte); b. El distinto concepto de la legitimación en la causa y la legitimación procesal; c. La legitimación es un elemento procesal que debe estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio.

Cabe hacer notar, que esta distinción conceptual tiene una enorme importancia para la actuación jurisdiccional, porque se han pronunciado

sentencias de amparo, en el sentido de estimar improcedente la resolución de la autoridad responsable, de no dar trámite a una demanda por falta de legitimación procesal, por considerar erróneamente que ese presupuesto debería examinarse en el laudo.

La legitimación en general es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, es la facultad de poder actuar en el proceso como actor, como demandado, como tercero, o bien, representando a éstos; constituye la idoneidad para actuar en el juicio, inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio.

Debe distinguirse entre la legitimación en la causa y la legitimación procesal, pues mientras la primera es una condición para obtener sentencia favorable, la segunda es un presupuesto procesal cuyo previo examen se impone obligatoriamente al juzgador, en virtud de que se traduce prácticamente en la titularidad de la acción y en la facultad de hacerla valer en juicio.

El problema de la legitimación es un elemento procesal que debe estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio.

En síntesis, la capacidad procesal concierne, no a los requisitos para ser parte; porque se puede ser parte sin capacidad procesal. El hecho del nacimiento constituye a la persona con capacidad para ser parte, aún cuando no puede actuar en el proceso por sí mismo hasta adquirir la mayoría de edad; puede tener capacidad para ser parte, pero carece de capacidad procesal. En cuanto al requisito de la personalidad, consiste en

la identidad de la parte, si es persona física, y si es una persona moral, en acreditar que se ha constituido conforme a la ley.

4. Representación patronal

En la práctica procesal se ha observado que cuando una persona moral se encuentra debidamente representada para poder comparecer a juicio, conlleva a un sinnúmero de casos en el que se plantea el incidente de falta de personalidad de quien comparece en nombre y representación de la demandada es por ello que consideramos pertinente hacer un análisis de esta figura tan importante que es la representación patronal, y para poder entender de una manera clara su concepto, la forma de acreditar personalidad y los elementos necesarios que debe tener una persona moral para comparecer a juicio, es necesario analizar de una manera general el procedimiento ordinario ante las juntas, que será analizado en el Capítulo IV.

De manera general en la legislación mexicana se considera que solo tienen personalidad jurídica aquellas entidades o corporaciones a quienes la ley expresamente se las otorga. Las personas morales necesitan ser representadas por personas físicas que tengan capacidad de goce y ejercicio, el artículo 25 de Código Civil¹³⁷, establece quienes son personas morales.

Artículo 25. Son personas morales:

I. La Nación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios;

¹³⁷ CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito federal: 25 de mayo de 2000. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dirección General de Documentación y Análisis. Poder Judicial de la Federación. Compila V 2001.

- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;

- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley, y
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

La representación de las personas morales privadas tienen una personalidad jurídica mediante la cual su voluntad se expresa por medio de sus representantes, y por eso su representación es una necesidad misma que el Código Civil¹³⁸ y la Ley General de Sociedades Mercantiles prevé el nombramiento de representantes de las sociedades y asociaciones.

El artículo 27 del Código Civil establece: "Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que la presentan sean por disposición de la ley conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas o de sus estatutos"¹³⁹.

La representación de las sociedades mercantiles al igual que las civiles, son representadas por un administrador o administradores, artículo 2719 del Código Civil¹⁴⁰, el cual establece que cuando la

¹³⁸ *Ibidem*. Compila V. 2001.

¹³⁹ *Ibidem*. Compila V. 2001.

¹⁴⁰ Ley General de Sociedades Mercantiles. Página Web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

administración no se hubiese limitado a alguno de los socios, todos tendrán derecho de concurrir a la dirección y manejo de los negocios comunes, las decisiones serán tomadas por mayoría observándose en cuanto a ésta lo dispuesto por el artículo 2713 del citado ordenamiento.

La personalidad jurídica de la sociedad se acredita con el acta constitutiva, debidamente inscrita en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio. En caso de cambio de administración, con la correspondiente acta de asamblea protocolizada e inscrita en el mencionado registro.

La representación de las sociedades mercantiles, al igual que las civiles, son representadas por un administrador o administradores, así lo dispone la Ley General de Sociedades Mercantiles¹⁴¹ en su artículo 10¹⁴² que se refiere a que la representación de toda sociedad corresponderá a su administrador o administradores quienes podrán realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo lo que expresamente establezca la ley o su contrato social; asimismo el artículo 36¹⁴³ del citado ordenamiento dispone que la administración de la sociedad estará a cargo de un consejo de administración o de un administrador, quienes podrán ser personas extrañas a la sociedad, esto es, que no sean socios de la sociedad, es de señalarse que los administradores, ya sea administrador único o consejo de administración son designados por la asamblea general ordinaria de accionistas.

¹⁴¹ *Ibíd.* Pág. 3.

¹⁴² *Ibíd.* Pág. 36.

¹⁴³ *Ibíd.* pág. 20

A mayor abundamiento el artículo 142¹⁴⁴ del ordenamiento legal en cita, establece que la administración de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales quienes pueden ser socios o personas extrañas a la sociedad.

Es de comentarse que entre las funciones del consejo de administración o del administrador único, las facultades señaladas por la asamblea general de accionistas, se encuentra la de designar a los gerentes o directores generales de la empresa tal y como lo dispone el artículo 145¹⁴⁵.

Otra disposición que permite establecer la diferencia entre el carácter de representante y el de apoderado, es el artículo 149¹⁴⁶, el cual señala que el administrador único, consejo de administración y los gerentes o directores generales podrán otorgar poderes.

De este modo son representantes de la sociedad los administradores, ya sea administrador único o consejo de administración, y los gerentes y directores generales de la empresa¹⁴⁷ serán apoderados cualquier persona que ostente ese carácter mediante el documento debidamente legalizado, o que cumpla los requisitos de ley y que se ha otorgado en ejercicio de las facultades a los representantes y haya otorgado la asamblea general ordinaria de accionista, que constituye el máximo órgano de gobierno de la sociedad, por tanto, Bernardo Pérez Fernández del Castillo afirma; que la sociedad nunca podrá quedar acéfala en cuanto se refiere a las facultades de dirección y administración de la

¹⁴⁴ *Ibidem*. pág. 20-21.

¹⁴⁵ *Ibidem*. Pág. 21.

¹⁴⁶ *Ibidem*. Pág. 26.

¹⁴⁷ **NOTA: PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo.** Considera que ni la asamblea ni los gerentes deben tener facultades para nombrar, apoderados generales, pues la administración de una sociedad debe concentrarse en el consejo o en el administrador único. Ob. Cit. en nota (129) p.107.

sociedad en tanto que los socios que conforman la sociedad de asamblea y a su vez éstas son en conjunto, la persona moral.

Lo anterior se corrobora con lo dispuesto en el artículo 178¹⁴⁸ de la Ley General Sociedades Mercantiles, que textualmente se transcribe: "La asamblea general de accionistas, es el órgano supremo de la sociedad", el imperio de dicho órgano se ve ratificado en lo dispuesto por el artículo 181, fracción II del ordenamiento legal en cita, que contempla entre las facultades de la asamblea ordinaria de accionistas, que deberá reunirse cuando menos una vez al mes durante los primeros 4 meses del año, la de nombrar al administrador del consejo de administración y a los comisarios, esta última figura al igual que los interventores que pueden ser nombrados en las sociedades, no son materia de este estudio en razón de que las funciones que desempeñan éstos son de control y vigilancia de las operaciones sociales que realizan los representantes de la sociedad y en suma comisarios e interventores, no son ni representantes, ni apoderados de la misma.

Con lo anterior, advertimos que la representación en juicio, no es propiamente un problema de personalidad, sino de personería, que atañe a los requisitos exigidos para la eficacia procesal de la representación, a fin de que otra persona comparezca a juicio, a la calidad de representante o apoderado.

A saber, el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; ante ellas recae un acuerdo que convoca a las partes para que comparezcan a una audiencia denominada Conciliación, Demanda, y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

¹⁴⁸ *Ibidem*, Pág. 25.

De la lectura del artículo 876 de la ley Federal del Trabajo, se observa que al exigir la comparecencia personal de las partes, respecto a las personas físicas el trámite no es tan complicado como en el caso de las personas morales.

No es posible materialmente que los entes jurídicos, como las sociedades mercantiles comparezcan personalmente, es por ello, que los mismos actúan y se obligan a través de sus representantes: personas físicas.

Antes de la reforma procesal de 1980 no existía mayor problema, la Ley Federal de 1970¹⁴⁹ no exigía la comparecencia oficial de las partes a la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, ya que era permitido que lo hicieren por conducto de apoderados o mandatarios, de acuerdo al artículo 709 que remitía a la legislación que regulaba la representación, es decir, se reglamentaba por la Ley General de Sociedades Mercantiles y el Código Civil, efectuándose la representación aludida por el artículo 11 para comparecer a la audiencia conciliatoria.

El procedimiento conciliatorio y en la forma que estaba reglamentado en la ley de 1970, no logró su finalidad, ya que se presentaba a esa etapa un apoderado del patrón y del trabajador, sin más conocimiento del conflicto que el que les proporcionaba sus representados. La falta de conocimiento directo y real de la situación que provocó el conflicto por parte de los mandatarios, que en la mayoría de los casos eran abogados externos, no favorecía el interés para resolver el conflicto mediante una avenencia, por lo que la fase se convertía en una mera

¹⁴⁹ Prontuario de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Pág. 255.

formalidad, pasando por lo tanto al juicio.

Es por ello, que, con el propósito de intentar la conciliación de las partes, se acentuaron los principios de inmediación oralidad, buena fe y sencillez en el proceso del trabajo, estableciéndose que deberían ser las propias partes involucradas las que comparecieran ante la Junta a velar por sus intereses. Revivir el procedimiento conciliatorio fue lo que motivó que se exdiera la comparecencia personal de las partes.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, norma la representación legal que no reúne las características de la representación procesal. La personalidad necesaria para comparecer a juicio se encuentra reglamentada en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y es del tenor literal siguiente: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado".

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

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

le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.
- V. La aparente posición entre el artículo 876 que establece la comparecencia personal de las partes a la etapa de conciliación y el artículo 692, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado, se resuelve a favor de éste último, aplicando el principio jurídico que la norma general tiene una etapa conciliatoria conforme al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte Clímént Beltrán¹⁵⁰ establece: "el principal argumento invocado en contra de la exigencia de la comparecencia personal, consistente en que el artículo 692, indica que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de su apoderado, pero en nuestro concepto se trata de una regla de excepción a la etapa conciliatoria, en el artículo 876, pues de otro modo carecería de sentido la reiteración de la fracción VI de dicho precepto, al prescribir la comparecencia personal a la etapa de demanda y excepciones".

Asimismo, en la etapa de conciliación por su naturaleza procesal debe tener sus propias normas reguladoras que difieran del juicio en sí, no por estar incluidas en una misma audiencia las etapas de Conciliación, Demanda, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, significa que participen de una misma naturaleza. La conciliación como lo hemos reiterado es una

¹⁵⁰ Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. en nota (38). pág. 460.

etapa procesal que debe reglamentarse de una manera distinta a la del juicio en las que participan de reglas evidentemente técnico procesales.

Asimismo, las sociedades mercantiles sólo a través de personas físicas pueden actuar.

Del contenido del artículo 692 se derivan dos situaciones importantes:

1. Cuando el apoderado actúa como representante legal de la persona moral.
2. Cuando el compareciente actúa como apoderado de persona moral. Aún en el caso de que el representante como el mandatario, realizan actos a nombre y cuenta de otro, se desprende que para la Ley Federal del Trabajo no tienen la misma categoría, pues no tendría razón hacer una distinción como la que se hace reglamentando en dos distintas fracciones.

El artículo en comento reglamenta la comparecencia de las partes en el juicio, se trata entonces de una representación de y para el proceso. Ha quedado establecido en líneas anteriores que en relación a las sociedades mercantiles la representación legal emana de los ordenamientos civil y mercantil e incluye la representación procesal, pues necesariamente son personas que realizan funciones de dirección o administración u ocupan uno de los cargos mencionados por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. Son estos funcionarios los que tienen la representación legal de la empresa a los que se refiere la ley, al exigir la comparecencia legal de las personas a la etapa de conciliación y no a los simples apoderados aludidos por la fracción II del artículo 692 que no

tienen, más que un simple mandato para pleitos y cobranzas, por que con ese carácter no satisfacen el requisito de la comparecencia personal de su poderdante.

Es por eso, que las sociedades mercantiles satisfacen la exigencia de su comparecencia personal al procedimiento conciliatorio por medio de los funcionarios, que de acuerdo a la legislación mercantil y civil las representan, así como los representantes patronales que de acuerdo con el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, sean directores, gerentes o administradores, pues dichos puestos son coincidentes con la representación legal civil y mercantil esto fue el sentido de la ley al exigir la comparecencia personal de las personas morales a la etapa conciliatoria.

Al entrar en vigor la reforma procesal de 1980, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijó su criterio a la capacidad de las personas que ejercen funciones de dirección y administración para acudir a la etapa de conciliación en representación de la empresa; en la circular 3-C de fecha 13 de junio de 1980, que en su parte concerniente al tema expresa: "o bien que se exhiba la constancia expedida por la empresa en la que acrediten que es un funcionario que ejerce funciones de administración de la misma, con facultades para concurrir con su nombre y representación en los conflictos laborales en la etapa conciliatoria y celebrar los convenios que puedan derivarse de ella, con perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones y demás secuencias procesales, deberá comparecer el apoderado para pleitos y cobranzas, que puede ser el mismo funcionario u otro apoderado con testimonio notarial".

Se cree que la Junta basaba su posición en la seguridad para el trabajador, el representante del patrón se concretará a formular

propuestas de tener la certeza del respaldo de la empresa que representa, todo ello en beneficio al trabajador, que lo podría poner en un estado inseguridad por la falta de firmeza de lo convenido.

Podemos concluir que las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, a la etapa de conciliación, con la representación que les otorga el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, no les da la capacidad para actuar a nombre de la empresa, para actuar en las subsecuentes etapas del proceso como en la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Creemos que en la etapa conciliatoria quién deberá presentarse en representación de las sociedades mercantiles deberá ser una persona que ostente la representación patronal en los términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, más un poder otorgado en escritura pública exclusiva para pleitos y cobranzas.

En la práctica procesal se ha llegado a observar que con un mismo documento notarial comparecen en su carácter de representantes y asimismo un poder para pleitos y cobranzas como sucede en la mayoría en los casos en la escritura social constitutiva o bien acreditarse con distinto testimonio notarial, en el que conste el puesto o cargo que desempeñen en la empresa y que quién hizo dicha designación cuenta con facultades para hacerlo y el poder otorgado en su favor por quién está legitimado para otorgarlo o sustituirlo y con facultades expresas para tal efecto.

Los lineamientos mencionados anteriormente, deben tener como base los principios que informan la legislación laboral, la sencillez en su tramitación, la buena fe de las partes, la economía procesal debe tener la

calidad de superlativos en el procedimiento conciliatorio y ante las autoridades de trabajo, ya que el objetivo principal de la conciliación es terminar el conflicto y por consiguiente eliminar el proceso.

En base a las consideraciones hechas valer en líneas anteriores, las Juntas en el procedimiento conciliatorio deben aceptar al funcionario que acredite tener la calidad de representante, en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, y aún cuando no pueda acreditar un mandato en alguna de sus modalidades, pero que acredite mediante testimonio notarial que efectivamente realiza o puede realizar funciones, en virtud del cargo que se le ha conferido.

Debe quedar perfectamente establecido que el nombramiento o designación como funcionario de la empresa debe ser hecho por alguna persona u órgano facultado para ello, ya sea la asamblea ordinaria de accionistas, el consejo de administración o el administrador único o los gerentes, y en todo caso por las personas a quien según los estatutos se les haya conferido tal facultad, los artículos 145 y 147¹⁵¹ de la Ley General de Sociedades Mercantiles, reglamentan lo anterior.

A mayor abundamiento, surge la interrogante que fue planteada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas, en la conferencia intitulada "Particularidades de la prueba confesional" y expuesta por la que investiga, se cuestionó el hecho de que si los apoderados con un simple poder para pleitos y cobranzas tienen capacidad para proponer convenios. Consideramos que en ese estadio del proceso, el apoderado de la sociedad mercantil demandada puede válidamente celebrar un convenio con el

¹⁵¹ Ley General de Sociedades Mercantiles. Página Web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Ibidem* pág. 24-25.

trabajador, esto se funda en virtud de que la conciliación debe ser intentada durante todo el juicio laboral, pues el fin es solucionar la controversia que dio origen al proceso, pues de todos es conocido que si las partes se reconocen mutuamente la personalidad con que se ostentan, sin que acredite con documento idóneo que es representante legal de la sociedad, también existe el ánimo del trabajador para arreglarlo mediante un convenio, de ahí que la Junta no debe poner obstáculos para acercarlos a conciliar sus diferencias, ya que la aplicación rigorista de la ley que pudiera dar algún funcionario investido de fe pública podría ocasionar una traba a la conciliación.

Una nueva posición respecto a la representación legal de las personas morales en el procedimiento conciliatorio, vino impuesta por la jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su informe correspondiente al año de 1985, en éste reafirma el criterio sustentado de que sean personas al servicio de la empresa, ligadas a la institución, las que puedan comparecer al procedimiento conciliatorio, sin embargo el peligro de esta jurisprudencia es que deja abierta la posibilidad de que terceros al ente jurídico demandado pueden ser considerados por las Juntas legitimados para acudir al procedimiento conciliatorio con la representación legal de la misma. La trascendencia de esta nueva jurisprudencia es tal, que vale la pena mencionar sus antecedentes.

En algunos juicios donde era demandado PEMEX, los abogados comparecían al procedimiento conciliatorio, como representantes legales de las mismas, de lo cual, como consecuencia de lo anterior era impugnado por los actores pues no se consideraba que las facultades de representación que les confería el director de PEMEX no cumplía los

requisitos señalados en la fracción II y III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el nombramiento otorgado a los abogados comparecientes era de apoderados, por lo que no debían ser considerados como representantes legales, que le es requerido para estar en aptitud, para presentar a la etapa conciliatoria, cuya designación podía hacer el consejo de Administración de PEMEX. Estas objeciones no prosperaron ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la que reconoció la calidad de representantes legales de la paraestatal compareciente.

Ante tal situación, los actores laborales promovieron demanda de amparo indirecto ante el juez del distrito en materia de trabajo en el Distrito Federal, quien a su vez negó el amparo confirmando el acuerdo de la Junta que tuvo por reconocida la representación legal de PEMEX de los abogados que concurrieron a la Junta.

Inconformes con estas resoluciones, los actores laborales promovieron recursos de revisión, habiéndose radicado uno, en el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo (R.T. 205/82) y el otro en el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo (R.T. 1401/83), ambos del Primer Circuito.

El Primer Tribunal Colegiado, resolvió que ". . . los abogados de Petróleos Mexicanos sí tienen facultades de representación patronal para comparecer en las audiencias de conciliación, demanda y excepciones a nombre de la empresa y obligarse a nombre de la misma".

Por su parte, el Segundo Tribunal Colegiado emitió su fallo en el sentido de conceder el amparo al actor laboral en la revisión para que la Junta declarara procedente la excepción de falta de personalidad opuesta

por dicho actor, no reconociendo personalidad alguna a los abogados, representantes legales de dicha empresa que comparecieron al juicio laboral respectivo.

El Primer Tribunal Colegiado reconoció la representación legal de PEMEX a sus abogados, basándose, entre otras, en las siguientes consideraciones:

". . . El Director General de Petróleos Mexicanos confirmó (SIC) facultades de representación patronal en los términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo y de la cláusula primera, fracción VI del Contrato Colectivo del Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, al Gerente y Subgerente de la Gerencia Jurídica y a diversos abogados de la misma, entre ellos el licenciado Adolfo Graña; y en esa virtud, como la comparecencia personal en tratándose de personas morales, como en el caso, debe ser por conducto de las personas que tengan la representación del patrón y laboren para el mismo, por ser las idóneas para lograr el fin de impulsar de manera efectiva y real la consideración de las partes, ya que pueden acudir a la Junta con todos los elementos adecuados para este objeto, pues cuentan con las facultades necesarias para tomar "decisiones en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, es obvio que para los efectos señalados, el profesionista que compareció a la multitudada audiencia a nombre del demandado es un representante del mismo, con las amplias facultades para resolver los asuntos de trabajo, pues expresamente se le confirió carácter en la escritura notarial de mérito . . ." ya que el Director de Petróleos Mexicanos sí tiene facultades para delegar la representación de Petróleos Mexicanos de conformidad con el artículo 10 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y 13, fracciones 1, XIV y XVI

del Reglamento de dicha Ley, que autoriza a delegar funciones de representación. . ." y en esas condiciones de los actos del representante obligan al patrón".

Cabe resaltar la circunstancia de que este Tribunal reconoció la personería de los abogados de PEMEX, en base a las facultades que legal y estatutariamente tiene el Director de esa Institución, para delegar la representación legal, además de que los abogados presentes en el juicio pertenecían a la Gerencia Jurídica de dicha Paraestatal.

A su vez el Segundo Tribunal Colegiado, no reconoció que los abogados de PEMEX fueran representantes legales de la misma, teniendo en cuenta que:

"...quienes comparecieron a juicio supuestamente en representación de Petróleos Mexicanos, simplemente eran apoderados más no representantes legales de la demandada, ya que el referido precepto concede ese carácter a los Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, excluyendo tácitamente a quienes como a los comparecientes se les otorgue un mandato del patrón, pues no obstante que ante Notario se suscribió un documento en que se les otorgaba representación legal y laboral, del referido instrumento se desprende que lo que se les otorgó fue un mandato liso y llano...; pero aunque el artículo 13 del ordenamiento que se viene mencionando, se refiere a la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos autoriza al Director General a otorgar o revocar poderes generales o especiales, ninguna norma lo faculta para delegar la representación que la rige y le confiere a personas que no sean los Subdirectores, siendo pertinente reiterar que la representación legal de una persona moral es aquella

establecida por la Ley que la rige y no por un contrato de mandato, pues aunque el mandatario es también representante, lo es convencional y no legal, puesto que sus facultades de representación tienen origen contractual y no provienen de un ordenamiento positivo".

Como se puede observar, las dos sentencias son contradictorias, por lo que PEMEX denunció tal contradicción ante la Cuarta Sala de Nuestro Máximo Tribunal, emitiéndose la jurisprudencia siguiente:

"PERSONAS MORALES, REPRESENTACIÓN EN JUICIO DE LAS.-

La interpretación de los preceptos contenidos en el Capítulo Segundo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformas por el Decreto de 31 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y que entraron en vigor el 10 de mayo de 1980, deben ser realizadas a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de la Ley Laboral del mencionado Capítulo, rigen la garantía de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quienes son partes en el proceso de trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. Tratándose de la comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de las personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692, señala en su fracción II "que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona legal, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que

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

En la especie, el Director General de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública No. 353 confirió a los abogados que comparecieron ante la Junta Especial respectiva de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Desahogo de Pruebas, un poder para representar a la Institución en dichos juicios laborales. Ahora bien, para otorgar dicha escritura legal de una persona moral es aquélla establecida por la ley que la rige y no por un contrato de mandato, pues aunque el mandatario es también representante, lo es convencional y no legal, puesto que sus facultades de representación tienen origen contractual y no provienen de un ordenamiento.

De lo anterior cabe mencionar, que la extinta Cuarta Sala, razonó, acertadamente, siguiendo los requisitos que legalmente la Ley señala para acreditar la personalidad, pues aun cuando el Primer Tribunal Colegiado reconoció la personalidad de los apoderados de Petróleos Mexicanos, el Tribunal razonó, que si el Director de Petróleos Mexicanos tenían facultades para delegar conforme al artículo 10 de la Ley Orgánica, los actos del representante obligaban al patrón, sin embargo éstas no fueron las razones en que se apoyó la extinta Cuarta Sala, si no las razones que sirvieron de fundamento al Segundo Tribunal Colegiado, pero que al final "no reconoció la personalidad".

Este último caso además de ser un ejemplo de la personalidad y representación, nos ilustra de que las consideraciones que dan los tribunales colegiados no siempre son congruentes, pues en este caso la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió con los razonamientos del Segundo Tribunal y que se insiste "no reconoció la personalidad".

5. Representación Legal de los trabajadores en materia laboral

Al hablar de la representación de los trabajadores en materia laboral debemos distinguir diversos supuestos en los que puede presentarse, a decir:

1. Representación vía organizaciones, esto es, a través de la directiva de sindicatos y coaliciones.
2. Representación en la Comisión Nacional y regionales de los Salarios Mínimos.
3. Representación en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
4. Representación en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanente.

El presente estudio se concretará a analizar la forma en que los trabajadores pueden ser legalmente representados en un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Debe quedar claro que el supuesto señalado, en el punto 4 no corresponde al derecho procesal del trabajo, en razón de que la representación de los trabajadores en las Juntas de Conciliación y Arbitraje no implica, en ningún sentido y por ningún medio, una

participación directa en el procedimiento, en virtud de que los efectos de las resoluciones que dicten las Juntas no recaerán en los representantes a que alude el punto 4 antedicho; en consecuencia, esa representación no corresponde como lo indicamos a una representación de derecho procesal del trabajo y, por tanto, consideramos que el hecho de que la representación se presente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no es suficiente para contemplarla como una representación de derecho procesal del trabajo.

Tomando en cuenta que la representación de los trabajadores en un procedimiento laboral, supone como elemento "sine quanon" la preexistencia de una relación de trabajo la cual puede ser de derecho individual o colectivo, en el primer caso la representación puede ser de un trabajador persona física, que bien puede ser mayor o menor de edad. Tratándose de los menores trabajadores debemos señalar que la legislación civil considera menor de edad a todo aquél que no haya cumplido 18 años de edad; lo que hace ver que la Ley Federal del Trabajo establece una capacidad distinta al permitir que los menores de edad puedan trabajar, no obstante se consignan diferencias entre los menores trabajadores por cuanto a la edad.

Al respecto se impone como edad mínima para trabajar los 14 años y se establece como una categoría especial los mayores de 14 y menores de 16, con lo que se deduce una segunda categoría que comprende los mayores de 16 y los menores de 18. Dichas categorías están señaladas en los artículos 173 y 174 de la Ley Federal del Trabajo, la finalidad de establecer estas categorías radica en prohibir a los patrones la contratación de menores para trabajos que puedan afectar el desarrollo somático y emocional del menor o causar un trastorno en su salud, los

trabajos prohibidos están consignados en los artículos 175 y 176 de la Ley Federal del Trabajo, los artículos subsecuentes disponen las condiciones especiales en las cuales deberá prestarse el servicio.

Por lo que se refiere a la representación de los trabajadores menores de edad trabajadores, el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo dispone "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto, tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría les designará un representante".

Sobre el particular la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo les designará un representante al menor de 16 años, de tal forma que si no se cumple dicho dispositivo constituye sin lugar a dudas una violación al procedimiento en los términos del artículo 159, fracción II, de la Ley de Amparo, ya que el espíritu del legislador al establecer el precepto laboral en comento indudablemente lo fue el asegurar al máximo la debida representación de trabajadores. Tesis relacionadas. **"VIOLACIÓN AL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA CONSTITUYE LA DEFICIENTE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS"**¹⁵².

Por cuanto hace a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ésta tiene entre sus funciones (artículo 530 Ley Federal del Trabajo) la de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, a solicitud de éstos, ante cualquier autoridad en la que se ventilen la aplicación de las

¹⁵² Amparo Directo 597/81. Informe 1981. Tercera parte. Tribunales Colegiados del Octavo Circuito, pág. 407.

normas de trabajo. Así, se impone como obligación especial, para el caso de los menores de 16, el que la Procuraduría nombre de oficio un representante. Los servicios de representación que el personal de la Procuraduría desarrolle ante cualquier autoridad serán en todos los casos gratuitos, así lo establece el artículo 534 de la Ley Federal del Trabajo.

El 2 de junio de 1975 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que establece entre las funciones de la Procuraduría (artículo 1o. fracción I) el representar y asesorar a los trabajadores.

El 14 de diciembre de 1999¹⁵³, se reforma el Reglamento con la misma facultad antes señalada.

Asimismo, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo, la Procuraduría intervendrá a solicitud de la Junta, en los casos de muerte del trabajador, mientras comparecen a juicio sus beneficiarios, la intervención de la Procuraduría tiene como propósito impedir la caducidad de la acción del trabajador.

Una intervención similar de la Procuraduría, que igualmente tiene como propósito interrumpir la caducidad de la acción intentada por el trabajador, se presenta en el supuesto señalado en el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que en un lapso de 3 meses no se haya presentado promoción alguna para dar continuidad al juicio, en cuyo caso la Junta lo hará del conocimiento de la Procuraduría, ya sea porque el trabajador esté patrocinado por ésta; o bien, en caso contrario, la

¹⁵³ Diario Oficial de la Federación, Martes 14 de diciembre de 1999. Reglamento Interior de la Procuraduría Federal del Trabajo, pág. 55.

intervención de la Procuraduría consistirá en informar al trabajador de las consecuencias legales de esa inactividad procesal y, en su caso, brindar al trabajador la asesoría legal que éste le requiera.

Así, los procuradores auxiliares están obligados (artículo 33 del Reglamento Interior de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo) a interponer oportunamente las demandas procedentes en defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, tramitar los juicios correspondientes y agotar los recursos ordinarios y extraordinarios que sean necesarios, incluido el juicio de amparo que será tramitado por el personal de amparo de la Procuraduría. Los procuradores auxiliares deben comparecer a las audiencias y recabar del trabajador los elementos necesarios para tramitar los juicios; e informar a los trabajadores las fechas de las audiencias y sobre las diligencias y el Estado del juicio (artículo 33-35 del Reglamento Interior de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo).

Por otro lado el artículo 25 del reglamento referido, dispone que cuando un trabajador o un sindicato de trabajadores solicita asesoramiento para alguna audiencia o diligencia ante el procurador auxiliar adscrito a la Junta Especial correspondiente, prestará el servicio solicitado, posteriormente informará de lo actuado y de los motivos de su intervención al Procurador General o al Procurador Auxiliar, Jefe del Contencioso, si es procedente continuará en el asesoramiento y representación del trabajador o sindicato.

Cuando la representación concierna a sindicatos de trabajadores (artículo 692 fracción IV Ley Federal del Trabajo), los representantes acreditarán su personalidad con la certificación de registro de la directiva

del sindicato que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (artículos 365 y 368 Ley Federal del Trabajo).

El artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo dispone "El registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades".

De lo anterior, deriva que los efectos del registro de un sindicato permiten asegurar que el sindicato fue legalmente constituido y, por tanto, son personas morales con capacidad suficiente para defender ante las autoridades que corresponda sus derechos, y ejercitar las acciones correspondientes.

El registro de la directiva y de sus cambios debe ser comunicado, a más tardar en un término de 10 días, a la autoridad, ante la que esté registrado el sindicato, acompañando para tal efecto dos copias de las actas debidamente autorizadas en las que conste la elección de los miembros de la mesa directiva artículo 377 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Debe aclararse que los representantes del sindicato son los integrantes de la mesa directiva del mismo, sin embargo, dicha mesa tiene limitaciones por lo que se refiere a su integración, así por ejemplo, si bien es cierto los menores trabajadores y los extranjeros pueden asociarse en los sindicatos para la defensa de sus intereses, no pueden formar parte de la mesa directiva los trabajadores menores de 16 años ni los extranjeros. (artículo 372 Ley Federal del Trabajo).

La representación de los trabajadores a través de la directiva sindical tiene como limitante el hecho de que dicha directiva informe (artículo 377 fracción III Ley Federal del Trabajo) a la Secretaría del Trabajo o a la Junta Local de las altas y bajas de sus miembros, verbigracia, si un trabajador de nuevo ingreso al sindicato no fue dado de alta al momento de presentarse un conflicto laboral ante las autoridades, la representación de la directiva no podrá ser extendida a dicho trabajador, este mismo efecto negativo será aplicable a aquellos trabajadores que habiendo salido del sindicato o hayan sido expulsados del mismo, su baja ha sido registrada ante las autoridades aludidas. La habilidad del abogado del patrón demandado será indispensable para que éste se allegue la información precisa y suficiente que permita conocer cuáles son los miembros efectivos del sindicato, que como lo indicamos sólo serán los registrados ante las autoridades.

A mayor abundamiento, el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social¹⁵⁴, al referirse a las atribuciones de la Dirección General de Registro de Asociaciones, establece que corresponde a dicha dirección determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos. Y en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones.

No obstante, la representación que puede ejercer la directiva de los sindicatos, el trabajador conserva los derechos correspondientes para obrar o intervenir directamente, por lo que la autoridad, a petición del trabajador, debe reconocer que la representación ejercida a través de la directiva del sindicato queda sin efectos por lo que se refiere a la defensa

¹⁵⁴ Diario Oficial de la Federación. Publicado el viernes 16 de diciembre de 1998. Ob. Cit. Pág. 30.

de los derechos e intereses de ese trabajador, así lo dispone el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar: "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato".

El carácter de representantes de los trabajadores y de los sindicatos debe ser reconocido por las Juntas sin necesidad de sujetarse a las reglas señaladas en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, (poder notarial, carta poder, constancia de registro), siempre que los documentos que al efecto se exhiban permitan al personal de las Juntas llegar al convencimiento de que efectivamente son representantes, una innovación a la Sexta revisión al Código y que ha sido motivo de propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo expresa:

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

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

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

- acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello;
 - IV. Los representantes de los sindicatos y los apoderados de los mismos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva y apoderados del sindicato, y
 - V. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser Licenciados en Derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna.

Lo previsto en el párrafo anterior, no será aplicable a los miembros de las directivas de los sindicatos de trabajadores y a los apoderados de los mismos, designados conforme a sus estatutos, cuando actúen en juicio como apoderados o asesores legales de los propios sindicatos o de los trabajadores miembros de la organización individualmente considerados.

Sobre este particular, cabe señalar la interpretación armónica de los artículos 692, 693 y 694, de la Ley Federal del Trabajo, llevan a colegir que en materia laboral, la representación de los patrones, de los trabajadores y de los sindicatos, no debe quedar sujeto a formalismos ríguerosos una vez que se ha acreditado la personalidad que obstaculicen la

defensa de sus respectivos intereses ante las autoridades de trabajo, y aún cuando se exige como requisito que el otorgamiento de tal carácter se haga mediante poderes notariales, cartas poder y comparecencias ante las propias autoridades del trabajo, suplantaciones de apoderados como vía para garantizar el ejercicio adecuado de los derechos, tanto de los trabajadores como de los patrones, derivados de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, en esencia, la finalidad de tales normas tiene como objeto el que las Juntas cuenten con que, efectivamente, quien se ostenta como apoderado de alguna de las partes en el juicio, represente efectivamente a esa parte.

De este modo, resulta que a juicio del personal de las juntas, cuando haya duda de la legitimidad de la representación, los representantes podrán exigir la exhibición de los documentos con los que se acredite legalmente la representación de los trabajadores y de los sindicatos, artículo 693 Ley Federal del Trabajo; sin embargo consideramos que las Juntas deberán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores, delegados sindicales, comités de empresas o sindicatos, federaciones y de confederaciones sin sujetarse al formulismo de certificación notarial, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente representan a la parte interesada.

Otra forma en la que puede suscitarse la representación de los trabajadores o de las organizaciones sindicales es cuando se presenta la conexidad de la causa, esto es, que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, en cuyo caso, deberán continuar el procedimiento en forma unida, lo cual obliga a la representación común, cuya única excepción se presenta cuando los

coligantes tengan intereses opuestos.

Cuando el trabajador o sindicato acuden a solicitar la impartición de la justicia laboral como actores, la designación del representante común deberá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Si el trabajador o sindicatos nombran un representante común se hará en el escrito de contestación o en la audiencia referida. Cuando los trabajadores o los sindicatos no designen representante común en los términos aludidos, la Junta lo hará escogiendo al representante común de entre los interesados, en éste último caso el representante común tendrá las funciones, derechos y obligaciones de un mandatario judicial (artículo 697 Ley Federal del Trabajo).

6. Actuaciones de las Juntas

La palabra "actuación" en sentido amplio es la actividad propia del órgano jurisdiccional, es decir, los actos que se han de llevar a cabo en ejercicio de sus funciones, y en un sentido estricto es la constancia escrita de los actos procesales que se practican y que en conjunto forman los expedientes o cuadernos de cada proceso.

Los actos en que se consignan las actuaciones procesales forman parte del expediente, de ahí que, las actividades de la Junta, también se integran en cada expediente procesal.

Es importante mencionar que en las actuaciones de las Juntas se encuentran principios procesales que a continuación comentamos:

A. El deber de comparecencia

Esta obligación de las partes deberá analizarse a la luz del Principio de Inmediatez, en efecto el artículo 713 dispone: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley".

Cabe señalar, que el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo faculta a las partes a comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y el artículo 876 fracción I, obliga a las partes a comparecer en forma directa sin abogados patronos o asesores, de lo anterior se podrá advertir como una contradicción, sin embargo el artículo 876 ha de entenderse la excepción a la regla del artículo 692 de la Ley Federal.

Es evidente, que en ocasiones, las partes o sus representantes no están en condiciones de asistir personalmente a las diligencias por causa de fuerza mayor. La Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna al respecto pero el uso procesal, observado rigurosamente, es que si se acreditó la imposibilidad, por parte del representante o apoderado, la Junta suspenderá la diligencia y señalará nueva fecha para que se verifique.

Consideramos convenientemente señalar, que las partes (apoderado o representante) tendrán cuidado en justificar ante la Junta la posibilidad de que alguna de las partes que han sido llamados a juicio no se presenten ofreciendo en su caso un certificado médico que deberá presentarse en los términos de la Jurisprudencia 30/95 y que dice:

"CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTES LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD. Si bien es verdad que el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, no señala ningún requisito para la validez de los certificados médicos exhibidos en el juicio laboral, con el fin de justificar la imposibilidad de alguna persona, de acudir antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, lo cierto es que por la naturaleza propia de dichos documentos y por los fines que se persiguen mediante su presentación, al citarlos la Ley Federal del Trabajo en el precepto legal mencionado, se refiere a aquellos documentos que satisfacen los requisitos y formalidades previstos en los ordenamientos legales que los regulan, como es, entre otros, la Ley General de Salud, pues dichos certificados son inherentes a las actividades; además, porque los requisitos que debe contener esta clase de documentos atañen a este último cuerpo legal y no a la Ley Federal del Trabajo. En esta tesitura a fin de que tengan plena validez los certificados médicos exhibidos en el juicio laboral, para los efectos señalados en el artículo 83 y 388 de la Ley General de Salud, deben contener fundamentalmente los siguientes requisitos: a. El nombre de la institución que expidió al médico su título profesional. B. El número de cédula profesional; además, por razón inexcusable de certidumbre, dada la finalidad que persigue este documento, debe indicarse el nombre del médico que lo suscribe, la fecha de expedición del certificado y manifestación que revele la existencia de un estado patológico que afecte a la persona examinada, del cual pueda deducirse la imposibilidad física de comparecencia. Contradicción de tesis 30/95. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Segundo Tribunal

Colegiado del mismo Circuito. 6 de octubre de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Angulano. Secretaria: Adriana Escorza Carranza. Tesis de Jurisprudencia 74/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de seis de octubre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Mariano Azuela Guitrón, Genardo David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

No obstante del contenido de la tesis se advierte que la propia ejecutoria afirma que la Ley Federal del Trabajo no señala requisito para la validez de los citados certificados con lo que estamos de acuerdo, pero no estamos de acuerdo en que la jurisprudencia legisle en relación a los requisitos que deban contener los certificados médicos.

En la medida en que puede expresar un principio general del derecho procesal podría invocarse, además, el artículo 365 del CFPC, que dice:

"El proceso se suspende cuando el tribunal del juicio no está en posibilidad de funcionar por un caso de fuerza mayor, y cuando alguna de las partes o su representante procesal, en su caso, sin culpa alguna suya, se encuentra en la absoluta imposibilidad de atender al cuidado de sus intereses en el litigio. Los efectos de esta suspensión surtirán de pleno derecho, con declaración judicial o sin ella".

Una disposición similar aparece en el artículo 116 del mismo Código que autoriza, en caso de enfermedad debidamente comprobada de la persona que deba absolver posiciones, que el tribunal se traslade a su domicilio para efectuar la diligencia, en presencia de la contraparte, si

asistiere. Por último, en el artículo 170, también del mismo Código, indica que "A los ancianos de más de setenta años, a las mujeres y a los enfermos, podría el tribunal, según las circunstancias, recibirles la declaración en la casa que se hallen, en presencia de las partes, si asistieren". Hoy resulta anacrónico que a las mujeres se les dé ese tipo de trato.

B. Tiempo de las actuaciones

Un principio tradicional del proceso es que las actuaciones deben practicarse en días y horas hábiles y que, de no hacerse así, serán nulas, salvo que la ley disponga otra cosa. Además, el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, señala días de descanso obligatorio.

La expresión "hábil"^(NOTA) no parece lógica porque el término "hábil" es un adjetivo que atañe a la condición humana y no es apropiado aplicarla para el tiempo. No obstante, se trata de una expresión que es ampliamente utilizada en el derecho.

En el proceso laboral hay una regla general que es la contenida en el artículo 715 que determina: son hábiles todos los días del año, pero marca como excepción los siguientes.

- a. Sábados y domingos;
- b. Los de descanso obligatorio (mencionados en el artículo 74 Ley Federal del Trabajo);
- c. Los festivos que señale el calendario oficial, y;

^(NOTA) Hábil (Del latín Habilis) adj. Capaz y dispuesto para cualquier ejercicio, oficio o misterio v. Términos hábiles. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima edición 1992.

d. Aquellos en que la junta suspenda sus labores.

No existe, al menos en materia laboral, un calendario oficial aplicable, más allá de los días previstos en el artículo 714, sin embargo, puede ocurrir que por alguna razón se suspendan actividades, lo que suele publicarse en el Boletín.

Las horas hábiles son las comprendidas entre las 7:00 y las 19:00 hrs., lo que responde a una vieja regla procesal que sólo acepta actuaciones con luz solar. En nuestro país las variaciones en la duración de la luz solar no eran importantes, sin embargo, ahora sí lo es. En materia de huelga todos los días y horas son hábiles, por lo que no se aplican las reglas anteriores.

La inhabilidad de los días y las horas no es una condición insuperable. Con el sólo requisito de que exista causa justificada para hacerlo, que deberá expresarse "concreta y claramente" (artículo 717); los presidentes de las juntas especiales y los auxiliares pueden habilitar días y horas para que se practiquen diligencias. Pero, inclusive, si la audiencia o diligencia se inició en días y horas hábiles, podrá continuarse hasta su terminación sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa (artículo 718).

El nuevo proyecto deja en sus términos dichos preceptos.

C. Suspensión de las actuaciones

La pretensión de celeridad en el proceso laboral se manifiesta de diversas maneras: con la concentración en una sola audiencia de diversas

etapas y con el desahogo de las diligencias y audiencias, estén o no las partes, siempre que hayan sido oportunamente citadas.

La suspensión de una actuación constituye entonces, un mal necesario, pero si se produce, la propia Junta deberá impulsar la continuación del proceso.

En los casos en que una audiencia no se continúe, a pesar de no haberse desahogado todas las diligencias señaladas, la Junta deberá fijar el siguiente día hábil para que se lleven a cabo las diligencias pendientes (artículo 718).

El Anteproyecto al Nuevo Código Laboral menciona como causa de destitución para el funcionario responsable de la audiencia que omita señalar la fecha y hora para la continuación de la misma.

Para evitar el vicio de la suspensión, que genera siempre un desperdicio de recursos (espacio en la agenda, notificaciones y citaciones practicadas, presencia de testigos y peritos, etc.), la ley obliga a que se haga constar en autos la razón por la que no se llevó a cabo y es en esa hipótesis, precisamente, que la propia Junta debe señalar, en el acuerdo en que ordene la suspensión, el día y la hora para su continuación (artículo 719). Aquí se configura el principio de continuación de "oficio del procedimiento".

Hay ocasiones en que la suspensión de una diligencia puede traer consigo perjuicios a las partes, v.gr., cuando se trata del desahogo de la prueba testimonial, ya que se entiende que de dividirse la prueba, se darán ventajas a alguna de las partes que en su caso podrá haber tenido ya

conocimiento de la forma en que se desahoga la prueba, por ejemplo, las pre preguntas por la contraparte. La Ley Federal del Trabajo no prohíbe la división de la prueba testimonial, pero en la práctica las Juntas procurarán no autorizarla.

Sin embargo, tanto el Código Federal de Procedimientos Civiles (artículo 177) como el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal (artículo 384), más enfático el segundo que el primero, aceptan la división con tal de que se continúe el desahogo de la prueba al siguiente día hábil.

En ocasiones, más en función de un criterio de equidad que en cumplimiento de una norma, que no existe, al suspenderse las diligencias las Juntas retienen las copias de las actas en lugar de entregarlas de inmediato a las partes, por ello, la innovación del artículo es trascendente al principio de la economía procesal.

D. Publicidad de las actuaciones.

El artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

Esta es una disposición de muy poco uso. Quizá porque la moral y las buenas costumbres son lo suficiente generosas para comprender todo tipo de actuaciones. Pero tampoco se suele aplicar para "el mejor despacho de los negocios" lo que no quiere decir que, en ocasiones, no se utilicen espacios diferentes de los habituales, para llevar a cabo una audiencia, lo que suele hacerse por razones de comodidad.

El anteproyecto deja en sus términos el precepto en comento.

E. Forma de las actuaciones procesales.

La informalidad no debe entenderse como equivalente a eliminación de formas, en el sentido de no dejar constancia de lo que se actúe. Lo ocurrido en los procesos laborales debe constar de manera indubitable, y ello obedece a que, pese a la oralidad predominante de las audiencias, se levanten actas de la misma manera, que los acuerdos y otras resoluciones que dicten las autoridades, que deberán constar por escrito.

Precisamente, con esa intención la Ley Federal del Trabajo dispone que todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, solo aquellas que sean encomendadas a otros funcionarios: actuarios, por ejemplo, con lo que quiere decir que el secretario constata con su firma la verdad de los hechos que se hayan producido en una determinada actuación (artículo 721).

Debe levantarse acta por lo actuado en las audiencias, conforme al artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, se hará constar en actas las manifestaciones, así como las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo.

El levantamiento de actas supone una cierta técnica que en la práctica se manifiesta con la intervención dictada por las propias partes, la reproducción de preguntas y respuestas, hechas por el secretario de acuerdos que deberá ajustarse al pie de la letra, a lo declarado (v.gr., en las pruebas confesional, testimonial, ratificación de documentos, pericial, etc.) y la transcripción completa de los proveídos que la Junta tenga que

producir.

Por lo que hace al personal jurídico y los representantes, deben firmar las actas de las diligencias en que hayan estado presentes y si omiten hacerlo, se presumirá su conformidad lo asentado en las mismas.

"De las actas de las audiencias dice la parte final del artículo 721, se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes".

En la práctica las partes suelen conformarse con llevar consigo la copia simple del acta, sin preocuparse de recabar las firmas. No obstante, la disposición señalada da derecho a cada parte a exigir que la copia lleve las firmas "autógrafas" de la otra y de los funcionarios que hubieren intervenido.

No hay disposición que autorice ni prohíba que las partes obtengan una reproducción complementaria de lo actuado, v.gr., mediante la grabación de sonido o de imagen y sonido de hecho, en situaciones de trascendencia pública, es frecuente la presencia de fotógrafos y camarógrafos de televisión y nadie podría oponerse a la grabación, inclusive si es una de las partes la que lo pide.

En realidad, la propuesta al Código debería incluir en el artículo que se estudia, autorizar a la Junta entregar (de acuerdo a los adelantos de la ciencia), la reproducción complementaria de lo actuado. El Código deja en sus términos dicho precepto.

De ahí que, dejando a un lado las consideraciones de costo, sería conveniente que ciertas actuaciones fueran reproducidas por video,

obviamente con sonido. Siempre será más fácil calificar la idoneidad de un testigo que ve y oye, que la de un testigo con respecto del cual su declaración se conoce sólo a través de una muy discutible, la más de las veces, versión mecanográfica y ahora computadora. Claro es, que a ese efecto las salas de audiencia tendrían que ser habilitadas.

F. Declaraciones ante las Juntas.

La necesidad de que se actúe con verdad, finalidad que difícilmente se logra determinar, que las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier personal, las deba hacer bajo protesta de decir verdad "y bajo apercibimiento de las penas en que incurrir si declaran falsamente ante autoridad" (artículo 722). A los peritos en derecho, la misma disposición los libera del apercibimiento, pero no de la protesta.

La propuesta al Código laboral lo deja en sus términos. Consideramos que en esta última parte del precepto debería apercibirse al perito, pues en la práctica laboral hemos observado que los peritos con frecuencia "son comprados" por las partes, bien podría apercibirse de las penas en que incurrir los falsos declarantes, pues no existe razón lógica para no apercibir al perito.

G. Expedientes

La cibernética aún no llega a los procesos, al menos en el sentido de captar y conservar la información que se produce, lo que ahorraría en tiempo y espacio de manera impresionante. De hecho, con ligerísimas modificaciones, se siguen utilizando los mismos expedientes de siempre, cosidos a mano, lo que puede propiciar estravios totales o parciales.

En la práctica no siempre los expedientes contienen todos los elementos del juicio, si las pruebas aportadas son voluminosas o por su propia naturaleza no se pueden incorporar al expediente, se forman paquetes especiales, debidamente identificados que queden también a disposición de quien debe consultarlos.

Para evitar sustituciones o extravíos, se sigue la práctica de enumerar las hojas (foliar, en el lenguaje forense) y sellar entre sí las hojas vecinas. Pero es frecuente que se tengan que utilizar determinadas páginas, v.gr., para diligenciar un exhorto muchas veces se producen verdaderas alteraciones u omisiones en la numeración.

H. Reposición de expedientes perdidos.

La expresión "recurso de alzada" no alude a la revisión por la autoridad superior de una determinada resolución, sino a la práctica ilícita de llevarse a casa los expedientes para evitar problemas.

La forma tan precaria en que se manejan las constancias, propician ese tipo de soluciones, más frecuentes de lo debido, lo que lleva de la mano, a que la ley proponga soluciones complementarias como la que vimos antes: entrega de copias autógrafas de las actas, expedición de copias certificadas y, por último, en íntima relación con lo anterior, instrumentación de un incidente de reposición de autos.

Pueden resumirse las reglas respectivas, contenidas en los artículos 725 a 727 de la Ley Federal del Trabajo (el Proyecto de Ley contempla en sus términos dichos preceptos) inclusive, de la siguiente manera:

- a. En caso de extravío de un expediente o de una constancia, recabando previamente el informe del archivista, el secretario certificará la existencia anterior y la falta posterior.
- b. La Junta, de oficio o a petición de parte, dará a conocer a las partes la desaparición, procederá a llevar a cabo las investigaciones pertinentes y tramitará por vía incidental la reposición de los autos.
- c. El incidente se llevará a cabo convocando a una audiencia, en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder, con facultad para ordenar a la Junta que se practiquen las actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos.

Si la Junta lo estima necesario, hará la denuncia de la desaparición del expediente o actuación ante el Ministerio Público competente, acompañando copia de las actas y diligencias practicadas con motivo de la desaparición.

I. Archivo de expedientes.

El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, puede acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja, previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento científico que permita su consulta (artículo 724). Cabe señalar que no obstante los avances científicos, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no cuenta con ese sistema (microfilmación).

J. Copias certificadas.

Como una medida precautoria, precisamente para superar cualquier extravío, las partes están legitimadas para solicitar copias certificadas de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. La Junta deberá expedir la certificación de copias fotostáticas de algún documento o constancia que aparezca en autos previo cotejo de la copia con el original (artículo 723).

K. Exhortos

Constituye un "principio de continuación de oficio del procedimiento", pues conforme al artículo 753 de la Ley Laboral, la Junta tiene la facultad de practicar las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, también a efecto de dar celeridad al procedimiento y como un principio de continuar el mismo, a solicitud de parte se podrá entregar el exhorto al oferente, quien bajo su estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada.

7. El Juzgador en Materia de Trabajo

En este punto se pretende demostrar la importancia que tiene el Juzgador en la impartición de justicia laboral, y la necesidad de su profesionalización, sin embargo, consideramos conveniente realizar un análisis de la evolución que han tenido los Tribunales de Trabajo, y la participación de los funcionarios auxiliares en la impartición de la Justicia Laboral.

A. Los Tribunales de Trabajo.

a. Antecedentes

Se analizó ese tema en el Capítulo II cuyo propósito fue estudiar la naturaleza de las Juntas; en este punto abordaremos el enfoque de la figura del "Auxiliar", a efecto de determinar como estos son colaboradores de la "Junta" integrada, la figura del Auxiliar deberá estar debidamente actualizada en sus conocimientos jurídicos por ser ésta quien lleva el peso administrativo y jurídico de la Junta.

Antes de la Constitución de 1917, algunas legislaciones estatales encomendaban la aplicación de las normas del trabajo a órganos políticos; otros, a los tribunales civiles, o en algunos casos a órganos administrativos judiciales.

Inicialmente no se planteaba el problema entre la competencia federal y local, puesto que no existían facultades para que el Congreso de la Unión expidiera una Ley del Trabajo de aplicación en toda la República, cuestión que se discutiría en la Reforma Constitucional de 1929.

Careciendo de antecedentes en esta nueva rama del Derecho en México, se recurrió al extranjero para recoger experiencias y logros, así, en Nueva Zelanda, Australia y Suiza, regulaban un arbitraje forzoso para las partes, pero en Francia, Bélgica y España preceptuaba el arbitraje voluntario para las partes.

La Legislación Laboral Mexicana, consideró esos sistemas jurídicos, y estructuró su propio sistema normativo, sobresaliendo: Jalisco (7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Verlanga), Veracruz (19 de octubre de

1919. Cándido Aguilar), Yucatán (14 de mayo de 1915. Gral. Alvarado) y Coahuila (28 de septiembre de 1916).

También es oportuno recordar a juristas que hicieron posible que el proyecto del artículo 5º Constitucional presentado por Venustiano Carranza el 1º de enero de 1916, pasara a formar parte ya no de un artículo aislado, sino integrando un título destinado al trabajo dentro de la Constitución; Héctor Victoria fue quien habló de la necesidad de la creación de los Tribunales de Trabajo.

La apasionada convicción que Héctor Victoria puso en su palabras, nos obligan a transcribirlas en la parte que se estudia; "...Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5º en la forma en que lo presenta la Comisión, así como el proyecto del ciudadano primer Jefe, porque en ninguno de los Dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece", "... en el dictamen de la Comisión se dejó hacer constar que la diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reformas al artículo 13, que tiene mucha importancia porque en ellos se pide el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado, dejando a éstos en libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de esos tribunales las leyes respectivas...".¹⁵⁵

Otro de los representantes que contribuyeron en materia de trabajo a los logros obtenidos por el constituyente de Querétaro, fue el diputado por Veracruz José N. Macías, quién después de estudiar en la ciudad de Chicago, Baltimore y Filadelfia, el problema obrero¹⁵⁶. Tomó algunos puntos importantes para el enfoque de una legislación mexicana acorde a la problemática de nuestro país; de ahí surgió la propuesta en la 57

¹⁵⁵ Derechos del Pueblo Mexicano. Cámara de Diputados. Tomo I. Informe 480. Pág. 438.

¹⁵⁶ *Ibidem*. Pág. 479 y 480.

(Quincuagésima séptima) sesión ordinaria celebrada el 23 de enero de 1917 de la creación de un título "Del Trabajo y de la Previsión Social"; integrados por un artículo único", el artículo 123 Constitucional.

Ya en funciones como Presidente Don Venustiano Carranza, habiendo triunfado en el Congreso la diputación obrera, el día 5 de febrero de 1917 entró en vigor la nueva Constitución de la República, que incluye entre sus preceptos el artículo 123 Constitucional.

Este artículo en su fracción XX, contempla la integración tripartita de los tribunales de trabajo, al establecer:

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

De lo anterior, derivó que al no existir un procedimiento acorde, se expidiera mediante decreto la **Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal**, misma que entró en vigor el 27 de noviembre de 1917¹⁵⁷.

Del citado ordenamiento se advierte en el artículo 3º lo siguiente:

"Las personas designadas conforme a lo dispuesto por el artículo primero, integrarán las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y Territorios, las cuales conocerán, en pleno, de los conflictos entre el capital y el trabajo que afecten a todas las industrias de su jurisdicción.

¹⁵⁷ Diario Oficial de la Federación. Poder Ejecutivo. Secretaría del Estado, noviembre 27 de 1917. Aguirre Berlanga. Rúbrica.

Cuando el conflicto afecte sólo alguna o algunas industrias, conocerá de él una junta que se integrará por los representantes de ellas en la Junta Central y por el representante del Gobierno".

Es así, que las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje conocerían de todas las ramas de las industrias y del comercio, y por excepción se integraría una Junta que conociera de los asuntos que por su trascendencia en la economía y la extensión geográfica pudieran ser resueltos.

Siguiendo la lectura del propio ordenamiento en el artículo 12 se autorizaba al Ejecutivo de la Unión para expedir los reglamentos que estimará necesarios para el mejor cumplimiento y la mayor eficacia de la Ley.

El Ejecutivo de la Unión, haciendo uso de las facultades conferidas en la fracción I del artículo 89 de la Constitución General de la República, y el artículo 12 que sobre la Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje expidió el H. Congreso de la Unión, el sábado 20 de marzo de 1926¹⁵⁸ emitió el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el cual contenía 115 artículos y 12 transitorios. Documento de gran importancia, pues sería un antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Cabe señalar, que para efectos de competencia la Secretaría de Industria y Comercio giró la circular de 28 de abril de 1926, en la que previno a los gobernadores de los estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de

¹⁵⁸ Diario Oficial de la Federación. Gobierno del Distrito Federal. Sábado 20 de marzo de 1926. Plutarco Elías Calles. Rúbrica.

Industria.

El 5 de marzo de 1927, la citada Secretaría de Industria giró una nueva circular en la que mencionaba que el artículo 27 Constitucional "declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera", por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría.

La situación creada por esas circulares originó la decisión del Poder Ejecutivo expedir el 22 de septiembre de 1927 un decreto¹⁵⁹ creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual contenía cinco artículos; en el se facultaba a la Secretaría de Industria del Comercio y Trabajo para expedir el reglamento que normara el funcionamiento de la Junta.

En el devenir ilustres juristas como (Portes Gil) y generaciones posteriores verían cristalizados sus esfuerzos, pues en la época del presidente Pascual Ortiz Rubio, se publicó la Ley Federal del Trabajo de 1931, que ha sido una de las Instituciones en donde el "trabajo" ha llegado a ocupar el lugar que le corresponde en un mundo globalizado.

Así, los Tribunales de Trabajo dotados de plena jurisdicción, asumen la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se suscitan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellos (artículo 604 de la Ley Laboral).

¹⁵⁹ Decreto por el cual se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, a 22 de septiembre de 1927.- El secretario de Estado y del Despacho de Gobernación A. Tejada.

Partiendo de que la palabra Juez proviene del latín *Iudex-icis*¹⁶⁰, persona que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar, desde esta definición propiamente dicha, partiremos para determinar si nuestras autoridades del trabajo pueden ser considerados Jueces o Magistrados Sociales.

Así como estaban conformados los tribunales de trabajo, el Juzgador en la Ley y en el Reglamento de Juntas propiamente no existía como tal, pues cabe señalar que la llamada Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje, sólo señalaba un cierto procedimiento, en su artículo 4º preceptuaba:

"El nombramiento de los representantes en la Junta Central, se hará por medio de convenciones, que tendrán lugar en la capital del Distrito Federal, debiendo verificarse aquéllas mediante el procedimiento que determinan los artículos siguientes".

Artículo 4º. Las Juntas se sujetarán al siguiente procedimiento:

- I. El representante del Gobierno el mismo día en que tenga conocimiento del conflicto, convocará a la Junta respectiva a fin de que ésta notifique a los interesados que tienen tres días para presentar sus demandas y excepciones, rendir sus pruebas y alegar todo cuanto a sus derechos e intereses convenga;
- II. Al concluir el término expresado, la Junta cerrará la averiguación y pronunciará sentencia, mayoría de votos, dentro de las veinticuatro horas siguientes;

¹⁶⁰ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 29 edición, Madrid 1992. Pág. 855.

Artículo 5º. Contra las resoluciones de las Juntas en pleno o parciales, no habrá más recurso que el de responsabilidad.

Artículo 6º. En los conflictos en que se trate de paros y falta de conciliación, las Juntas establecerán siempre en su laudo si el paro es o no lícito.

Por lo que es de advertirse que al no señalar un procedimiento completo el Reglamento de Juntas trató de regularlo, por lo que la autoridad en forma tripartita era la que dictaría resolución.

Su artículo 86 facultaba a la Junta en su carácter tripartita a dictar laudo por mayoría de votos, se señalaba lo siguiente:

"Artículo 86. La Junta pronunciará su laudo por mayoría de votos, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia de pruebas y alegatos. Una vez obtenida la votación, el Secretario englosará (sic) el fallo".

"Artículo 87. Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo creyeren debido en conciencia".

De lo anterior se advierte que la Junta en su carácter tripartita facultaba a ésta a pronunciar el laudo, cabe señalar que facultaba al Secretario del engrose del mismo, (en este periodo no existía la figura del Auxiliar).

B. El Auxiliar en la Ley Federal del Trabajo de 1931

La Ley Federal del Trabajo de 1931¹⁶¹, incorporó la figura del Auxiliar quien colaboraría con el Presidente en la formulación del laudo conforme a los artículos 532, 535 y 536.

Artículo 532, señalaba:

"Formulados los alegatos, el Presidente o Auxiliar preguntarán a los otros representantes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo, podrán acordar, por mayoría de votos, la práctica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Se llevarán a cabo estas diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continuada la audiencia para tal objeto exclusivamente, sin que la Junta pueda acordar con posterioridad la recepción de alguna otra prueba".

El artículo 535, señalaba:

"El Auxiliar del presidente de cada grupo especial deberá formular dentro de las setenta y dos horas siguientes a aquélla en que se presenten o debieran presentarse alegatos escritos, un dictamen en que consten en extracto la demanda y la contestación, apreciándose enseguida cuáles fueron los hechos controvertidos y cuáles deben tenerse por ciertos, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias; se expresará

¹⁶¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO reformada y adicionada. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 54 Ed. Porrúa. México 1976. Págs. 245-246.

inmediatamente después, cuáles fueron las pruebas rendidas por cada una de las partes y se hará una apreciación de ellas en conciencia, señalando cuáles hechos deben considerarse probados y formulando, en párrafos separados, las conclusiones que deben contener, a juicio del Auxiliar que suscriba el dictamen, los puntos resolutive del laudo que se pronuncie. (Ver jurisprudencia en la pág. 446)".

El artículo 536, señalaba:

"El dictamen a que se refiere el artículo anterior, se hará por triplicado, a fin de que se entreguen tantos de él a los representantes del capital y del trabajo, glosándose al expediente el último de ellos. Si los representantes estuvieren conformes con la opinión sustentada por el Auxiliar en el dictamen de que se trata, lo suscribirán a su vez, añadiendo, si lo estiman conveniente, las otras razones que, a su juicio, debe apoyar el laudo. Si hubiere inconformidad con la opinión del Auxiliar, formularán en la misma hoja o por separado, pero precisamente por escrito y antes de tres días a partir de la fecha en que se les hubiere entregado el tanto del dictamen, la opinión correspondiente, a efecto de que conste en el expediente para los efectos de la discusión a que se refieren los artículos siguientes. El dictamen del Auxiliar a que se refiere el artículo anterior, será entregado a los representantes dentro de las setenta y dos horas siguientes a aquella en que se presente o debieran presentarse los alegatos escritos. En caso de que los representantes no concurran a la Junta, se pondrá el tanto que les corresponda a su disposición en la Secretaría del Grupo Especial respectivo, con lo que surtirá efectos como si hubiere sido entregado. En cada dictamen formulado por el Auxiliar del Grupo Especial se asentará autorizada por el Secretario, razón de la fecha y hora en que se hace entrega de la copia a cada representante, firmando éste por su recibo, o se

hará constar, en su caso, que se niega a firmarlo, poniéndose razón de la fecha en que el dictamen quedó a su disposición en la Secretaría".

En cuanto a la valoración de los laudos el artículo 550 de la Ley de 1931 indicaba: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".

Nuevamente el artículo 538, se refería a "los miembros de la Junta", y éstos se integraban por el representante del Trabajo, del Capital y del gobierno, en la parte conducente indicaba: "...se reunirán en la Presidencia de la Junta los representantes del capital y del trabajo en unión del Auxiliar del grupo respectivo, quien deberá traer todos los expedientes que se encuentren en estado de resolución. En seguida se procederá a la discusión singular de los asuntos en los que haya discrepancia de opinión, ya sea entre los representantes del capital y del trabajo, o entre éstos y el Auxiliar respectivo. Cuando por circunstancias especiales no sea posible acordar con alguno de los grupos en los días señalados, el Presidente avisará oportunamente a los representantes la hora en que el acuerdo deberá tener lugar al día siguiente".

Trueba Urbina en la Ley Federal del Trabajo de 1931¹⁶², comenta que en los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje debe imperar siempre la "verdad sabida", la verdad hallada en el proceso sin formulismos, frente a la "verdad legal o técnica". También se deriva del texto que se comenta, un principio fundamental del proceso del trabajo, la apreciación libre de las pruebas.

¹⁶² *Ibidem*. Pág. 247.

Este principio que da la expresión al sentimiento humano de la justicia social, impone a los Tribunales de Trabajo el deber de expresar por lo que se le concede o niega fuerza probatoria a los elementos de prueba aportados por las partes; ya que tal estimación no es arbitraria sino lógica y humana.

Las tesis que imperaron en el periodo de 1931-1970 en cuanto al carácter del dictamen o laudo eran:

Artículo 535.

DICTÁMENES EN MATERIA LABORAL. SON PROYECTOS. Los dictámenes constituyen proyectos de fallo que expresan la opinión de su autor y que los miembros de la Junta no están obligados a aceptar, por gozar de completa libertad para hacer todas las modificaciones que consideren pertinentes, de conformidad con lo establecido por la Ley de la Materia. (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª parte, Tesis 57, p. 70)

Artículo 550.

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que proceda. (Jurisprudencia.

Apéndice de 1917-1965, 5ª parte, Tesis 126, p. 124)

De lo anterior se puede apreciar que la figura del Auxiliar de 1931, se encomendaba sólo a la formulación de los laudos, cosa muy distinta a pronunciarlos; por lo que propiamente no podrían ser considerados como "Juzgadores".

Así, también la Ley Federal del Trabajo de 1970 facultó en forma expresa sólo al Auxiliar la facultad de formular los dictámenes quedando redactado en la forma siguiente:

C. El Auxiliar en la Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en los artículos 771 - 776¹⁶³ señalaban:

"Artículo 771. Transcurrido el término de la presentación de los alegatos, de oficio el Auxiliar, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará un dictamen, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y la contestación;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes;
- III. Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubiesen recibido de la Junta de Conciliación y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Un extracto de los alegatos;
- V. Las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado".

¹⁶³ Prontuario de la Ley Federal del Trabajo de 1970, S.T.P.S. Pág. 273-276.

Este principio que da la expresión al sentimiento humano de la justicia social, impone a los Tribunales de Trabajo el deber de expresar por lo que se le concede o niega fuerza probatoria a los elementos de prueba aportados por las partes; ya que tal estimación no es arbitraria sino lógica y humana.

Las tesis que imperaron en el período de 1931-1970 en cuanto al carácter del dictamen o laudo eran:

Artículo 535.

DICTÁMENES EN MATERIA LABORAL. SON PROYECTOS. Los dictámenes constituyen proyectos de fallo que expresan la opinión de su autor y que los miembros de la Junta no están obligados a aceptar, por gozar de completa libertad para hacer todas las modificaciones que consideren pertinentes, de conformidad con lo establecido por la Ley de la Materia. (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª parte, Tesis 57, p. 70)

Artículo 550.

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que proceda. (Jurisprudencia.

En lo que se refiere a la audiencia de discusión y votación debía efectuarse dentro de los 10 días siguientes en el que se entregaba a los representantes las copias del dictamen, redactado de la siguiente manera:

"Artículo 774. La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. Se dará lectura al dictamen;
- II. La Junta, a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes. Las diligencias se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 766 y siguientes. Podrá también ordenar, señalando día y hora, el desahogo de aquellas pruebas que no se llevó a cabo por causa no imputable al oferente;
- III. El Presidente pondrá a discusión el negocio y el resultado de las diligencias practicadas de conformidad con lo dispuesto en la fracción anterior; y
- IV. Terminada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado".

"Artículo 776. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. En ellos se determinará el salario que sirva de base a la condena".

Este precepto corresponde al artículo 776 con algunas adiciones que veremos más adelante.

La Ley Federal del Trabajo con las reformas procesales de 1980¹⁶⁴, enfatizó que las resoluciones que dictaban las Juntas se realizaban por verdaderos tribunales al señalar:

Artículo 837. Las resoluciones de los tribunales laborales son:

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

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

Artículo 840¹⁶⁵. El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

¹⁶⁴ Ley Federal del Trabajo comentada por Cilméni Beltrán, Juan B. Ob. Cit. En nota (38). 2000. Pág. 527

¹⁶⁵ Nota: Este artículo correspondía al artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, con las reformas procesales se adicionaron las fracciones I, II y VII.

- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

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

En la opinión del Dr. Juan B. Climent Beltrán, la reforma contenida en el artículo 16 Constitucional, en cuanto a que las resoluciones de los tribunales deben estar fundadas y motivadas, sin que este contenido en el artículo 841, expone la garantía de seguridad jurídica sin que implique incurrir en formulismos procesales.

Artículo 842¹⁶⁶. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Hasta aquí hemos analizado que la función de juzgar correspondía a la Junta en su carácter tripartita y a los Auxiliares el colaborar con el Presidente de la Junta y Representante del trabajo y Capital.

Cabe señalar que en lo que respecta a los Reglamentos de las Juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, encontramos:

Por cuanto hace al Reglamento del 21 de marzo de 1972 de la Junta

¹⁶⁶ Nota: Este artículo corresponde al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Local de Conciliación y Arbitraje, se utilizaba el término de Auxiliar de Audiencia, los del 31 de agosto de 1984 y 15 de marzo de 1989, Auxiliares Dictaminadores; y el de 18 de abril de 2000, se refiere a los Auxiliares en forma general.

Es preciso mencionar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, no señalaba entre las facultades del Pleno de la Junta Local expedir un reglamento interior que normara las relaciones laborales, de ahí que el primer reglamento que expide la Junta Local de Conciliación y Arbitraje data del 21 de marzo de 1972 y en su único transitorio señala: "Este reglamento entrará en vigor el día 21 de marzo de 1972, derogando cualquier disposición, uso, costumbre o práctica en contrario".

En el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es preciso señalar que el 27 de septiembre de 1927, Plutarco Elías Calles con las facultades que le confieren los artículos 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5º del Decreto de 17 de septiembre de 1927, expidió el "Reglamento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje", y en el artículo 39 señalaba "son atribuciones y facultad de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en pleno:

....

I. Aprobar los reglamentos de las fábricas;

....

I. Expedir el reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

De ahí que la Ley Federal de 1931, retoma la fracción anterior, quedando redactado en el artículo 365 "son atribuciones y facultades de la Junta Federal en pleno:

II. Expedir el reglamento interior de la Junta".

Es así, que el primer reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje data de fecha 21 de julio de 1931; el segundo del 9 de marzo de 1977; el tercero de 28 de enero de 1980, actualizándose el 30 de enero de 1980 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de febrero de ese mismo año (contiene Exposición de Motivos); asimismo se reformó desde el 18 de febrero hasta el 7 de noviembre de 1983 (sic) y publicándose en el Diario Oficial de 11 de abril de 1984 que vendría a ser el cuarto; el quinto data del 14 de junio de 1999; y el sexto de 17 de abril de 2000.

Por lo que hace al Reglamento de la Junta Federal encontramos que el de fecha 9 de marzo de 1977, hace alusión a Dictaminadores Auxiliares de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el del 28 de enero de 1980 se refería a los Auxiliares Proyectistas de Laudo en lugar de Dictaminadores Auxiliares de Junta, las adiciones al Reglamento anterior y que datan (del 18 de febrero de 1980 hasta el 7 de noviembre de 1983 (sic)¹⁶⁷), se referían al hecho de que los Auxiliares debían conocer de Conflictos desde la etapa conciliatoria hasta el laudo, en la práctica esto cayó en desuso por el trabajo incrementado en las Juntas.

El reglamento de 14 de junio de 1999¹⁶⁸ eliminó las obligaciones del personal jurídico, en virtud de que en la Ley Federal del Trabajo estaba contemplada.

¹⁶⁷ Diario Oficial de la Federación de 11 de abril de 1984.

¹⁶⁸ Diario Oficial de la Federación de lunes 14 de junio de 1999.

No obstante ello, nuevamente se incorporaron las obligaciones y facultades a los Auxiliares Dictaminadores en el Reglamento del Diario Oficial de la Federación de 17 de noviembre de 2000¹⁶⁹ la parte que nos interesa quedó redactada en la forma siguiente:

Artículo 43. Los Auxiliares Dictaminadores, además de las facultades y obligaciones que se consignan para ellos en la Ley, tendrán las siguientes:

...

IV. Dar cuenta al Presidente de la Junta Especial a la que estén adscritos de los proyectos elaborados y realizar las modificaciones que éste les indique.

De lo anterior se advierte que los Auxiliares sólo son colaboradores del Presidente, y que en nuestra opinión éstos deberían de estar mejor clasificados y con mejores emolumentos en virtud de la importante labor que realizan.

Por lo que podemos colegir válidamente que si el Juez es considerado como aquél que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar, y la Junta en su carácter tripartita tiene la facultad que le confiere la ley en términos de los artículos 604 (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje), 621 (Junta Local de Conciliación y Arbitraje) y 614 fracción I, de pronunciar los fallos, desde esta perspectiva se pueden considerar verdaderos jueces.

Por otra parte, en la opinión del Dr. Juan B. Clímént Beltrán señala que la Junta en su carácter tripartita al pronunciar los laudos, en la forma como está integrada, así como el Auxiliar de las normas del trabajo a

¹⁶⁹ Diario Oficial de la Federación de viernes 17 de noviembre de 2000.

órganos políticos; otros, a los tribunales civiles, o en algunos casos a órganos administrativos y jurídicos que el Congreso de la Unión expidiera una Ley del Trabajo de aplicación en toda la República, cuestión que se discutiría en la R

De lo anterior, podemos colegir válidamente que la figura del "Auxiliar de Junta", realiza verdaderas funciones importantes como coadyuvante a la impartición de la Justicia Laboral, por lo que en una nueva reestructuración de la Junta lo llamaríamos "Auxiliar de Magistrado" con los emolumentos que corresponden a éste.

D. El problema de Orden Técnico en la Aplicación del Derecho

No podemos negar que en la actualidad existen un sinnúmero de casos que son fallados en forma incorrecta e inconsistente.

Es verdad que cuando los abogados presentan un caso o redactan leyes que satisfacen necesidades sociales se enfrentan con problemas de orden técnico, en el sentido de que quienes elaboran las leyes no se cuestionan si una ley es justa o no, ya que en ésta se pretende satisfacer necesidades sociales, de ahí que el problema podría traducirse en un problema de técnica legislativa.

Es posible que un abogado quiera decir que la ley de responsabilidad sólo imputa a los hombres los daños causados por su culpa. Otro puede discrepar de tal enunciado y el problema entre ambos puede ser un desacuerdo que no está referido a hechos, ni a doctrinas, sino al significado mismo de la culpa.

O bien puede ser que dos abogados no estén de acuerdo sobre si la Suprema Corte se guía por principios ya establecidos o está sentando ya jurisprudencia y el problema que se plantea entre ellos puede girar sobre; qué son los principios y que significa aplicarlos.

E. El Problema de la Argumentación en la Aplicación del Derecho.

Nuestro principal interés es que abogados, litigantes y jueces (La Junta integrada) tengan argumentos sólidos¹⁷⁰ tanto para plantear un caso, como para dar soluciones concretas.

Es aquí, donde la teoría de la argumentación se apodera de la creatividad e ingenio o la llamada idea aristotélica de endoxa o sentido común que se relacionan con premisas, y que es abordado en forma notable por autores como García Amado¹⁷¹, y Dworkin, éstos sostienen la importancia que tienen las decisiones judiciales en la función judicial, Dworkin señala que los casos difíciles tienen respuesta correcta y que el material jurídico compuesto por normas directrices y principios, es suficiente para dar una respuesta correcta al problema planteado.

El autor reconstruye casos resueltos por la jurisprudencia y muestra que su teoría justifica y explica mejor los casos difíciles, que la teoría de la discreción judicial.

Los jueces (la Junta integrada) en los casos difíciles deben acudir a los principios, pero no como una jerarquía preestablecida de principios, y que estos son dinámicos, cambian con gran rapidez. El juez (la Junta

¹⁷⁰ Argumento; lógica, razonamiento válido o no válido que parte de las premisas para llegar a la conclusión. Los únicos argumentos válidos son los deductivos. Bunge, Mario. Diccionario de Filosofía. Ob. Cit. En nota de introducción Pág. 11.

¹⁷¹ GARCÍA AMADO, Juan Antonio, en nota (62).

integrada) ante un caso difícil debe balancear los principios y debe decidirse sobre el que tiene más peso¹⁷².

Dworkin propone un modelo del juez omnisciente, el célebre Hércules que es capaz de solucionar los casos difíciles y encontrar respuestas correctas para todos los problemas.

Dworkin propone un nuevo modelo de la función judicial que contrasta con los modelos tradicionales entre ellos, los más importantes son los siguientes:

- a. El modelo silogístico defendido por el Formalismo Jurídico. Según esta concepción, la tarea del juez es lógico mecánica. El problema del juez radica en la substitución del caso en una norma preestablecida. Si no existe norma aplicable, entonces el juez debe de rechazar la demanda. La función del juez está subordinada a la Ley.
- b. El modelo realista defendido por muchas corrientes antiformalistas. Según este modelo, las decisiones de los jueces son fruto de sus preferencias personales y de su conciencia subjetiva. El juez primero decide y luego justifica su decisión mediante normas. El juez tiene por tanto poder político y en realidad no está subordinado a la Ley.
- c. El modelo positivista de la discreción judicial. Este modelo reconoce la existencia de casos difíciles en los cuales no existe norma aplicable. Este modelo defendido por autores como Hard y Bobbio. En los casos difíciles el juez tiene discrecionalidad, en el sentido fuerte del término. Este modelo defiende el poder político del juez y le permite la aplicación de normas retroactivas. El derecho no ofrece respuestas correctas, sino una variedad de posibles respuestas. El juez elige discrecionalmente

¹⁷² GARCÍA AMADO, Juan Antonio, en nota (62).

entre ellas.

- d. En el modelo de Dworkin de la respuesta correcta. Según este modelo el juez siempre encuentra respuesta correcta en el derecho preestablecido, el juez carece de discreción y por tanto del poder político. La verdadera respuesta corresponde a la teoría que es capaz de justificar del mejor modo los materiales jurídicos vigentes.¹⁷³

El modelo Dworkin evita varios problemas:

Primero, que el juez no se constituya en legislador, lo cual significa que aplicándolo a la Junta, ésta debe respetar los derechos preestablecidos.

En Segundo lugar, la Tesis de Dworkin es compatible con el postulado de la separación de poderes, puesto que el Juez (la Junta integrada) está subordinado a la Ley y al derecho.

En tercer lugar en los casos difíciles los jueces (la Junta integrada) no deben basar sus decisiones en objetivos sociales o directrices políticas. Los casos difíciles se resuelven en base a principios que fundamentan derechos.

F. El Problema de la Interpretación

Cabe señalar que la Junta al aplicar las normas jurídicas a casos concretos realiza actos de interpretación.

De ahí que en el proceso jurisdiccional se utilizan métodos y técnicas

¹⁷³ *Ibidem*. Pág. 20-21.

para lograr la realización de la justicia y la seguridad jurídica a casos concretos.

Esta metodología puede subclasificarse en la metodología para la interpretación del derecho o hemenéutica jurídica y metodología para la aplicación del Derecho¹⁷⁴.

La hemenéutica jurídica, es el arte de interpretar los textos jurídicos y este arte de interpretación genera todo un sector de metodología que implica interpretar normas jurídicas, jurisprudencia y doctrina.

De acuerdo al Doctor Luis Ponce de León Armenta, la interpretación puede clasificarse en: jurisdiccional, legislativa y judicial.

En el caso de las Juntas (integradas) estimamos que realizan una interpretación jurisdiccional conforme al artículo 614 fracciones II y IV, en virtud de que la interpretación judicial está reservada al Poder Judicial de la Federación conforme al artículo 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El fundamento constitucional que tiene el Poder Judicial de la Federación para interpretar y pronunciar jurisprudencia, reside actualmente en el artículo 94 párrafo primero y segundo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y todos los órganos jurisdiccionales que componen el Poder Judicial de la Federación con excepción del Consejo de la Judicatura Federal tiene la misión de interpretar la Constitución, las leyes federales y locales, los reglamentos federales y locales y los tratados internacionales; la interpretación que estos tribunales hagan de los ordenamientos indicados, puede llegar a constituir jurisprudencia

¹⁷⁴ PONCE DE LEÓN ARMENTA, Luis, Metodología del Derecho, Porrúa, 1996. Pág. 64.

obligatoria en los términos antes señalados; el tema de la jurisprudencia reviste una gran importancia por su enorme contenido institucional, tan sólo me aproximo en esta breve explicación porque profundizando rebasaría por mucho la intensidad de este trabajo.

La interpretación legislativa corresponde a la Cámara de Diputados, conforme al artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La interpretación a la que se refiere el artículo 72 constitucional, en la que doctrinariamente se ha llamado interpretación auténtica, este precepto dice en el inciso f), "en la interpretación, reforma o derogación de las leyes o decretos, se observarán los mismos trámites establecidos para su formación".

Históricamente la interpretación auténtica era la que hacía justicia mayor del reino a su soberano preguntándole expresamente que fue lo que quiso decir en la ley o en el precepto que tenía que aplicarse, el soberano explicaba el significado de la ley y esa era la interpretación auténtica, es decir, el mismo órgano que emite la norma es el que dice como debe entenderse.

En regímenes como el nuestro, la interpretación auténtica solamente puede provenir del órgano legislativo, que se establece en el artículo 72, sin embargo esta función del legislador, ha sido objetada entre otras razones, porque se estima que la misión del legislador no es interpretar normas sino dictarlas, sin embargo, en esta función interpretativa, el Congreso de la Unión ha emitido normas que explican conceptos y dan definiciones, pero no conocemos algún caso en que se haya emitido un

decreto legislativo que tenga por finalidad interpretar una norma expedida con anterioridad.

En este tema de la interpretación auténtica de la ley, se ha pretendido decir también que la exposición de motivos de una norma es interpretación auténtica.

Cabe considerar que dicha exposición de motivos es un elemento que explica el por qué de la norma, el intérprete judicial puede acudir a esas razones, pero no porque le sean imperativas ni porque el acto constituya una interpretación auténtica de la ley, sino simplemente porque es una explicación razonable que el juez puede o no compartir en el momento de aplicarla y será responsabilidad del juez interpretar la ley de manera armónica, congruente con los propósitos que se dieron en la iniciativa.

La Corte actualmente¹⁷⁵ ha descartado que la exposición de motivos de una ley sea interpretación auténtica, pero jamás desprecia ni la exposición de motivos ni las discusiones en las Cámaras respectivas como elementos de información que explican la génesis de los preceptos que sean motivo de interpretación.

La voz interpretar, tal como la define el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua¹⁷⁶ tiene que ver mucho con lo artístico, interpretar, nos dice el diccionario en su primera acepción es explicar o declarar el sentido de una cosa y principalmente el de textos "falto de claridad", pero también nos dice que interpretar es presentar una obra

¹⁷⁵ Ponencia en la S.T. y P.S. del Ministro Guillermo Ortíz Mayagoitia. "Contradicción de Tesis e Interpretación". 23 de septiembre de 2000.

¹⁷⁶ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. 29 edición. Pág. 834

teatral, cinematográfica, etc.; es ejecutar una pieza musical mediante el canto con instrumentos, es ejecutar un baile, es concebir, ordenar o expresar de un modo personal la realidad.

La interpretación de una norma jurídica - dice Enneccerus - es esclarecer su sentido y precisamente éste será decisivo para la vida jurídica, y por tanto, también para la decisión judicial (Enneccerus, T.I, Vol. I, P. 202), interpretación hermenéutica- dice Messineo - (Messineo, Manual. Tomo I, P. 48) es la indagación o penetración del sentido y del alcance efectivo de la norma (o sea, de la voluntad de la misma), para medir su precisa extensión y la posibilidad de su aplicación a las relaciones sociales que trata de regular (manual. Tomo I, P. 48) "Interpretar la ley quiere decir, en general, captar (Intelligere: Intuslegere) el significado normativo del pensamiento que en ella está encerrado, es decir, obtener el conocimiento de aquella parte de realidad que es el acto legislativo. Pero como conocer una parte de realidad equivale a hacerla objeto de experiencia, la primera operación del intérprete de la ley es proceder al conocimiento, normalmente ocular, de la forma que la encierra.¹⁷⁷

La interpretación también es una actividad de la que el Juez se vale para poder desentrañar el sentido de una norma. En todas las expresiones que son susceptibles de la interpretación figuran de una manera relevante, a tal grado que la actividad intelectual llamada interpretación constituye una parte esencial del derecho, o quizá el derecho mismo.

La doctrina y también la jurisprudencia han compartido las siguientes clasificaciones:

¹⁷⁷ NIÑO, José Antonio. La Interpretación Retórica de las Leyes, Ed. Porrúa, 1979. Pág. 44.

- Por el método que se emplea para determinar el sentido de la ley: la interpretación, puede ser gramatical, judaica dicen algunos, a la que es demasiado rigurosa; Lógica, Sistemática, Histórica, Progresiva, Científica, Teleológica y Anormal;
- Por la persona o autoridad de quien procede: la interpretación puede ser auténtica, judicial o doctrinal;
- Por los efectos que produce en la aplicación de la ley, puede ser extensiva, restrictiva, confirmatoria, derogatoria, analógica, o simplemente declarativa.

Así, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 4 de sus preceptos emplea la voz interpretación, como ya lo vimos en los artículos 72 y 94 ya analizados, el 107 fracción IX, que se refiere al medio impugnativo extraordinario de revisión, para el caso de las resoluciones que en materia de amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados; así como el artículo 14.

Sin duda alguna el artículo 14, en su párrafo tercero señala: "en los juicios del orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía y aún por mayoría de razón pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trate".

Hay aquí un primer cuestionamiento¹⁷⁸, "cuando la ley se aplica a la letra, ¿existe o no interpretación?, si vemos el texto del artículo 14 Constitucional, pareciera haber una disyuntiva, hay que resolver conforme a la letra de la ley o conforme a su interpretación jurídica; luego resolver

¹⁷⁸ Ponencia en la S.T.P.S. Ob. Cit. en nota (175). 23 de septiembre de 2000.

conforme a la letra de la ley no es interpretar la norma y en este sentido se ha pronunciado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando dice que el interpretar una norma es desentrañar su sentido a través del análisis literal, histórico, funcional, sistemático o de otra naturaleza que se realice frente a textos que no son suficientemente claros por sí mismos.

La Corte comparte la posición de que la aplicación literal de la ley no es interpretación, sin embargo autores contemporáneos como Carnelutti consideran que la simple lectura de la ley, la intelección misma es ya un acto de interpretación, en el mismo sentido Roberto de Rullero, dice que la aplicación exige que la norma sea antes interpretada para determinar si el caso concreto debe incluirse o no en aquélla, y ante el antiguo aforismo, del cual, tanto se abusó en el pasado, no tuvo su origen ni puede tener hoy otro significado que dice Rullero, cuando de las palabras del precepto se deduce de un modo indudable a la voluntad legislativa no debe admitirse so pretexto de interpretar la norma, la indagación de un pensamiento y de una voluntad diferente, pareciera pues que la interpretación del juez necesariamente debe ser distinta del legislador, como complementaria para crear la norma del caso terno de quien la realiza.

Pero el párrafo tercero del artículo 14 Constitucional nos dice, primero resuelve conforme a la letra de la ley, si esto no se puede, acude a la interpretación de la ley y si la interpretación de la ley no te da la solución del caso, acude por último a los principios generales del derecho, esta disposición vinculada al texto del artículo 17 Constitucional ha llevado a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a decir que no puede haber un caso sin decisión, el juez tiene la obligación de interpretar la norma o de integrarla, en su caso, para resolver los cuestionamientos que

se han sometido ante su potestad, y en el tema de la interpretación jurídica, las escuelas de doctrina reconocen y clasifican una serie de métodos de interpretación, "pero la Constitución no establece un orden preferencial conforme al cual se determine que se deba seguir un método y si éste no funciona luego otro, éste ha sido un reproche muy actual entre académicos concretamente del Doctor Cosío quien dice que es indispensable categorizar, jerarquizar los métodos de interpretación como una contribución necesaria para evitar las contradicciones de tesis, el único método aceptado como fundamental es atender a la letra de la ley, fuera de esto el intérprete puede acudir al método que esté más cerca de su corazón (sic) para llegar a la conclusión jurídica en que sustentará su fallo" 179.

Primero en la interpretación directa de la Constitución, el Pleno de la Suprema Corte no se atiene a un sólo juicio, trata de combinarlos, atiende desde luego al gramatical por imperativo del artículo 14, atiende al histórico con el conocimiento de los momentos en que se gestó y se creó la norma, atiende a los que ha dado en llamarse las tesis que actualmente aparecen publicadas a la génesis de la norma al método, es decir:

1. El Genético, atiende a cuales fueron las causas que substancialmente dieron lugar a la creación de la norma; pero atiende también al método;
2. Funcional, es decir un precepto de un cuerpo normativo no debe estar en pugna con los demás a tal grado que nos se excluya, sino que se complemente y en todo caso explicarlo nada más como una excepción, y el método;
3. Sistemático, ninguna ley está aislada, todas están interrelacionadas en lo que conocemos como régimen de derecho mexicano y esto explica

¹⁷⁹ Ponencia en la S.T. y P.S. Ob. Cit. en nota (175).

porque algunas veces la Corte ha llegado a decir entre el concepto de principios generales de derecho, que una disposición de una ley no es aplicable al caso cuando no hay solución en la norma que debe aplicarse, debe acudir a una ley no aplicable como principio general del derecho; este concepto de principio general del derecho es una voz difusa, se le ha querido dar connotación como aquellas máximas jurídicas universalmente reconocidas y de valor indiscutible.

Debe advertirse que no deben confundirse los métodos o procedimientos de las reglas de interpretación.

La técnica jurídica o jurisprudencia técnica; tiene por objeto la exposición ordenada y coherente de los preceptos jurídicos que se hallan en vigor en una época y un lugar determinados, y el estudio de los problemas relativos a su interpretación y aplicación¹⁸⁰.

La técnica consistirá en el adecuado manejo de los medios que permiten las finalidades que persigue el derecho, las cuales se obtienen por la formulación y por la aplicación de los preceptos jurídicos. Aplicando estos conceptos al campo del proceso laboral, la técnica tendrá por objeto los fines que persigue la ciencia del derecho procesal del trabajo.

G. Juez y Justicia Laboral

Hemos afirmado que en el proceso laboral, el actor mueve el ejercicio jurisdiccional y espera pedir una sentencia que reconozca su derecho, pero conseguirlo no depende únicamente de su demanda, el juez no es como sagazmente lo advertía Gnaeus Flavius una de esas máquinas

¹⁸⁰ NIÑO, José Antonio. Ob. Cit. En nota (177). Pág. 237.

automáticas en las cuales basta introducir por un lado, de tal manera que por el otro, salga una tarjeta con la respuesta. A fin de que la demanda propuesta por el actor pueda ser acogida, es necesario que vaya filtrándose a través de la mente del juez, y que consiga hacerse entender y persuadirlo, el éxito depende, por consiguiente de la interferencia de estas psicologías individuales y de la fuerza de convicción con que las razones hechas valer por el demandante consiguen hacer suscitar resonancias en la conciencia del juzgador¹⁸¹.

De lo anterior se advierte que es precisamente esa conciencia del juzgador con toda su labor de interpretación la que se verá plasmada en una sentencia si es justa o no.

No negamos que cada hombre tenga un sentido sobre lo justo y de lo injusto, pero nuestro propósito es referirnos no a una justicia individualizada sino frente a una colectividad en que se verá desarrollada.

El ser humano para poder hacer referencia a la justicia debe estar colocado en un orden y es aquí precisamente en el orden jurídico al que nos referimos.

GARCÍA Maynez, sostiene: "Son numerosas y graves, como bien notorio las disputas al contorno de derecho, aún son mayores las dudas y las discusiones en torno al de la justicia, pues unas veces se toma como sinónima lo equivalente del primero y otras veces se le invoca como cosa distinta y superior a dicho concepto. En cierto aspecto se hace consistir a la justicia en la conformidad con una ley mas de una parte, sin embargo,

¹⁸¹ CALAMANDREI, Piero. Ob. Cit. En nota (18). Vol. 2. Pág. 250.

se firma que la ley debe ser conforme a la justicia"¹⁸².

En el sistema jurídico Romano se conceptualizó a la justicia como a la voluntad firme y continuada de dar a cada quién lo suyo.

Analizando esta definición sostenida por Ulpiano podemos decir que para que un acto merezca el calificativo de justo no basta que lo sea, sino que necesita conformar su conducta al derecho sin rebeldía, es decir, la justicia es una cualidad que se debe prolongar en el tiempo con un carácter continuo y no consistir en una mera situación de carácter aislado.

Hans Kelsen analiza el tema de justicia desde el punto de vista filosófico, advirtiendo que la justicia es una característica posible más no necesaria de un orden social, pues, un orden jurídico es justo cuando el Estado (representado por una persona actuante) regula la conducta de los hombres, de tal manera que todos satisface¹⁸³.

Eduardo García Maynes, siguiendo a Aristóteles, nos dice que justicia es dar tratamiento igual a los iguales o desigual a los desiguales, reconociendo que existe una igualdad esencial entre los hombres, por lo que por justicia todos tendrían derecho en cuanto a seres humanos¹⁸⁴.

De lo expuesto anteriormente y teniendo en cuenta las dificultades que surgen al tratar de ubicar un concepto como lo es justicia, consideramos importante señalar nuestra definición, la justicia es un valor jurídico por el que se busca que las relaciones (entre dos o más personas físicas o morales) prevalezca un principio de igualdad, entendiendo esa

¹⁸² GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *Filosofía del Derecho*. 1973. Págs. 465-67.

¹⁸³ HANSS Kelsen. "*Teoría Pura del Derecho*". Octava edición. Ed. Porrúa. México. 1995. Págs. 291-297.

¹⁸⁴ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Ob. Cit. en nota (182) pág. 377.

igualdad, no en el contexto de que los sujetos de derecho deben ser considerados en un mismo plano o condición, sino una igualdad en donde a cada persona se le considere sus aptitudes y funciones, lográndose que cada sujeto obtenga el máximo beneficio sin interferir en los beneficios que correspondan a los demás.

Hemos afirmado a lo largo de este trabajo que el derecho del trabajo es un instrumento o medio para lograr un equilibrio en las relaciones entre la clase obrera y la capitalista (logrando así la justicia social), no podemos olvidar que ante todo este derecho es una de las partes componentes de un sistema normativo que busca la realización (además de la justicia) del bien común (entendiendo como tal el que está constituido por todos aquellos bienes que sólo se pueden lograr a través de dos o más personas) y de la seguridad jurídica que es la garantía de que una persona no será molestada en sus bienes, sus valores o su familia, y en caso de que estos lleguen a ser objeto de ataque violento, la sociedad buscará la manera de brindarle protección o en su defecto la reparación del daño.

En consecuencia, la justicia versará siempre sobre el bien común, y la seguridad jurídica aparece cuando la justicia se plasma en un orden normativo.

Queremos dejar patente, que es difícil alcanzar una justicia social plena a través de la correcta creación, aplicación e interpretación no sólo del derecho del trabajo, que requiere de reformas de fondo en diversas áreas (jurídicas, políticas y sociales), para iniciar el verdadero cambio hacia una nueva etapa histórica.

Nuestra propuesta es un derecho del trabajo eficiente y justo como

una de las condiciones a satisfacer para entrar en una nueva era de globalización, así como dentro del contexto mundial de naciones.

La comunidad laboral y los ciudadanos exigen que el Juez se apegue a la norma jurídica, demandan congruencia en las decisiones de los "Tribunales de Trabajo", es decir, de los juzgadores que integran la Junta propiamente en su carácter tripartita.

La impartición de justicia es una función de todo estado de derecho, por lo que la actividad jurisdiccional en materia laboral constituye un elemento fundamental de certidumbre y seguridad para amplios sectores de la sociedad, pues los trabajadores y patrones recurren con mayor frecuencia a estos órganos jurisdiccionales a fin de que sus litigios sean solucionados en forma imparcial por la autoridad.

Los Tribunales de Trabajo, constituyen sin duda el principal objetivo; el de impartir justicia en forma efectiva, oportuna, gratuita y honesta, contribuyendo así al cumplimiento de las condiciones individuales de trabajo, apoyando el respeto de los derechos colectivos.

No debemos olvidar que al hablar de Junta integrada nos referimos al Presidente de la Junta y a los Representantes del Trabajo y Capital, sin embargo, debemos recordar que estos últimos no son servidores de la Junta, de ahí que hace necesario realizar algunas precisiones.

Mucho se ha discutido sobre la conveniencia o inconveniencia de la integración tripartita de la Junta, existen algunas ideas en contra del tripartismo.

Los principales argumentos en contra de la integración tripartita de la Junta consiste en:

1. Los Representantes de los obreros y de los patrones se convierten en Juzgador-parte.
2. Los Representantes de las clases no son imparciales porque están inspirados en la lucha de clase, que a la postre se verá reflejado al emitir sus votos.
3. Demora del procedimiento.

Lo anterior, tiene su base en el análisis que hace el maestro Jorge Carpizo¹⁸⁵, acerca del Tripartismo.

De las ideas anteriormente citadas, nosotros concluimos en la opinión que dio la O.I.T. en la resolución número 2 de la tercera Conferencia de Trabajos de los Estados de América, celebrada en la Ciudad de México en abril de 1946, "En los países que tengan una administración formal de conciliación, y los organismos que operen colegialmente, deberían ser tripartitos".

Al igual que los maestros Rafael de Pina¹⁸⁶, Euquerio Guerrero¹⁸⁷ y Alcalá Zamora¹⁸⁸, coincidimos en que los representantes de los obreros y de los patrones no deben representar intereses particulares o de clase. Tampoco se tratan de asesores ni de fiscalizadores, sino de jueces defensores, no son asesores porque les pueden faltar los conocimientos necesarios para el ejercicio de la pericia y no parece factible que sean los

¹⁸⁵ CARPIZO, Jorge. Ob. Cit. en nota (113). Págs. 239-243.

¹⁸⁶ DE PINA, Rafael. Ob. Cit. en nota (116) pág. 212.

¹⁸⁷ GUERRERO, Euquerio. Breves Observaciones sobre el Derecho Procesal del Trabajo, Trabajo y Previsión Social. México. Tomo XI. Núm. 44, septiembre de 1941.

¹⁸⁸ ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa. México. 1970. págs. 171-172.

elementos legos los que otorguen asesoramiento legal al Juez Profesional.

Con la anterior opinión queda determinado que si no son asesores, deberán ser verdaderos jueces profesionales, es decir, deberán determinar el carácter de Magistrados Sociales.

Para contar con este marco de conducta, la Junta integrada debe aplicar el derecho y hacer justicia.

De ahí que, nosotros abogemos ante todo porque las Juntas en su carácter tripartita realicen la labor de un trato que equilibre su situación en la sociedad, de esta manera se busca hacer "justicia social".

Entre las principales virtudes de los Jueces o Magistrados "Junta tripartita", debe caracterizarlos: la honradez, lealtad, imparcialidad, eficacia, responsabilidad, profesionalismo, solidaridad, respeto, a éstos se suman los valores éticos que aparecen en el Código de Conducta que asume el Presidente Vicente Fox Quesada¹⁸⁹; v.gr., bien común, integridad, transparencia, rendición de cuentas, generosidad e igualdad; desde nuestra perspectiva añadiremos la veracidad, independencia, y sentimiento social.

La veracidad, porque debe combatir los vicios de falsedad, corrupción y deshonestidad que afectan a la sociedad.

¹⁸⁹ Código de Conducta (3). Presidente Vicente Fox Quesada.

La eficacia y perfeccionamiento de la justicia laboral implica contar con los mejores elementos expertos en esta importante disciplina, ahí radica el aspecto fundamental de contar con jueces honorables y una auténtica vocación para hacer justicia.

Por todo lo anterior, consideramos conveniente señalar que la composición tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, responde a que la naturaleza de los conflictos que se ventilan ante la misma, atañen no sólo a la producción del trabajo, sino también a la condición humana, los trabajadores. Lo que requiere que el personal jurídico de la Junta, y los integrantes de la Junta representantes de los sectores obrero y patronal estén debidamente capacitados como una garantía de democratización de la justicia obrera.

De ahí que, en primera instancia, se requiere realizar convenios de cooperación con los líderes sindicales, para efecto de que se propongan a "representantes" una vez que se conozca la convocatoria, a profesionales del derecho.

Además de que en un segundo momento, se deberían reformar los artículos 652, 653 y 665 de la Ley Federal del Trabajo al proponer a representantes de los trabajadores y patrones, sólo abogados laboristas.

DEBE DECIR:

Artículo 652. Los Magistrados o Jueces Sociales serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designen, de conformidad con las normas siguientes:

I. Tienen derecho a designar delegados a las convenciones:

- a. Los sindicatos de trabajadores debidamente registrados.
- b. Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un período no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados;

II. Serán considerados miembros de los sindicatos los trabajadores registrados en los mismos, cuando:

- a. Estén prestando servicios a un patrón.
- b. Hubiesen prestado servicios a un patrón por un período de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria;

- I. Los trabajadores libres a que se refiere la fracción I, inciso b), designarán un delegado en cada empresa o establecimiento; y
- II. Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos o por la que designen los trabajadores libres.

Artículo 653. Los Magistrados o Jueces Sociales serán designados en las convenciones por los mismos patrones o por sus delegados, de conformidad con las normas siguientes:

I. Tienen derecho a participar en la elección:

- a. Los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio.
- b. Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio;

- II. Los sindicatos de patrones designarán un delegado;
- III. Los patrones independientes podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector del Trabajo; y
- IV. Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos.

Artículo 665. Los Magistrados o Jueces Sociales del Trabajo y del Capital deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título de Licenciado en Derecho;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico;
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal, y
- V. Tener acreditado el curso de Especialidad en Materia de Trabajo.

En síntesis se propone el fortalecimiento del "tripartismo" con verdaderos representantes llamados Magistrados Sociales, la profesionalización del personal jurídico de la Junta con Presidentes de Juntas Especiales llamados "Magistrados o Jueces Sociales".

Reestructuración de la junta hacia una independencia administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por un Servicio Civil de Carrera de la Junta y el establecimiento del Instituto de Especialización en materia Laboral dirigido al personal jurídico e Instituto de Capacitación dirigido al personal administrativo.

En una palabra se buscan Jueces o Magistrados Social con vocación

humanista, en la que se respeten y defiendan los derechos del ser humano, en el contexto laboral. ¡Por la humanización de la Justicia Laboral!

**EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

C A P Í T U L O I V

Del artículo 870 de la ley Federal del Trabajo se desprende que las disposiciones del Capítulo XVII del Título Catorce señalan que la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza económica que no tengan una tramitación especial en esta Ley se regirán en los términos del citado capítulo.

En virtud de que el presente trabajo tiene por objeto el estudio de los conflictos individuales nos referiremos únicamente a éstos.

De ahí, que el capítulo que se estudia, comienza por señalar que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito inicial de demanda y de los requisitos que debe contener la misma (artículo 871 y 872 de la Ley Laboral).

En este capítulo se abordará el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su tramitación y resolución de los conflictos laborales.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda conforme a lo dispuesto en el artículo 871.

1. *Demanda*

Doctrinalmente, y reducido al concepto del área procesal, demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho.¹⁹⁰

Es en realidad el ejercicio de un derecho que se ve materializado en un escrito llamado demanda, que en palabras de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo¹⁹¹ identifica como la acción, y es precisamente a través de ésta que el actor pondrá en movimiento al órgano jurisdiccional.

Tiene aplicación la tesis que resolvió el amparo D-6121/96, Sindicato Nacional de Estibadores, 1 de diciembre de 1947, y que dice:

"Desde el punto de vista del sujeto de la acción laboral se clasifica en individual y colectiva, siendo la individual la que tiene por objeto que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la Ley y a los contratos le corresponda, ya sea que deriven tales derechos de un contrato individual de trabajo o de uno colectivo; y acción colectiva es la que se ejercita por el sindicato con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, su revisión o modificación, con el fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa, nuevas condiciones de prestación de servicios".

Es con la demanda que se inicia el juicio, todo el procedimiento se regirá en torno a la demanda, de ahí que su forma y redacción merezca cuidado, pues el éxito o fracaso del conflicto dependerá de los argumentos empleados.

¹⁹⁰ Enciclopedia Jurídica Orbea. Tomo VI, DEFE-DERE, Buenos Aires, 1975, págs. 463-464.

¹⁹¹ ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Ob. CII. en nota (39). México, 1970. pág. 103.

Es importante señalar, que en nuestra Legislación Mexicana, la ley impone la obligación de iniciar el procedimiento 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, así lo señala el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo; es dable comentar que es inexacto que este último aspecto se cumpla, pues las cargas de trabajo hacen que sea más de 24 horas el trámite.

Una vez turnada a la Junta que corresponda por razón de competencia y distribución de las labores de la Junta, se turnará al Secretario de Acuerdos, quien dictará el acuerdo de radicación, siempre y cuando la demanda no esté incompleta o no comprenda todas las prestaciones, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, de lo contrario, la Junta al admitir la demanda, subsanará ésta, previniendo al actor para estos efectos dentro de un término de tres días.

En el caso de que la Junta resuelva no dar trámite a la demanda, por hecho de que la acción laboral intentada no esté prevista en la Ley, es ilegal, y será hasta el momento en que se pronuncie el laudo cuando se analicen las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, y se haga la enumeración y apreciación de las pruebas; así lo sostuvo la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión de 28 de febrero de 1994, Contradicción de Tesis 51/93, que lleva por rubro: **"ACCIÓN LABORAL. EL AUTO ADMISORIO NO DEBE CALIFICAR SU PROCEDENCIA"**.

El segundo principio está consagrado en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, cuya obligación del patrón de exhibir la documentación se hace patente y rompe con el principio general del proceso de que quien "afirma está obligado a probar" precepto que viene a determinar una excepción en dicho principio en función de la particularidad propia de la relación de trabajo en que al patrón de acuerdo a las leyes fiscales tiene obligación de probar.

2. Auto de Radicación

Cabe señalar que el emplazamiento es una especie de la notificación, para precisar su diferencia, se requiere analizar esta figura.

Una vez admitida la demanda, la Junta dictará un acuerdo de radicación en el cual se señalará día y hora para que se lleve a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la demanda, ordenándose notificar personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia, apercibiendo al demandado que en caso de no comparecer a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Cabe aclarar que la notificación y emplazamiento deben realizarse por el Actuario correctamente, de ahí que es preciso analizar sus términos y sugerencias prácticas, para que el Actuario elabore correctamente las notificaciones.

3. Notificación y Emplazamiento

El verbo notificación proviene del latín *notificare, notus, conocido, y facer, hacer*; es decir hacer del conocimiento a alguien de una resolución de la autoridad con las formalidades perceptuadas¹⁹².

A. Definición de Notificación

Rafael de Pina, define a la notificación como "el acto mediante el cual, con las formalidades legales preestablecidas, se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a la que se reconoce como interesado en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal"¹⁹³.

De lo anterior, se advierte que la notificación es el acto por el cual se hace saber en forma legal a alguna persona un mandamiento judicial.

Es el medio legal por el cual la Junta da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de la resolución¹⁹⁴.

Tanto el emplazamiento y la notificación son medios de comunicación procesal, difieren, en primer lugar, en que ésta es el género, y el emplazamiento la especie.

B. Definición de Emplazamiento

Emplazamiento es un medio de comunicación procesal¹⁹⁵.

¹⁹² Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésimaprimer edición. 1992 Pág. 1026.

¹⁹³ DE PINA, Rafael, *Ob. Cit.*, pág. 244.

¹⁹⁴ Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. en nota (65). pág. 8.

¹⁹⁵ *Ibidem.* pág. 1256.

Cabanelas define al emplazamiento como "El requerimiento o convocatoria que se hace a una persona por orden de un juez, para que comparezca en el tribunal dentro del término que se le designe, con el objeto de poder defenderse de los cargos que se le hacen, oponerse a la demanda, usar de su derecho o cumplir lo que se le ordene. La diferencia principal entre *emplazamiento* y *citación* reside en que ésta señala día y hora para presentarse ante la autoridad judicial, mientras que el *emplazamiento* no fija sino el plazo hasta el cual es lícito acudir al llamamiento del tribunal".¹⁹⁶

Rafael de Pina sobre el tema define al emplazamiento: "El acto procesal destinado a hacer saber al demandado la existencia de la demanda y la posibilidad legal que tiene de contestarla".¹⁹⁷

El emplazamiento en el procedimiento laboral en nuestro criterio, consiste en hacer saber a una persona (física o moral) que ha sido demandada, corriéndole traslado con las copias de la demanda, debidamente cotejadas, y del acuerdo de radicación de la misma, en donde se señala la fecha para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con los apercibimientos de ley, esto en los casos de conflictos individuales, ya que para los procedimientos especiales se emplaza para la audiencia de Conciliación, Demanda Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y Resolución.

En la diligencia en la que se lleva a cabo el emplazamiento, cuando la persona con quien se entiende no firma el acta correspondiente, el actuario debe asentar la razón expresa de que ésta se niega a firmar, lo que es necesario porque se trata de una actuación judicial en la que el actuario debe hacer constar con claridad y precisión los hechos de los cuales da fe, para

¹⁹⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*, Heliasta. Argentina. 1988. pág. 113.

¹⁹⁷ DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*, Porrúa. México. 1970. pág. 160.

que así produzca convicción en la autoridad jurisdiccional de que el demandado sí fue debidamente emplazado, toda vez que esto no puede inferirse con base en presunciones.

a. El Citatorio

Citación, es el llamamiento que se hace a la demandada para que acuda ante la misma fecha y hora que se le señale para la práctica de una diligencia.

Los citatorios formulados por los actuarios deberán cumplir los requisitos siguientes:

1. Un rubro que exprese número de la Junta, del expediente y nombre de las partes.
2. Nombre de la persona citada.
3. Domicilio de la misma.
4. La orden de esperar al Actuario.
5. La hora precisa y el día en que debe esperar.
6. El apercibimiento que se hará efectivo en caso de no aguardar al Actuario.
7. La firma y nombre del Actuario que deje el citatorio.
8. La firma y nombre de la persona que lo reciba. Cuando se niegue a firmar o dar su nombre, deberá hacerse constar tal circunstancia.

Alcalá-Zamora y Castillo da una interpretación que tiene mayor precisión técnica, al expresar: "La diferencia esencial entre la citación y el emplazamiento estriba en que la primera contiene un señalamiento de sitio,

día y hora para comparecer; mientras que el emplazamiento marca el período de tiempo dentro del cual debe personarse”¹⁹⁸.

Es procedente el citatorio si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada; si, no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local.

Debe entenderse de la interpretación armónica del artículo 743 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que es suficiente que el Actuario exprese que se constituyó en el domicilio en que debe realizar la primera notificación y que recabó el nombre y carácter de quien lo atendió en dicha diligencia, cuando no se encuentre en el domicilio indicado la persona que debe ser notificada o su representante.

El cercioramiento del domicilio implica que el Actuario debe asegurarse de la verdad, de la exactitud de una cosa, de la identidad de una persona o de la veracidad de un hecho; por ello, al hablar sobre las funciones actuariales, no basta decir que el Actuario se constató apoyándose en que es el domicilio que pronuncia el actor y porque tiene a la vista la nomenclatura y número exterior visible de la finca en que se actúa, puesto que, para ese fin, es necesario que, con los atributos propios de esa autoridad, se asegure mediante otros datos que tenga a su alcance, de la efectividad de la designación del domicilio de que se trata, esto es, debe cerciorarse que quien pretende llamar a juicio, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.

¹⁹⁸ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, Cuestiones de Terminología Procesal. UNAM. México, 1972, pág. 183.

Por lo tanto, el Actuario tiene la obligación siguiente:

1. Que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja, o tiene su domicilio, en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación (artículo 743, fracción I).
2. Asentar los elementos que lo llevaron a tal convicción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, se harán personalmente, las **notificaciones** siguientes:

- I. Emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo, y

XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

b. Análisis del Artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo

La práctica correcta de la primera notificación o emplazamiento, es importante, porque ello permite que el procedimiento se lleve el emplazamiento ordenadamente, sin incidentes que retrasen el procedimiento y, generalmente, mayor trabajo para la Junta, al tener que destinar tiempo y personas para resolverlo.

La forma de realizar la primera notificación se desarrolla conforme a la norma siguiente:

Artículo 743. La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

Fracción I. El actuario se cerciorará de que la persona que debe ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación.

Para un mejor análisis de esta fracción, dividamos su planteamiento en los siguientes puntos:

Este primer paso deberá cumplirlo el actuario no sólo verificando que en el domicilio que se ha constituido coincide con el domicilio aportado por el actor para notificar y emplazar al demandado, sino además, cerciorándose de que en el mismo habita, trabaja o tiene ahí su domicilio.

Tratándose de varios codemandados, obviamente, este cercioramiento lo deberá llevar a cabo el funcionario de manera individual por cada uno de ellos.

A. Medios para llevar a cabo el Cercioramiento del Domicilio del Demandado

En cuanto a los medios por los que puede cerciorarse el actuario de que el domicilio en el que actúa es el correcto, éstos pueden consistir en:

1. El Registro Federal de Causantes,
2. Cédula de Empadronamiento,
3. Licencia de Funcionamiento,
4. Licencia Sanitaria,
5. Contrato de Arrendamiento,
6. Escrituras del inmueble, entre otros, de los que debe dar cuenta el funcionario describiéndolos en el acta correspondiente, de haberlos tenido a la vista.

EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL. El emplazamiento a la parte demandada en el juicio es de vital importancia, en virtud de que con el mismo se le sujeta ante la autoridad que la requiere a efecto de cumplir con la garantía de audiencia prevista en el artículo 14 constitucional, como una de las formalidades esenciales al procedimiento; consecuentemente, dicho acto procedimental debe realizarse cumplimentando estrictamente las disposiciones que lo rigen y, si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo no señala los elementos que debe tener en consideración el Actuario para cerciorarse de que el lugar en el que se constituye para hacer un emplazamiento es el domicilio de la parte demandada, es evidente que si no

se entiende la diligencia personalmente con ésta, ni se certifica el personal conocimiento que tenga el Actuario de la misma, es insuficiente la simple afirmación de una persona que asevere, sin acreditarlo que el domicilio corresponde al de la parte a la que se pretende emplazar, sobre todo cuando existen documentos que deben obrar en el lugar en que se va a practicar la diligencia, que deben ser tomados en consideración preferentemente por el Actuario, para cerciorarse de que se constituyó en el domicilio de la persona a quien se va a emplazar, documentos tales como la cédula de empadronamiento, licencia de funcionamiento, licencia sanitaria, etcétera. Ponente: Magistrado José Martínez Delgado. Secretario: Humberto Román Palacios. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tribunales Colegiados. Informe 1975, Tercera Parte. Pág. 224. IT.34/1975. Lucio Moreno Maldonado y otra. Julio 30 de 1975. Unanimidad de votos.

B. Identificación de la persona con quien se entiende el emplazamiento

Con quien debe entender la diligencia de emplazamiento el actuario y cuya presencia debe requerir necesariamente es al demandado o su representante legalmente autorizado que acredite la personalidad con que se ostente, misma que deberá identificarse plenamente, debiendo el funcionario asentar estos datos en el acta circunstanciada que levante, de tal manera que no quede la menor duda de que dicha diligencia se entendió con el demandado o su representante.

Al respecto los Tribunales de amparo han resuelto:

EMPLAZAMIENTO A JUICIO. ARTICULO 688, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Los actuarios están obligados a practicar el emplazamiento a juicio como lo ordena la ley, y por tanto, deben cerciorarse, entre otras cosas, del nombre de la persona con la que entendieron la diligencia, más aun si ésta se manifiesta como representante legal del demandado. Amparo directo 5826/73. Textiles Tenexac, S.A. de 4 de julio de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Marco Antonio Arroyo Montero. Boletín. Año 1. Julio 1974'. Núm. 7. Cuarta Sala. Pág. 79.

EMPLAZAMIENTO A JUICIO. ARTICULO 688 FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Los actuarios están obligados a practicar el emplazamiento a juicio como lo ordena la ley, por lo tanto, deben cerciorarse entre otras cosas del nombre de la persona con la que entienden la diligencia, más aun si ésta se ostenta como representante legal del demandado. Amparo directo 176/1974. Radiodifusora comercial X.E.J.V. 3 de febrero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

"FRACCIÓN II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla".

Aquí, podemos hacer una división de esta fracción en dos incisos:

- 1. Emplazamiento directo a persona física; y**
- 2. Emplazamiento directo a persona moral.**

A. EMPLAZAMIENTO DIRECTO A PERSONA FÍSICA

El actuario primeramente deberá verificar que la persona con la que se atiende la diligencia efectivamente se trata del demandado, quien deberá identificarse plenamente con la finalidad de evitar la suplantación de personas.

B. EMPLAZAMIENTO A PERSONA MORAL

Tratándose de una persona moral a la que se le va a notificar y emplazar, como ya se dijo antes, a quien deberá necesariamente buscar el actuario en primer término es al representante legal de la misma, y sólo que persona con quien se entiende la actuación demuestre tener representación suficiente se podrá llevar a cabo la diligencia, debiendo el funcionario también asentar en el acta correspondiente el nombre del representante de la persona moral, los datos de los documentos exhibidos, así como aquéllos que acrediten el carácter con que se ostentó dicha persona.

EMPLAZAMIENTO A PERSONAS MORALES, FORMALIDADES DEL.

Según lo ordenado por el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de notificar por primera vez a una persona moral, necesariamente a quien el actuario debe buscar al pretender hacer la notificación es el representante legal de esa persona moral, y sólo en caso de que se cerciore de que realmente se trata de una persona que tiene facultades legales para representarla, lo que debe hacer exigiendo a ésta que le exhiba los documentos correspondientes, podrá efectuar la notificación, y es incuestionable que, de no hacerlo así el actuario, el emplazamiento deja de practicarse en los términos del precitado artículo 689. Amparo

directo 6058/1971. Borlon Tex., S.A. Abril 6 de 1972. T votos. Ponente Mtra. María Cristina Salmoran de Tamayo. Amparo directo 180/1978. Unión de Agentes a comisión y trabajadores de Casas Comerciales en General en el Distrito Federal. Abril 24 de 1978. 5 votos. Ponente: Mtro. David Franco Rodriguez. Amparo directo 6412/1978. Camioneros de Campeche, S.A. de C.V. febrero 28 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 6153/1978. Comisión Federal de Electricidad. Junio 4 de 1979, 5 votos. Ponente: Mtro. Julio Sánchez Vargas. Amparo directo 4093/1978. Notimex, S.A. julio 2 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Mtro. Julio Sánchez Vargas. Jurisprudencia 4ª. Sala Informe 1979, Segunda Parte, tesis 4, pág. 7.

EMPLAZAMIENTO, FORMALIDADES DEL. Lo ordenado por el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, debe entenderse en el sentido de que, cuando se trata de notificar por primera vez a una persona moral, necesariamente a quien el actuario debe buscar al pretender hacer la notificación, es al representante legal de esa persona moral y sólo en el caso de que se cerciore que realmente se trata de una persona que tiene facultades legales para representarla, lo que debe hacer exigiendo a éste que le exhiba los documentos correspondientes, podrá efectuarse la notificación y es incuestionable que, de no hacerlo así el actuario, el emplazamiento deba practicarse en los términos del precitado artículo 743. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Amparo directo 448/84. Vigueta y Cemento del Centro, S.A. de 20 de septiembre de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Alonso Núñez Salas. Secretario. José Castro Aguilar. Informe 1984. Tercer Parte. Tribunales Colegiados de Circuito.

NOTIFICACIÓN. EL ACTUARIO DEBE CERCIORARSE DE LA IDENTIDAD DEL EMPLAZADO. EL artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, dispone

que al practicar la primera notificación personal, el actuario se cerciorará de que la persona que debe ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para llevarla a cabo (fracción I); que si está presente el interesado o su representante, hará la notificación (fracción II); y que, en todos los casos, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye. Aunque el precepto no lo diga expresamente, **el actuario debe cerciorarse de la identidad de la persona a quien va dirigido el emplazamiento, pues ello está lógica y jurídicamente implícito en la finalidad del acto, que consiste en que el** sujeto llamado a juicio quede debidamente enterado de que existe una demanda en su contra y, por ello, es necesario extremar las precauciones, para no dejarlo indefenso, de todo lo cual se asentará razón, como exige la ley. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. Amparo en revisión 26/91. Diego Uribe Grijalva y otros. 6 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Abdón Ruiz Miranda.

Lo anterior no debe confundirse con el supuesto que establece la fracción III que se estudia, al solicitar la identificación de otra persona distinta al interesado y que de conformidad con la Contradicción de Tesis 7/89, no es requisito obligatorio para parte del Actuario solicitar la identificación. **"NOTIFICACIONES PERSONALES EN JUICIOS LABORAL. CITATORIO"**.

FRACCIÓN III. *Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada".*

- A. El domicilio corresponde al demandado;
- B. Se establezca un día y hora previos para realizar el emplazamiento, y

C. No es obligación del actuario solicitar identificación. (Contradicción de Tesis 7/89).

A. CERCIORAMIENTO DEL DOMICILIO EN EL QUE SE DEJA EL CITATORIO

El hecho de no encontrar al demandado en el domicilio a emplazar puede deberse a la posibilidad de que no sea su domicilio, y por tal motivo, con mayor razón el actuario debe confirmar la exactitud de que el domicilio en el que actúa corresponde a esta parte, y que de no ser así y no corresponde este domicilio al demandado, tanto la actuación consistente en dejar el citatorio como el emplazamiento mismo llevado al día siguiente, serían nulos.

Habiéndose confirmado la veracidad del domicilio el actuario deberá asegurarse de tomar los datos, nombre, medio de identificación y recaerá la firma de la persona con quien le deja el citatorio al demandado.

EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL. El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, dispone en lo conducente: "La primera notificación se hará de conformidad dentro de las normas siguientes: III. Si no está presente la persona que debe ser notificada o su representante, se le dejará citatorio para que espere al día siguiente a una hora determinada". Así, si de las actuaciones aparece que el Actuario dejó al demandado citatorio para que lo esperara al día siguiente de las diecisiete horas quince minutos a las dieciocho horas quince minutos, no es exacto que no se hubiera dejado a la parte demandada, citatorio para una hora determinada, pues es manifiesto que, hallándose integrada toda hora, con sesenta minutos, como el citatorio se dejó para que la demandada esperara precisamente durante

la integrada por los sesenta minutos que corrieron de las diecisiete horas quince minutos a las dieciocho horas quince minutos, resulta evidente que, la hora en que debía esperar, quedó perfectamente determinada en términos absolutamente precisos, es decir, fue aquella que corrió minuto a minuto durante los extremos que, al respecto, se determina con anterioridad. TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : 76 Sexta Parte, Página: 31. Amparo directo 99/74. Ramón Barba de Loza. 11 de abril de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: José Alonso Abitia Arzapalo.

EMPLAZAMIENTOS DEFECTUOSO, LO ES SI NO CONSTA QUE EL ACTUARIO SE CERCIORÓ DE LA CERTEZA DEL DOMICILIO DEL INTERESADO, ANTES DE DEJAR EL CITATORIO PARA QUE SE LE ESPERE. Aunque en el reverso del instructivo entregado por el actuario en su segunda visita, obre la razón asentada por éste en el sentido de haberse cerciorado de que el lugar donde se constituyó era el indicado para la notificación; si ninguna constancia existe de que en la primera ocasión se cercioró de ese extremo, antes de dejar el citatorio para que se le esperase al día siguiente, ni de que esas circunstancias las asentó en autos, como lo requiere el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que se infringió dicho precepto y que el emplazamiento es nulo conforme al diverso artículo 753 de la misma Ley. Amparo en revisión 306/88. Autobuses de Oriente, ADOS, S.A. de C.V. 10 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Alonso López Murillo. Secretaria: Mercedes Montealegre López.

Al dejar el actuario citatorio al demandado para que le espere al día siguiente, es evidente que deberá ser el día siguiente hábil.

NOTIFICACIÓN. CITATORIO. EL ACTUARIO DEBE CERCIORARSE DE QUE LA PERSONA CON QUIEN LO DEJA TIENE EL CARÁCTER CON QUE SE OSTENTA. El actuario, antes de dejar un citatorio para que lo espere al día siguiente la persona a quien va a notificar, deberá cerciorarse si la persona con quien lo deja tiene el carácter con el que éste se ostenta. Primer Tribunal Colegiado en Materia del Primer Circuito. Amparo directo 145/81. Arte en Porcelana, S.A. 29 de septiembre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Semanario Judicial. Séptima Época. Volúmenes 151-156. Julio-Diciembre de 1981. Sexta Parte. Tribunales Colegiados. Pág. 121.

Esta tesis operaba en el año de 1981, sin embargo ya la Suprema Corte de Justicia de la Nación aclaró lo anterior, veamos:

B. Ahora con la Contradicción de Tesis 7/89, no es requisito obligatorio por parte del Actuario solicitar identificación.

NOTIFICACIONES PERSONALES EN JUICIOS LABORES. CITATORIO. El actuario no tiene la obligación de cerciorarse de que la persona con quien lo deja tiene el carácter con que se ostenta. La Ley Federal del Trabajo no establece en el artículo 743, fracción III, ni en algún otro precepto, que cuando no esté presente el interesado o su representante, y que tenga que dejar citatorio, el actuario deba cerciorarse que la persona con quien deja dicho citatorio tiene el carácter con que se ostenta. Tampoco se puede establecer que el requisito aludido esté contenido en el párrafo final del artículo 743, pues debe entenderse que es suficiente que el actuario exprese que se constituyó en el domicilio en que debe realizar la primera notificación y que en el domicilio indicado la persona que deba ser

notificada o su representante. Contradicción de tesis 7/89, Tribunales Colegiados Primero y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 12 de marzo de 1990. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez. Semanario Judicial Tomo V, enero-junio, 1990. Pleno y Salas. Primera Parte. Pág., 281.

Cabe señalar que de acuerdo a la Contradicción de Tesis 24/92 el citatorio no debe fijarse en la puerta de entrada.

EMPLAZAMIENTO A JUICIO EN MATERIA LABORAL. EL CITATORIO RESPECTIVO NO DEBE FIJARSE EN LA PUERTA DE ENTRADA, SINO DEJARSE A ALGUNA PERSONA DEL DOMICILIO. Las reglas establecidas en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo tienden a garantizar, dentro del juicio laboral, que la primera notificación --particularmente el emplazamiento--, se haga a la persona directamente interesada o a su representante legal, para que conociendo del asunto, tenga oportunidad de ser oído en defensa. Por ello exige que el Actuario no sólo se cerciore de que la persona habita, trabaja o tiene su domicilio en la localidad señalada para hacer la notificación, sino que asiente los elementos que lo llevaron a tal convicción, después de lo cual hará la notificación al interesado o a su representante si están presentes, pero si no está ninguno de los dos "...le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada", como especifica la fracción III de dicho precepto. La interpretación de esta fracción, tanto literal como sistemática, hace concluir que el citatorio debe dejarse a alguna persona del domicilio, como se infiere de la secuencia de las tres primeras fracciones, debiendo señalarse que ninguna de ellas autoriza al funcionario a fijar el citatorio en la puerta del local si está cerrado; tal proceder lo establece la fracción IV tratándose de la copia de la resolución, y si bien es cierto que en este caso se corre el riesgo

de que la notificación no llegue materialmente a su destinatario, la medida se justifica, precisamente, en razón del desacato al citatorio; de ahí la importancia de que ésta se deje en poder de una persona en el domicilio señalado, pues ello asegura el conocimiento de la diligencia y da sustento al procedimiento de fijación, de resultados reales tan aleatorios. Atento a lo anterior, el citatorio que se fija en la puerta del domicilio del interesado para la notificación personal de emplazamiento a juicio, no puede estimarse legalmente hecho. Contradicción de tesis 24/92. Entre el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces único y ahora Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José. Tesis de Jurisprudencia 19/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso.

“FRACCIÓN IV. *Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada”.*

De conformidad con la primera parte de esta fracción, podrá el actuario llevar a cabo la diligencia de emplazamiento con cualquiera persona que se encuentre en la casa o local a notificar sin importar si la misma es representante o empleado del demandado o no, debiendo asentar en el acta correspondiente entre otras circunstancias relativas como pueden ser el nombre de la persona que lo atendió, sus características personales, el

puesto de su presencia en el domicilio, pero sin que tenga la obligación de cerciorarse de la veracidad de la información que recibe.

En estos términos resolvieron los Tribunales Federales los amparos y la Contradicción de tesis que se enuncian a continuación:

EMPLAZAMIENTO A PERSONAS MORALES EN MATERIA LABORAL. No se vicia esa diligencia, aun cuando en la segunda búsqueda se haya entendido con quien dijo ser jefe de personal y luego resultó que en aquel momento ya no laboraba para la demandada; porque siendo cierto que cuando se trata de personas morales, el actuario debe asegurarse de que la persona con quien entiende la diligencia es el representante legal de la empresa, también es verdad que las fracciones III y IV del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo lo facultan para que, si no se encuentra presente le deje citatorio y si a pesar de ello no encuentra al interesado o a su representante, entienda la notificación con la persona que se encuentre en la casa o local. Sin que la ley le imponga la obligación, en esta segunda diligencia, de cerciorarse si dicha persona trabaja o no para la empresa. TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: I Segunda Parte-1, Página: 285. Amparo directo 33/88. C.A.A. S.A. 8 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguiñiga. Secretario: Juan García Orozco.

NOTIFICACIONES PERSONALES EN MATERIA LABORAL. CUANDO SE PRACTICAN CON PERSONA DISTINTA DEL INTERESADO POR NO ESTAR PRESENTE ESTE NI SU REPRESENTANTE A PESAR DEL CITATORIO QUE SE DEJÓ, EL ACTUARIO DEBE ASENTAR LOS ELEMENTOS QUE LO LLEVARON A LA CONVICCIÓN DE QUE AQUÉLLA

VIVE, TRABAJA O ES EL DOMICILIO, SIN ESTAR OBLIGADO A CERCIORARSE DE TALES EXTREMOS. Para que la notificación personal se haga en la forma que establece la fracción IV del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que previamente se hayan satisfecho los requisitos que establecen las fracciones I y III de ese precepto, es decir, que con anterioridad el actuario ya se haya constituido en la casa o local señalado; que ya se haya cerciorado de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en esa localidad y que, no habiéndolo encontrado, le dejó citatorio con la persona del domicilio que lo atendió; a partir de ahí, siguiendo la regla procesal, si pese al citatorio no están presentes el interesado o su representante, el actuario hará la notificación por conducto de la persona que se encuentre en la casa o local y sea del domicilio, haciendo constar en el acta las circunstancias relativas como pueden ser, entre otras, el nombre de la persona que lo atendió, sus características personales, el puesto que desempeña, el carácter con que se ostentó, la razón de que esté en el domicilio, la relación que guarda con el interesado, pero sin que sobre tales datos se tenga que cerciorar, porque la obligación de asegurar la veracidad de la información que recibe no se establece en ninguna disposición en esta fase de la diligencia, independientemente de que ello retardaría y dificultaría las actuaciones de modo innecesario, puesto que el actuario ya hizo todo lo posible porque la notificación llegara al interesado que, inclusive, desató el citatorio. Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Parte: 79, Julio de 1994, Tesis: 4a./J. 26/94, Página: 29. Contradicción de tesis 9/94. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, y el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados del Cuarto Circuito. 30 de mayo de 1994. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez. Tesis de Jurisprudencia 26/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del

veintisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

“Fracción V. *Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, esta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución”.*

De dicha fracción se advierte que existe la particularidad de que en caso de que el representante o la persona con quien debe recibir la notificación se **negaren** a recibir la misma se realizará por instructivo.

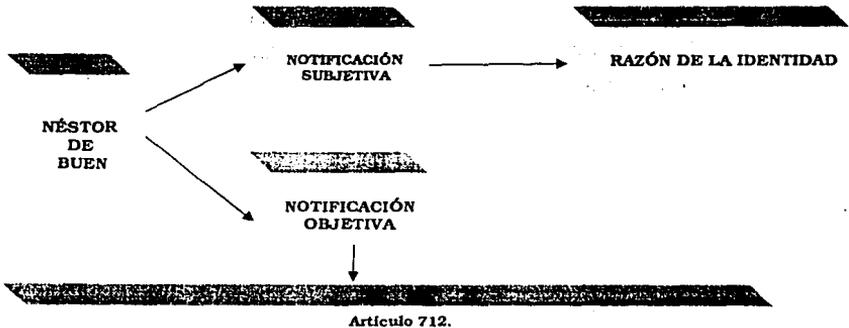
Cabe señalar que en ninguna disposición de la fracción que se estudia no define que debe entenderse por “instructivo”, de ahí que dicho adjetivo proviene de la familia instruir que significa la formalización de un proceso o expediente conforme a las reglas de derecho, en esa tesitura el actuario deberá formalizar la notificación en los mismos términos como si se estuviera emplazando al demandado (sin que se negará a recibir la notificación), es decir cerciorándose (modo, tiempo y lugar) de la persona o representante que se niega a firmar habita, trabaja o tiene su domicilio, pero con la particularidad de que deberá hacer constar tal negativa y que se trata de un instructivo.

“Fracción VI. *En el caso del artículo 712 de esta ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.*

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye”.

1. Cercioramiento del domicilio, ver nominas.
2. De la misma documentación se advertirá si se prestan o prestaron los servicios.
3. De la misma documentación se advierte el nombre del patrón o fuente de trabajo.
4. Y sino es así, requerirá le sea proporcionado el nombre del responsable de dicha fuente de trabajo con la documentación que así lo pruebe.

Néstor De Buen, clasifica las notificaciones en la forma siguiente:



Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón. La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EMPLAZAMIENTO ILEGAL DEL PATRÓN. Si el trabajador no precisó en su demanda laboral el nombre y el domicilio de su patrón, sino únicamente la actividad a que se dedicaba y la ubicación de la fuente de trabajo, y el actuario realizó el emplazamiento en ese lugar, con la persona que ahí se encontraba, sin cerciorarse de quien era el propietario, responsable o beneficiario de la misma, a fin de dirigir el citatorio, y en su caso el instructivo, a este último, para que frente a él se siguiera el juicio, el emplazamiento realizado en esas condiciones no cumple con los requisitos exigidos por el artículo 743, fracciones I y II, en relación con el 712, ambos de la Ley Federal del Trabajo. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: III Segunda Parte-1, Página: 322. Amparo en revisión 24/89. Sonia Estrada Sáenz de Mejía. 4 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Joel González Jiménez. Secretario: José María Mendoza Mendoza.

A. La Cédula de Notificación

1. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
2. El número de expediente;
3. El nombre de las partes;
4. El nombre y domicilio de la persona o personas que deben ser notificadas,
y
5. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

La forma de realizar las notificaciones personales están contempladas en las actuaciones en las que interviene el actuario en las pruebas confesionales de la demanda, confesional de hechos propios (artículo 787),

Testigos (artículo 813, 814 y 815 L.F.T.), Inspección (artículo 829 L.F.T.), cotejo y compulsa (artículo 809 L.F.T.).

a. Notificaciones personales posteriores

Las notificaciones personales posteriores a la primera (emplazamiento), se harán al interesado o a su representante, el mismo día que se dicte resolución, si están presentes en el local de la Junta, o en el domicilio que tuvieran designado.

Cabe señalar, que debe distinguirse el emplazamiento de una simple notificación, porque con el primero, se llama a una persona a juicio y debe ir acompañado del traslado correspondiente, a efecto de que se desarrolle normalmente el procedimiento; y en el segundo, se realiza durante aquél.

También, deben distinguirse las notificaciones personales de las no personales. Las primeras, son las que realiza el Actuario directamente al interesado; las no personales son las que se hacen a los interesados en forma indirecta, mediante publicación que se fija en los estrados de la Junta o en el Boletín Oficial de la misma. **La citación, es siempre personal.**

4. Audiencia de Ley

El Secretario de Acuerdos, tiene una importante función que es la de verificar que el Actuario designado por la Junta, haya notificado a la empresa por conducto de su representante y que éste acreditó debidamente su personalidad, o en su caso, dejó citatorio previo. En caso de que esté surtiendo efecto la notificación, procederá a dictar un acuerdo suspendiendo

la audiencia y señalando nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de ley.

5. Etapa de Conciliación como forma de terminar el proceso

Es importante señalar que a esta etapa debe dársele un privilegio especial, pues la avenencia entre las partes da lugar a la terminación del conflicto. En la práctica las partes llegan a solicitar en diversas actuaciones, que la misma se suspenda, por las pláticas conciliatorias que están celebrando, y se señale una nueva fecha para su celebración; la Junta sólo en particulares excepciones podrá señalar nueva fecha para la audiencia, ya que, de lo contrario, lo único que se haría es retrasar el procedimiento.

Se ha advertido mediante los datos estadísticos concernientes,¹⁹⁹ que se producen en forma excesiva e injustificada los diferimientos de las audiencias, especialmente en la etapa conciliatoria, y en la de ofrecimiento y desahogo de pruebas; lo que contraviene los principios consagrados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, de economía y sencillez en el proceso laboral que deben reflejarse en la celeridad del mismo, como exigencia indispensable para la impartición de una justicia expedita.

Al respecto, en la etapa conciliatoria el diferimiento de la audiencia debe darse por una sola vez de común acuerdo entre las partes, con el objeto de conciliarse conforme a lo dispuesto en el artículo 876, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo. En futuras reformas se podrá proponer que si las partes solicitan posteriormente en una o más ocasiones la suspensión de la

¹⁹⁹ NOTA: Análisis de Celebración de Audiencias 1993-1998. En el período de 1998 se realizaron 240,069, se celebraron 157,245 y 82,824 no se celebraron, lo que implica un 35% de diferimientos de audiencia (a solicitud de parte, falta de notificación, por exhorto, y otros motivos). Informe de labores de la Presidencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

audiencia, la Junta a su juicio podrá diferirla, cuando ello sea conveniente para lograr la solución conciliatoria.

En cuanto al ofrecimiento y desahogo de pruebas, aunque no existe disposición legal que lo autorice, también se advierten diferimientos infundados de las audiencias, ocasionando en ambos casos una demora en el procedimiento.

Por lo anterior, es de hacer notar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en Circular No. 002,²⁰⁰ misma que se turnó a los Presidentes de las Juntas Especiales y en la que se hizo un atento requerimiento para que en los acuerdos de diferimiento de las audiencias, interviniera necesariamente el Presidente de la Junta Especial respectiva, responsabilizándose de que se observara la normatividad procesal; teniendo en cuenta la celeridad del procedimiento laboral que deriva de los principios contenidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, así como la obligación de los presidentes de las Juntas, de cuidar que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, como se desprende del artículo 771 del ordenamiento legal.

6. Etapa de Demanda y Excepciones

Al iniciar esta etapa, el Presidente de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que lleguen a un arreglo satisfactorio, y si éstas no aceptan, se dará el uso de la palabra al actor, con el objeto de que ratifique o modifique su demanda, debiendo de precisar los puntos petitorios; asimismo, si el actor no cumple con los requisitos omitidos o no subsana la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

²⁰⁰ Circular No. 002, de fecha 2 de febrero de 1999, emitida por la Presidencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a que el actor puede ratificar o modificar su demanda, debe decirse que una vez ratificada su demanda y expuesta su contestación, la parte actora no puede válidamente modificar su escrito de demanda, así lo sostiene la tesis jurisdiccional 35/94, que aparece publicada en la Gaceta Laboral No. 52 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Sep-Oct-Nov-Dic 1994, visible en la página 158, y que lleva por rubro: **"DEMANDA. NO PUEDE AMPLIARSE NI MODIFICARSE CON POSTERIORIDAD A SU CONTESTACIÓN"**

En caso de que el actor, previo a ratificar la demanda, la modifica la Junta debe tener cuidado, porque puede ser que se trate de una aclaración o precisión de los hechos, para lo cual, se debe tener por ratificada la demanda en ese sentido y la demandada proceda a dar la contestación.

También debe decirse que si el actor, en la etapa correspondiente no ratifica su ocurso, tal circunstancia carece de trascendencia y la Junta debe tenerlo por reproducido oficiosamente, así lo determina la tesis de jurisprudencia 38/94 publicada en el Semanario Judicial de la Federación No. 81, Septiembre de 1994, página 23, y que lleva por rubro: **"DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL. SI EL TRABAJADOR OMITE RATIFICARLA EXPRESAMENTE EN LA AUDIENCIA DE LEY, LA JUNTA DEBE HACER OFICIOSAMENTE"**.

Por otra parte, si el actor modifica la demanda cambiando substancialmente la naturaleza de su hecho, es decir, demanda por despido injustificado y cambia su acción por una rescisión de la relación de trabajo, por causa imputable al patrón, ello altera la naturaleza de los hechos, entonces en el acuerdo respectivo y a petición de parte, se deberá señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, para no dejar sin

defensa al demandado, ya que, su contestación se encaminó en relación a la acción que dio origen al procedimiento y en todo caso, se continuará con la audiencia si el demandado contesta la demanda, a pesar de las modificaciones hechas por el actor.

Otro aspecto más, lo constituye el que la parte actora sólo aclara alguno de sus puntos, y la demandada al comparecer se abstiene de dar contestación y solicita la fijación de nuevo día y hora para ello; es correcto que la Junta le tenga por admitidos los hechos de la demanda y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Entre las excepciones y defensas más comunes, serían la Prescripción, la Cosa Juzgada, Falta de Pago y otras que según los apoderados hagan valer, así también, en esta etapa de Demanda y Excepciones, se podrá promover el incidente de competencia, y si se promueve no exime al demandado de tener que contestar la demanda en la propia audiencia. La Junta, con fundamento en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, señalará dentro de las veinticuatro horas siguientes la celebración de la audiencia incidental, en la cual se resolverá.

Cabe señalar también que en futuras reformas el planteamiento de acumulación debería ser motivo para que el demandado dé contestación a la demanda en la misma audiencia y sin lo hiciera y la Junta se declara competente o no resuelve favorablemente en el expediente de la acumulación se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

Se puede dar el caso, en que el demandado reconviene al actor (debe referirse a reclamaciones relativas a la relación laboral, ejemplo, deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos al trabajador con

exceso, etc.), éste podrá contestarla en forma inmediata o solicitar que la Junta suspenda la audiencia y ésta, deberá señalar día y hora para su continuación dentro de los cinco días siguientes para que el actor proceda a dar contestación a la reconvencción y continuar con el ofrecimiento de pruebas en el Principal y en la reconvencción.

Ahora bien, la circunstancia de que el demandado no contestó la demanda en el período de arbitraje, y que tampoco ofrezca prueba alguna al celebrarse la audiencia respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sólo ocasiona que la Junta tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas; pero no es obstáculo para que dicha Junta, tomando en cuenta lo actuado en el expediente laboral, condene al demandado de la reclamación, si el propio demandante se encargó de probar la improcedencia de su reclamación.

Asimismo, es en la etapa de Demanda y Excepciones, el momento procesal para que el demandado realice el ofrecimiento de trabajo, por lo que si el actor reclamó como acción principal la reinstalación, se señalará día y hora para la misma, con el apercibimiento para el actor, que de no comparecer en la fecha señalada se le tendrá por no interesado en laborar.

Una vez concluida la etapa de Demanda y Excepciones, y dictado el acuerdo correspondiente, se continuará con la siguiente etapa, salvo que la controversia quede reducida únicamente a un punto de derecho, en tal virtud, se declarará cerrada la instrucción como lo establece la fracción III del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, y se turnará el expediente para que se elabore el proyecto de resolución.

7. Ofrecimiento, Admisión y Desahogo de Pruebas

A. Las pruebas en el procedimiento laboral

a. La prueba

Del latín *probo* bueno, honesto y *probandum*, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.²⁰¹

Probar, significa convencer al juez de la existencia o la no existencia de hechos de importancia en el proceso. La prueba de la verdad de los hechos no conoce límites, pero la prueba en el proceso, a diferencia de la prueba lógica o científica, experimenta una primera limitación por la necesidad social de que el proceso tenga un término; una vez que la sentencia es firme, la investigación sobre los hechos de la causa queda definitivamente cerrada, y desde ese momento el derecho no vuelve a ocuparse sí de los hechos estimados por el juez corresponden o no a la realidad de las cosas.²⁰²

En sentido estricto la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulta necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresada por las partes.

En sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el

²⁰¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. en nota (65) pág. 2632.

²⁰² Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. en nota (65) pág. 2632.

objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles.²⁰³

Se llaman pruebas los diversos procedimientos empleados para convencer al Juez, la misma palabra designa también al resultado obtenido en la investigación de la verdad, abstracción hecha de los medios empleados para llegar a ella: cuando la realidad de un hecho es cierto, se dice que se ha producido su prueba.²⁰⁴

Probar, indica una actitud del espíritu dirigida a la verificación de un juicio.²⁰⁵

Así, la acción de probar es la aportación de alguna de las partes en el proceso de elementos de convicción para verificar o confirmar las afirmaciones de hechos expresados por las partes.

Para analizar el tema de la prueba vamos a distinguir los siguientes rubros:

1. Los hechos sobre que versa la prueba (*thema probandum*)
2. La carga de la Prueba (*onus probandi*), que es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes proponga y proporcione los medios de prueba que confirme sus propias afirmaciones del hecho.
3. El procedimiento probatorio, es decir la secuencia de actos desplegados por las partes, los terceros y el juzgador para lograr el cercioramiento judicial.

²⁰³ *Ibidem*, pág. 2632.

²⁰⁴ PLANIOL MURAL, y Ripert. *Derecho Civil, Clásicos del Derecho*, Vol. 8. Harla, pág. 571.

²⁰⁵ CARNELUTI, Francesco. *Instituciones del Derecho Procesal Civil*, Vol. 5. Ob. Cit. en nota (5) pág. 331.

4. Los medios de prueba que son los instrumentos con los cuales se trata de lograr dicho cercioramiento, y
5. Los sistemas consignados en la Legislación para que los juzgadores aprecien o determinen el valor de la pruebas practicadas (sistema de valoración de pruebas).

El medio de prueba, el objeto y fin de la misma, forman parte del entorno procesal de la prueba, constituyen el procedimiento utilizado, el para qué queremos probar y el resultado que produce la probanza.²⁰⁶

Las pruebas o los medios de prueba reconocidos en el procedimiento laboral están contemplados en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T) y son los siguientes; confesional, testimonial, documental, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y, en general, cualquier medio de la ciencia o de la técnica que permita llegar al conocimiento de algún hecho en particular.

Para que las pruebas sean admisibles en el procedimiento laboral deben cumplir ciertos requisitos, las reglas para tal efecto están contenidas en el capítulo XII, sección primera, de los artículos 776 a 785 de la Ley Federal del Trabajo, consistentes en:

1. Que no sean contrarias a la moral o el derecho (artículo 776).
2. Deben referirse a hechos controvertidos (artículo 777).
3. Deben ser ofrecidas en la misma audiencia, (artículo 778). Es necesario precisar que las excepciones a este principio son las pruebas supervenientes y la tacha de testigos; ambos aspectos serán comentados más adelante.

²⁰⁶ Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México. Gaspar Ruíz Tenorio. "Ofrecimiento y Admisión de Pruebas" Tercer Número. Segunda época. 1988. pág. 93.

4. Deben tener relación con la litis (artículo 779).

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

Existen principios que sólo pueden ser aplicados a determinadas pruebas en particular o se aplican al desahogo de las mismas, o bien, se refieren a las atribuciones de la Junta para su admisibilidad o desahogo (por ejemplo el principio del relevo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador).

Cabe señalar que los tiempos procesales en el ofrecimiento y admisión de pruebas, conforme al artículo 881 fracción I de la Ley Federal del Trabajo ocasionaba que el Secretario de Acuerdos desechara las pruebas del demandado por haber objetado las mismas e inmediatamente el demandado ofrecía sus pruebas; la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el problema en el sentido de que dicho precepto no puede interpretarse de manera tan rígida que afecte las defensas de las partes; debiendo prevalecer el criterio de que la parte demandada, inmediatamente después de que el actor ofrezca sus pruebas, podrá realizar el ofrecimiento de las suyas y objetar, en su caso, las de su contraria, o viceversa, objetar las pruebas del actor y en seguida ofrecer sus pruebas, siempre que ello se realice en una

misma intervención con la Contradicción de Tesis 135/98 sustentada entre el Sexto y Noveno Tribunales Colegiados de Trabajo del Primer Circuito que lleva por rubro: **"PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL OPORTUNIDAD PARA QUE EL DEMANDADO LA OFREZCA Y OBJETE LAS DE SU CONTRAPARTE"**.

Respecto al desahogo de las pruebas para afirmar o negar determinados hechos, tenemos la inversión de la carga de la prueba establecida en artículo 784, al decir que se eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando la Junta, por otros medios a su alcance, esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, verbigracia, los documentos que la empresa o el patrón están obligados a conservar son; el contrato de trabajo; las listas de asistencia; las nóminas o listas de raya, recibos o constancias de pago de: la participación de los trabajadores en las utilidades, de vacaciones, prima de antigüedad, etc.; o bien, el aviso de despido.

En efecto, este tema toral dentro del marco que se estudia, plantea uno de los aspectos más débiles a partir de la Reforma Procesal de 1979, que entró en vigor el 1º de mayo de 1980, que los tribunales de amparo han ido puliendo, dándole la dimensión más justa que en efecto tiene.

Ha quedado rebasado, el viejo criterio que pretendía fincar en el trabajador la carga de la prueba, por el sólo hecho de afirmar situaciones dadas en su demanda y en forma correlativa para el patrón, de que ante su negativa no estaba obligado a probar.

Son criterios de justicia los que establecen la desigual distribución de la carga probatoria, pues quienes resultan ser desigual en la realidad,

política, cultural, social y económicamente, no pueden ser tratadas como iguales en los procedimientos judiciales.

Es de destacarse, qué afortunado fue el cambio de redacción original a las reformas a la ley en 1980, cambiando la redacción original de índole potestativa, por un sentido eminentemente obligatorio, truncando el "podrá eximir", por eximirá y el de "poder requerir" por requerirá; trasladando la carga de la prueba de elementales condiciones de trabajo, a quien sin duda, se encuentra en la mejor posibilidad de acreditar hechos.

Cabe considerar, que el "Principio de relevo de la carga probatoria del trabajador, es un principio que está íntimamente ligado al "principio de la obligación del patrón de probar su dicho", el primero apoyado en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, mediante el cual señala que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos tales como: Contratos Individuales de Trabajo que se celebren que deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta año después; los contratos de asistencia, los comprobantes de pago (recibos de pago de salarios) de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y las listas de raya o nóminas de personal cuando se lleven en el centro de trabajo.

No obstante lo anterior, debe conocerse con la jurisprudencia establecida para tal efecto, es el caso de la carga de la prueba con respecto a la existencia o no de la relación de trabajo. **"Cuando el patrón niega la relación laboral corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación".**

Existen tesis de jurisprudencia que al abordar la carga de la prueba respecto a la negativa de existencia de la relación laboral, cuando el patrón alega la presunta contratación por servicios profesionales, y afirma que los servicios prestados fueron mediante un contrato de prestación de servicios profesionales, tal negativa implícitamente contiene una afirmación y por ello el patrón tiene la carga de probarla y si no lo hace debe considerarse que la relación fue de naturaleza laboral, es decir, es al patrón a quien le corresponde probar la relación es distinta a la laboral, lo anterior tiene su apoyo en la tesis que aparece publicada en la Gaceta Laboral Núm. 54 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, visible en la pág. 130 y que dice:

"RELACIÓN LABORAL. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA CUANDO NO ES LISA Y LLANA. CARGA DE LA PRUEBA.- Cuando el patrón niega la existencia de la relación de trabajo pero no lo hace lisa y llanamente, sino calificando dicha negativa haciendo afirmaciones, como sería que tal relación deriva de un contrato de prestación de servicios, de comodato, temporal, etcétera, la carga probatoria, sobre la naturaleza del vínculo contractual, corresponde al patrón y no al actor. "Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Amparo Directo 153/95. Conrado Fernando Schraidt Astiazarán. 6 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: José Hernández Ochoa. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo I, junio de 1995, pág. 528".

Por cuanto hace a la carga de la prueba, respecto al despido del trabajador, existe igualmente jurisprudencia que dispone que cuando el conflicto es originado por despido del trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando,

cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

A mayor abundamiento, es de comentarse que los actores están obligados a señalar en su demanda, las circunstancias de lugar y modo de ejecución de los hechos que estimen constitutivos de un despido, para que el demandado conozca a plenitud de los hechos que se le imputan, el lugar preciso en que se afirme acontecieron y el momento exacto o cuando menos aproximado, a fin de que dicho demandado tenga posibilidad legal de preparar debidamente su defensa, así como para que, las pruebas que rindan ambos contendientes, puedan ser tomadas en cuenta por los tribunales obreros.

Por lo que se refiere a las facultades de la Junta en materia de admisión y desahogo de pruebas encontramos en los artículos 782 y 783, básicamente 5 atribuciones, a decir:

1. La Junta mediante solicitud de las partes podrá realizar el examen de documentos, objetos y lugares, ya sea a través de actuarios o peritos, o bien, realizar una inspección.
2. Practicar las diligencias que juzgue conveniente, esto es, sin que medie solicitud de las partes, para llegar al esclarecimiento de la verdad.
3. Requerir a las partes la presentación o exhibición de documentos u objetos en particular.
4. Solicitar a cualquier autoridad o persona ajena al juicio que cuente con documentos o conocimientos vinculados al mismo, a fin de exigirle su presentación o su comparecencia.

5. Imponer las medidas de apremio que considere adecuadas para cumplir eficientemente con el desahogo de las pruebas admitidas, y en general, para impartir justicia.

En relación con las atribuciones otorgadas a las Juntas, el artículo 721, dispone que todas las actuaciones procesales deberán ser autorizadas por el Secretario de la Junta, con excepción de aquellas encargadas a otros funcionarios.

En tratándose de las medidas de apremio, tanto el Presidente de la Junta como los auxiliares están facultados, tal y como lo dispone el artículo 731, para emplear, en el orden que considere, alguna o varias de las medidas de apremio siguientes:

1. Multa hasta 7 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción.
2. Presentación de la persona que se requiera mediante el auxilio de la fuerza pública.
3. Arresto hasta por treinta y seis horas.

Al igual que las medidas de apremio, el Presidente y auxiliares cuentan con facultades para imponer correcciones disciplinarias (artículos 728 y 729) a fin de que las audiencias y diligencias se desarrollen en orden y con el respeto debidos; estableciendo para tal efecto las correcciones siguientes, (las cuales deben imponerse en el orden indicado según lo amerite la situación que se produzca).

- I. Amonestación.

- II. Multa que no podrá exceder de 7 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo que se cometa la violación.
- III. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a ser desalojada, con el auxilio de la fuerza pública.

Tanto las correcciones disciplinarias, como los medios de apremio se impondrán de plano, sin procedimiento alguno, deberán estar fundados y motivados. La aplicación de las medidas de apremio podrán ser impugnadas a través del recurso de reclamación conforme a lo dispuesto en los artículos 853 y 854 de la Ley Federal del Trabajo.

Contra la corrección disciplinaria no existe recurso tal como lo establece la Tesis aislada del Séptimo Tribunal Colegiado de Materia de Trabajo del Primer Circuito, y que lleva por rubro: **"CORRECCIÓN DISCIPLINARIA NO EXISTE RECURSO CONTRA LA"**; criterio que compartimos toda vez que el artículo 853 de la Ley Federal del Trabajo establece en forma clara la procedencia del recurso de reclamación únicamente en las medidas de apremio.

Por otra parte, y retomando el punto de las excepciones a la regla general, de que las pruebas deben ser ofrecidas en la misma audiencia, debe quedar claro que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ambas partes, primero el actor y después el demandado ofrecerán sus respectivas pruebas y podrán objetar las de su contraparte. Asimismo, las podrán ofrecer, mientras no se declare cerrada la mencionada etapa; nuevas pruebas siempre que se relacionen con los hechos controvertidos o con las pruebas ofrecidas por su contraparte (artículo 880 L.F.T.).

Cabe señalar que los tiempos procesales en el ofrecimiento y admisión de pruebas conforme al artículo 881 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, ocasionaba que el Secretario de Acuerdos desechara las pruebas del demandado por haber objetado las pruebas e inmediatamente ofrecía las pruebas; la Suprema Corte resolvió el problema con la Contradicción de Tesis 138/98 sustentada entre el Sexto y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito que lleva por rubro: **"PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA QUE EL DEMANDADO LAS OFREZCA Y OBJETE LAS DE SU CONTRAPARTE"**, esto es, conforme a la citada tesis, el demandado podrá primero objetar y después ofrecer pruebas sin que implique que puedan ser desechadas las mismas por no haber ofrecido las pruebas en primer término.

Puede resultar que de las mutuas alegaciones y objeciones a las pruebas presentadas, el trabajador requiera ofrecer pruebas vinculadas con los hechos desconocidos que se desprenden de la contestación de la demanda, en cuyo caso podrá solicitar el diferimiento de la audiencia para que se reanude a los diez días siguientes, a fin de contar con tiempo suficiente para su presentación.

Ahora bien, cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y de conformidad con los artículos 778 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se admitirán durante el procedimiento aquellas pruebas supervenientes y la tacha de testigos, réplica y contrarréplica.

8. Formas de terminar la relación trabajo y el procedimiento

A. Conceptos y fundamentos jurídicos de rescisión, despido y retiro.

En principio, es pertinente señalar que la extinción o disolución de las relaciones individuales de trabajo puede operar por vía de terminación o por causa de rescisión.

La terminación constituye una forma natural de extinción de las relaciones laborales, que tiene lugar por alguno de los medios establecidos por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo: I) El mutuo consentimiento de las partes; II) La muerte del trabajador; III) El vencimiento del término o la terminación de la obra o inversión del capital, de conformidad con la ley; IV) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y V) Los casos a que se refiere el artículo 434 del mismo Ordenamiento laboral, relativos a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

A diferencia de la terminación, que se produce por la conformidad de ambas partes, o bien por causas ajenas a la voluntad de las mismas, la rescisión laboral opera por la decisión de una sola de las partes que se encuentran vinculadas por la relación de trabajo.

La palabra "rescisión", proviene del latín rescissum que significa romper, rasgar, dividir. Desde un punto de vista jurídico, consiste en la privación de los efectos futuros de un contrato, convenio o negocio jurídico, en principio válido, cuya conclusión o cesación obedece a una declaración unilateral de voluntad.²⁰⁷

²⁰⁷ GALINDO GÁRFIAS, Ignacio, en Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1984. pág. 33.

En el Diccionario Porrúa de la Lengua Española, rescisión significa dejar sin efecto un contrato, obligación, por causa legítima.²⁰⁸

Joaquín ESCRICHE define a la rescisión, como la anulación o invalidación de algún contrato, obligación o testamento.²⁰⁹

En realidad el anterior concepto no pertenece a nuestro campo central, por utilizar la frase de anulación por estar caracterizada en forma distinta de la rescisión.

La rescisión, específicamente referida a la contratación laboral, según TRUEBA URBINA, se ha entendido como un "acto unilateral por virtud del cual se deja sin efecto el contrato de trabajo".²¹⁰

En atención al requisito de justificación que presupone el acto rescisorio, se ha conceptualizado a la rescisión del contrato de trabajo, como "la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro".²¹¹

Para Mario DE LA CUEVA, constituye una "facultad que la ley otorga a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones".²¹²

²⁰⁸ RA LUY POUDEVIDA, Antonio. *Diccionario Porrúa de la Lengua Española*. Porrúa. México. 1975. Séptima Edición. pág. 655.

²⁰⁹ ESCRICHE, Joaquín. *Diccionario de Legislación y Jurisprudencia*. Tomo II. Cárdenas y Editor. Madrid. 1973. p. 1438.

²¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. *Diccionario de Derecho Obrero*. pág. 386.

²¹¹ SANTOS AZUELA, Héctor. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Tomo VIII. pág. 34

²¹² DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Pág. 808.

El mismo tratadista postula el siguiente concepto: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: Un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo".²¹³

En opinión de Baltasar Cavazos Flores: "La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes". Por lo tanto: "Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo".²¹⁴

Conforme al criterio de Dionisio J. KAYE: "La rescisión, es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrón".²¹⁵

Néstor De Buen, por su parte, opina: "En la terminología de la ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto".²¹⁶

²¹³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. Cit. en nota (111), pág. 241.

²¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *35 Lecciones de Derecho Laboral*. Segunda Edición. Editorial Trillas. 1982. pág. 120.

²¹⁵ KAYE J., Dionisio, *Aplicación Práctica de la ley Federal del Trabajo en la Administración de Personal*. Editorial IEE. México. 1977. Pág. 188.

²¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*. Tomo I. pág. 542.

Para José Montenegro Baca, autor laboralista peruano: "La rescisión es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones. Media incumplimiento culposo de las obligaciones que apareja la sanción correspondiente".²¹⁷

De lo anterior se advierte que la rescisión del contrato o relación laboral, consiste en un acto unilateral de éste, de retirarse por siempre del servicio que presta a aquél. Consecuentemente, la rescisión constituye una acción laboral que puede ser ejercida tanto por el patrón como por el trabajador, con objeto de dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para quien rescinde, siempre que exista un motivo o causa legal justificada.

Ahora bien, el ejercicio de la facultad rescisoria se encuentra condicionado por la existencia de algunos presupuestos que, Mario DE LA CUEVA enuncia magistralmente, de la manera siguiente: "a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo; b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: La ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta: El incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario. Apoyamos esta idea en la fracción XV del artículo 47 de

²¹⁷ MONTENEGRO BACA, José, Síntesis de la Legislación Peruana del Trabajo. En El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. Facultad de Derecho, UNAM, México, 1974, pág. 270.

la Ley nueva, (sic) que califica de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden; c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado".²¹⁸

Conforme al criterio de DE LA CUEVA, para que la rescisión sea procedente se requiere: 1.- Que exista una conducta activa u omisiva, atribuible al trabajador o al patrón; 2.- Que además esa conducta sea grave o trascendente para los efectos laborales; y, 3.- Que la conducta que motive la rescisión implique un acto humano voluntario, es decir, no determinado por una necesidad física insuperable, sino que sea susceptible de evitarse su realización a voluntad del sujeto laboral.

Cabría agregar un cuarto requisito, que el incumplimiento o conducta irregular integre una causa legal de rescisión.

La base Constitucional y sistema reglamentario, se encuentra en el Artículo 123, Apartado "A", fracción XXII, y artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la

²¹⁸DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. en nota (213). pág. 241.

obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

En cuanto, al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, dice:

"El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Es de advertirse que conforme a los artículos 46, 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, para que opere rescisión, se requiere que el incumplimiento que motiva la acción rescisoria encuadre en alguna de las causas justificadas expresas que se enumeran en los dos últimos preceptos, antes indicados.

Al respecto CLIMÉNT BELTRÁN comenta que en cuanto a las causas análogas de rescisión, a que se refiere la fracción XV, Mario DE LA CUEVA expuso el criterio de que esa analogía tenía que referirse a las causas establecidas en las fracciones anteriores, sin dar margen a que se invocasen causas de despido basadas en apreciaciones subjetivas del patrón.²¹⁹

²¹⁹ Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., en nota (38) pág. 125.

Es importante señalar que existen diversas formas de clasificar las causas o motivos de rescisión, de ahí que nos interesa el criterio que distingue las causales en razón de los sujetos.

La rescisión laboral, sin responsabilidad para el sujeto que la realiza, únicamente procede por causas legales. No son válidas otras causas, como las de carácter convencional pactadas por las partes. En el derecho laboral mexicano, no operan las causas de rescisión de naturaleza contractual, ni de orden reglamentario, a menos que se establezcan en beneficio de los trabajadores.

Ahora bien, con objeto de distinguir claramente la figura jurídica de la "rescisión" de la "terminación" de las relaciones de trabajo, conviene señalar algunos criterios doctrinales sobre el concepto de "terminación", puntualizando además sus notas fundamentales que la diferencian de la "rescisión", y que a continuación se anotan.

Para CAVAZOS FLORES: "La terminación es una forma normal de extinguirse los derechos y obligaciones pactadas".²²⁰

Dionisio J. KAYE, aporta el siguiente concepto: "Por terminación debemos entender en forma lisa y llana, la cesación definitiva de los efectos de la relación jurídica por causas no imputables a ninguna de las partes".²²¹

Según BAILÓN VALDOVINOS, la terminación consiste en la "cesación o conclusión de la relación de contrato por las causas señaladas en la ley"; y agrega: "Aún cuando la rescisión y la terminación producen el mismo efecto

²²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*. Primera reimpresión. Editorial Trillas. México. 1984. pág. 70.

²²¹ KAYE J., Dionisio. *Op. Cit.*, pág. 185.

de romper o acabar con la relación o el contrato de trabajo, no son lo mismo ya que la rescisión es un acto totalmente unilateral y la terminación se nos presenta en ocasiones como un acto bilateral y en otras como un acto consensual, y en otras más como un acto obligatorio".²²²

Conforme al criterio de BRICEÑO RUIZ,²²³ la terminación se caracteriza por los siguientes elementos: a) Existe una causa que la ley determina específicamente; y, b) No existe un sujeto responsable a quien imputársele la causa. El autor señala que la similitud entre la rescisión y la terminación es la existencia de una causa determinada en la ley. Su diferencia es la imputabilidad a una persona. Es decir, en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, en la terminación no. Aún cuando en la terminación se habla del mutuo consentimiento como una causa, ésta debe entenderse en la concurrencia de voluntad de ambas partes.

RAMOS ÁLVAREZ, comenta que la única nota distintiva entre la terminación y la rescisión, estriba en que en esta última subyace la idea de responsabilidad.²²⁴

Héctor Santos Azuela, establece: "La rescisión se distingue de la terminación en que aquélla se origina por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo, en tanto que ésta deriva de una imposibilidad superviniente".²²⁵

DE LA CUEVA, establece la siguiente distinción: "La diferencia entre rescisión y terminación consiste en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto que la segunda deriva

²²² BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, *Legislación Laboral*. Editorial Limusa, México. 1984. pág. 44.

²²³ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México. 1985. págs. 214-215.

²²⁴ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, *Trabajo y Seguridad Social*. Editorial Trillas, México. 1991. págs. 37-38.

²²⁵ SANTOS AZUELA, Héctor, en *Diccionario Jurídico Mexicano*. T. VIII. pág. 35.

de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es fundamental en el derecho mexicano, pues, siendo diversos los motivos de disolución de las relaciones de trabajo, las consecuencias que se producen son también diferentes, tanto en lo que se refiere a la manera como operan, cuanto en lo que concierne a las acciones e indemnizaciones a que dan origen".²²⁶

Dentro del esquema de la Ley Federal del Trabajo, el concepto rescisión entraña técnicamente y por definición: Un acto estrictamente unilateral de una de las dos partes vinculadas por la relación o contrato de trabajo, y que tiene por objeto la ruptura o disolución del nexo jurídico-laboral, por causa imputable a una de ellas de tal manera que, si existe el acuerdo mutuo de la extinción de dicha relación no se configura una rescisión sino una terminación que, también es otra forma o figura jurídica extintiva de las relaciones laborales, pero distinta de la rescisión, en cuanto a sus causas y efectos legales.

En efecto, la rescisión, excluye por esencia propia todo convenio entre las partes de un contrato, puesto que constituye un acto jurídico forzosamente unilateral, es decir, que opera necesariamente por voluntad de una sola de las partes, con exclusión de la otra, bajo el supuesto de que la legalidad de ese acto se encuentra condicionada a la existencia y comprobación posterior de una causa grave, imputable a uno de los contratantes, que justifique la disolución del vínculo contractual.

Hemos observado, conforme a las opiniones doctrinales antes vertidas, que en tanto la rescisión produce responsabilidad para alguna de las partes, la terminación, en cambio, opera sin responsabilidad para ninguna de ellas:

²²⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., en nota (111) pág. 808.

lo cual caracteriza y distingue a estas dos únicas formas de extinción de la relación de trabajo.

La rescisión presupone algún incumplimiento trascendente del contrato, o la comisión de alguna infracción laboral grave, atribuible a alguna de las partes en perjuicio de la otra; siendo la conducta irregular y culpable el presupuesto necesario para que la parte lesionada en sus derechos, pueda optar válidamente por disolver en forma unilateral, sin el consentimiento, e incluso frente a la oposición de la otra, el contrato o vínculo laboral que los une. En cambio, la extinción, por vía de terminación, excluye toda idea de culpa o de incumplimiento, pues cuando la terminación no tiene lugar por efecto del mutuo consentimiento de las partes, se produce por causas absolutamente ajenas a la voluntad de éstas.

La terminación y la rescisión, por configurar dos formas diversas de extinción de las relaciones de trabajo, producen efectos jurídicos diferentes que, de manera principal, se traducen: En el primer caso, en la obligación patronal de cubrir exclusivamente las prestaciones devengadas, pendientes de pago; y en el segundo, en responsabilidades e indemnizaciones a cargo de la responsable de la ruptura del nexo laboral.

Cuando la rescisión tiene lugar por voluntad del patrón, se está en el caso del despido. En cambio, cuando la ruptura del contrato es operada por el trabajador, se está en el supuesto de separación por voluntad de éste. Ambos modos pueden, asimismo, presentar dos supuestos: Ser justificados o injustificados, según se realicen o no, con base en las causas establecidas al efecto por la Ley.

De esta manera, pueden distinguirse las siguientes hipótesis: 1) Rescisión por causa imputable al trabajador, o despido justificado (el patrón es quien despide); 2) Rescisión por causa imputable al patrón, o separación justificada (el trabajador se ve obligado a separarse). Este último, no es equiparable a una terminación voluntaria, sino a un abandono de empleo atribuible al trabajador, como antes se indicó, y que genera responsabilidades a cargo de éste, en caso de no demostrarlo.

Como se desprende de lo expuesto, el concepto de rescisión se emplea en igual forma para designar dos situaciones distintas: Se aplica a la ruptura de la relación laboral accionada por el trabajador, como a la operada por el patrón, no obstante que entrañan dos cuestiones diferentes, puesto que conforman dos fenómenos jurídico-laborales diversos. En el primer supuesto, se configura una separación definitiva del trabajador de su empleo, atribuyéndole a su patrón alguna de las causas que previene la fracción XXII del Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional, y que establece el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los trabajadores en general; en el segundo caso, cuando el patrón ejercita la rescisión separando del empleo al trabajador, se configura un despido.

Por otra parte, es pertinente señalar que gran parte de los jus-laboralistas mexicanos, consideran al concepto jurídico de "rescisión" como un viejo resabio o reminiscencia civilista, impropio e inaplicable al Derecho del Trabajo, máxime que el Artículo 123 Constitucional instituyó como conceptos propios de esta disciplina jurídica de orden social, los términos de "despido" y de "retiro".

Sobre este particular, Héctor SANTOS AZUELA apunta lo siguiente: "Un buen sector de la doctrina estima que como reminiscencia civilista,

nuestro ordenamiento laboral conserva la terminología tradicional de rescisión, no obstante existir figuras propias dentro del derecho del trabajo. En efecto, más que de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, cabe hablar de despido, entendido como la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por aquél, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador. Correlativamente, en vez de rescisión del contrato de trabajo por el trabajador, se habla de separación, figura original del derecho del trabajo, entendida como la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste, en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo y grave por parte del patrón".²²⁷

ALBERTO TRUEBA URBINA crítica el término de "rescisión" utilizado por los artículos 46 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, de la manera siguiente: "El vocablo "rescisión" es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, Apartado "A", fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra "rescisión" por la de retiro que es la correcta en Derecho del Trabajo".²²⁸

ROSALÍO BAILÓN VALDOVINOS abunda sobre la observación de Trueba Urbina, en el siguiente comentario: "El término rescisión no se contempla en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo de extracción civilista y por demás impropio, representando un injerto que no encaja en el Derecho Laboral por

²²⁷SANTOS AZUELA, Héctor. Ob. Cit., en nota (211) pág. 36.

²²⁸Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge TRUEBA BARRERA, Sexagésima cuarta edición. Editorial Porrúa, México. 1967. pág. 46.

su propia y especial naturaleza, ya que cuando se rescinde un acto jurídico, las partes deben reintegrarse lo que recibieron, lo que en el Derecho Laboral es un punto más que imposible..."²²⁹

Néstor DE BUEN LOZANO, por su parte, comenta que: "La palabra rescisión parece poco aceptable para quienes intentan romper todas las ataduras con el derecho civil y buscan una terminología propia del derecho laboral, probablemente con razón, en este caso".²³⁰

Este mismo autor reconoce que existe fundamento para emplear los conceptos de despido y retiro, de acuerdo a la siguiente observación: "El problema parece más agudo si se tiene en consideración otra circunstancia. Consiste en que la rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera puede, eventualmente, terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub iudice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación. En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón. De ahí que no sea infundada la tesis de Trueba Urbina de emplear una expresión particular para cada hipótesis: Despido, en una y retiro, en la otra".²³¹

Mario DE LA CUEVA utiliza el vocablo "separación" para referirse al "retiro" del trabajador, y lo define, al lado del despido, de la siguiente manera: "Se conoce con el nombre de despido el acto por el cual el patrono hace saber

²²⁹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. Editorial Jus Semper. México. 1991. pág. 82.

²³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., en nota (216). pág. 543.

²³¹ Ibidem. pág. 543.

al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio. A su vez, la separación es el acto por el cual el trabajador hace saber al patrono que rescinde la relación y reclama la indemnización correspondiente".²³²

Hacemos nuestra únicamente la hipótesis de Trueba, en lo que concierne, en hablar de despido en vez de retiro, y de separación, cuando el trabajador es quien lo ejecuta en el tema que nos ocupa.

En relación a la diferenciación de los términos de despido y retiro, respecto al de rescisión, y sobre la impropiedad de este último, dentro del ámbito del Derecho Laboral, Néstor DE BUEN LOZANO reitera lo siguiente:

"La ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión "rescisión". El término, como ya señalamos antes, es equívoco, y puede tener diferentes sentidos. En efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente.

²³²DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob Cit. en nota (213). pág. 813.

Por las razones anteriores y otras que ya expusimos, nos parece adecuado atender la sugerencia de Trueba Urbina y denominar despedido a la rescisión patronal y separación a la que hace valer el trabajador".²³³

CLIMÉNT BELTRÁN comenta al respecto que: La rescisión "es la disolución de la relación de trabajo por iniciativa de una de las partes, motivada por incumplimiento de las obligaciones de la otra; en tanto que la terminación, salvo el mutuo consentimiento, se produce por causas ajenas a la voluntad de las partes, que hacen posible su continuación".²³⁴

De ahí que, coincidimos con el destacado autor, al señalar que la terminología legal de rescisión no es correcta, como se admite en la Exposición de Motivos de la Ley de 1931, que ha seguido la Ley de 1970, pues debe entenderse por rescisión del contrato la ruptura o terminación anticipada del mismo, a instancia de una de las partes, y aún cuando sea invocada la justificación de esa ruptura, queda sujeta a la resolución jurisdiccional del conflicto en caso de que se impugne; en cambio la terminación implica la disolución del contrato por acuerdo de las partes, o por las causas previstas en la propia Ley, como ocurre en los casos de contrato para otra o tiempo determinado, a que se refiere la fracción III del artículo 53, o también por circunstancias que se imponen a la voluntad de las partes, como las previstas en el artículo 434 (fuerza mayor, incosteabilidad, etc.).

En suma, la rescisión constituye la ruptura del contrato o de la relación de trabajo por una de las partes, basándose en la conducta indebida de la otra, si la rescisión la efectúa el patrón, es *un despedido*, y si es por parte del trabajador, es una separación o *retiro* (esta última, según la terminología

²³³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Segunda edición. Editorial Porrúa, México. 1977. pág. 79.

²³⁴ Ley Federal del Trabajo. *Ob. Cit.*, en nota (38). pág. 122.

indicada por Alberto Trueba Urbina). La terminación *extingue* el contrato o la relación de trabajo por las *causas previstas en la Ley*.

CAMERLYNCK y LYON-CAEN, profesores de la Universidad de París, señalan: "La rescisión, se efectúa normalmente mediante un acto jurídico unilateral, denominado despido",²³⁵

Para Eugenio PÉREZ BOTIJA, tratadista español, tanto a la rescisión accionada por el patrón, como operada por el trabajador, le asigna el término de "despido", al cual define como "una declaración de voluntad unilateral que extingue el vínculo engendrado por el contrato de trabajo...; un acto jurídico de naturaleza unilateral, recepticio, de carácter dispositivo, que resuelve la relación de trabajo".²³⁶

De acuerdo a Ernesto KROTOSCHIN: "El despido es la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que tiene por objeto la terminación del contrato".²³⁷

Guillermo CABANELLAS define al despido en los siguientes términos: "En Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario".²³⁸

El efecto suspensivo del despido, respecto de la relación, es destacado por el maestro Roberto MUÑOZ RAMÓN, como una característica fundamental de la rescisión operada por el patrón. Textualmente señala: "El

²³⁵CAMERLYNCK, G. H. y LYON-CAEN, G. *Derecho del Trabajo*. Ediciones Aguilar. Madrid. 1974. pág. 133.

²³⁶ Cit. por CABANELLAS, Guillermo, en *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo I. Bibliográfica Ormeba. Buenos Aires. 1968. pág. 741.

²³⁷ KROTOSCHIN, Ernesto. *Manual de Derecho del Trabajo*. Ob. Cit. en nota (66). pág. 128.

²³⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Ob. Cit.*, en nota (196). pág. 740.

acto de despido es suspensivo: Suspende la relación de trabajo, al tener conocimiento el trabajador del despido debe abstenerse de seguir trabajando y la relación de trabajo se suspende..."²³⁹.

Cuando el órgano laboral jurisdiccional resuelve que el despido fue justificado, válido dentro del término legal, se extingue la relación de trabajo. Sin embargo, si la autoridad laboral considera injustificado o improcedente el despido operado, la relación laboral no termina y se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de una indemnización que deberá pagarse con base al salario integrado a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es, en caso de que el trabajador haya ejercido la acción de cumplimiento del contrato; si el trabajador ejerció la acción de indemnización, la relación se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas.

El despido, como acto, o más bien, como un hecho o situación de facto con efectos jurídicos, se produce por decisión unilateral del patrón, sin que su configuración se vea impedida por la circunstancia de que éste lo lleve a cabo injustificadamente, es decir, sin causa legal alguna. Así lo entiende Mario LÓPEZ LARRAVE, autor guatemalteco, cuando define al "despido directo", o sea, el operado por el patrón como "la decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación de trabajo con base en causas legales o sin ellas, que surte plenos efectos jurídicos una vez que la comunica al trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo".²⁴⁰

²³⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1983. pág. 356.

²⁴⁰ LÓPEZ LARRAVE, Mario. "Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco", en El Derecho Latinoamericano de Trabajo. Tomo I. UNAM. México. pág. 887.

En sentido similar se pronuncia Manuel ALONSO GARCÍA, tratadista español, cuando define al despido en la forma siguiente: "En sentido amplio, el despido es toda situación que lleva consigo la ruptura de la relación de trabajo. En sentido estricto, y rigurosamente técnico, por despido hay que entender solamente aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada. No faltan autores que hablan de despido cuando se da causa suficiente y que se refieren a un poder de resolución ad nutum o no causal, cuando se carece del motivo necesario para resolver",²⁴¹

Asimismo, la justificación del despido es un aspecto independiente de su validez o nulidad, según se le haga saber por escrito al trabajador, o por el contrario, se omita dicha formalidad, en cuyo caso, el despido será ilegal y, por ende, se equiparará a un despido injustificado, conforme al párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que, a la letra, establece: "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado". De acuerdo a estos términos, la Ley establece una presunción juris et de iure, es decir, que no admite discusión, ni prueba en contrario.

Algunos autores, como Roberto MUÑOZ RAMÓN, estiman que se configura la nulidad o invalidez del despido, cuando el patrón omite notificarlo por escrito al trabajador; de tal manera que será válido, si el patrón cumple con dicha formalidad; y, en cambio, será nulo cuando se omite ese requisito formal, cuyo rigor fue acentuado por reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas el 4 de enero de 1980 en el Diario Oficial de

²⁴¹ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ediciones Ariel, Barcelona. 1973. pág. 586.

la Federación, y que entraron en vigor a partir del día primero de mayo de ese mismo año.²⁴²

De ahí que la presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación de trabajo, hecha por el patrón ante la Junta correspondiente, da origen a cumplir con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto Juan B. Clímént Beltrán comenta que la Contradicción de tesis 77/91: **AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. OMISIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS**, establece que la presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que conste la fecha en que se produjo la rescisión del contrato, la causa o causas que se tuvieron para ello, con los demás requisitos indicados, y obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación del mismo al trabajador.²⁴³

Señala que el trabajador no queda en estado de indefensión, pues el patrón, al contestar la demanda, deberá atenerse a los hechos consignados en el aviso dado ante la Junta; y el trabajador estará en aptitud de hacer uso del derecho de réplica y de pedir la suspensión de la audiencia, a fin de preparar sus pruebas, conforme a lo dispuesto en la fracción III del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, conviene aclarar que la facultad rescisoria patronal es prescriptible, en cuanto a que su ejercicio se encuentra sujeto a un término

²⁴² Confróntese: MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Ob. cit.*, en nota (54). págs. 357-359.

²⁴³ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. *Jurisprudencia Laboral Comentada*. Esfinge. México. 1999. pág. 196.

legal, después del cual prescribe respecto a los casos en concreto, en que haya existido justificación para operar la rescisión.

En tal virtud, el despido, si se realiza cuando ya transcurrió el plazo establecido por la Ley para tal efecto, será improcedente o ilegal, aún cuando haya existido una causa legal justificada para operarlo, y se haya cumplido además con la formalidad legal de notificárselo por escrito al trabajador.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, en la fracción I de su artículo 517, concede un mes a los patrones para operar el despido, para disciplinar las faltas del trabajador y para efectuar descuentos en sus salarios.

Igual término se establece en la fracción II del mismo precepto, para que el trabajador se retire del servicio por causa imputable al patrón. Para éste, el término prescriptivo para ejercer el despido corre a partir del día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento de la causa o falta cometida por el trabajador. Respecto a este último, la prescripción empieza a correr a partir del mismo día en que tenga conocimiento de la causa del retiro o separación.

En cuanto al momento a partir del cual comienza a correr el término prescriptivo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó jurisprudencia número 72, séptima época, 4a. Sala, Quinta Parte, p. 30, Apéndice 1915-1917, en el sentido de que, cuando se encuentre establecido, por contrato o reglamento, que la empresa debe realizar una indagación administrativa para comprobar los hechos que se le atribuyen a un trabajador, "el término para la prescripción del ejercicio del derecho de despido, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación".

También, mediante jurisprudencia firme, la Suprema Corte²⁴⁴ definió que la omisión de la investigación previa al despido del trabajador, señalada en el contrato de trabajo, no era indispensable para separar del empleo a éste, y que tampoco, tal omisión hacía injustificado el despido, porque la fracción XXII del artículo 123 Constitucional faculta tácitamente al patrón para despedir al trabajador que incurra en alguna causa legal; y que "dicha disposición no puede estimarse derogada por acuerdo de las partes, ya que es de orden público, debido a que se inspira tanto en la idea de proteger al trabajador como en la necesidad de armonizar el equilibrio de los factores de la producción en beneficio del propio trabajador, de la industria, de la conveniencia social y de la prosperidad del país..."

Roberto Muñoz Ramón, quien, con rigor técnico, realiza un análisis integral profundo sobre el despido y la separación rescisoria del trabajador, distingue, con gran acierto, entre "el acto de despido" y "el derecho de despido". A este último, lo define de la siguiente manera:

"Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas causales de rescisión, previstas en el artículo 47 de la Ley, el patrón tiene derecho de separarlo justificadamente del puesto que desempeña. O en otros términos, la comisión de las causales de rescisión generan a favor del patrón el derecho de despido.

El derecho de despido consiste en la facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios con el fin de disolver el vínculo laboral..."²⁴⁵

²⁴⁴Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 73, pp. 81 y 82.- Cit. por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge TRUEBA BARRERA. *Ob. Cit.* pág. 762.

²⁴⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Ob. Cit.* en nota (242). págs. 351-353.

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para que el despido sea justificado presupone que el trabajador haya incurrido en alguna de las causales rescisorias que establece dicho precepto; pero, además, para que sea legal, procedente o válido, el patrón debe notificárselo por escrito al trabajador, indicándole que queda separado del empleo a partir de la fecha y por las causas que se especifican en la propia notificación del despido. Desde este enfoque, se estima atinada, como definición de despido justificado y procedente o válido, el concepto propuesto por Roberto Muñoz Ramón respecto a lo que denomina "el acto de despido", y que define en los términos siguientes:

"El acto de despido es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica, deja de prestarle sus servicios subordinados".²⁴⁶

La señalada distinción se estima razonable ya que, en efecto, el despido, puede ser justificado o injustificado; y procedente legalmente o ilegal (válido o nulo, según algunos autores). En cambio, constituye otra situación distinta, de orden estrictamente jurídico, "el derecho de despido" a que se refiere MUÑOZ RAMÓN, y que propiamente configura la facultad rescisoria in abstracto, que posibilita al patrón para operar justificadamente el despido, cuando dicha facultad se ve actualizada, in concreto, siempre que el trabajador incurra en alguna causal rescisoria establecida por la Ley.

En cuanto a la terminología utilizada para designar a la rescisión operada por el trabajador, José DÁVALOS MORALES apunta: "La Constitución habla de retiro. La Ley habla de separación. Algunos autores

²⁴⁶Ibidem, pág. 353.

escuetamente sólo hablan de rescisión, otros hablan de resolución, dimisión, despido indirecto, etc."²⁴⁷

Sobre este tópico, Néstor DE BUEN LOZANO observa que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 52 y 517, fracción II, emplea el concepto "separación" como término análogo al de "retiro", utilizado por la Constitución, y que es adoptado, como ya se dijo, por Alberto Trueba Urbina. La Ley también emplea el concepto "rescisión", en su artículo 51, al enumerar las "causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador", según señala el propio Néstor DE BUEN; refiriendo, además, que el Maestro J. Jesús Castorena, lo mismo que Armando PORRAS Y LÓPEZ y Baltasar Cavazos Flores, hablan simplemente de "rescisión", sin que ninguno de ellos intente, de algún modo, justificar esa posición.²⁴⁸

Al tratar la rescisión que efectúa el trabajador, DE LA CUEVA la denomina como "separación", y la define como "el acto por el cual el trabajador hace saber al patrono que rescinde la relación y reclama la indemnización correspondiente".²⁴⁹

Néstor DE BUEN define al retiro bajo el concepto de "separación", señalando que ésta "constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de convivencia laboral".²⁵⁰

Para este mismo tratadista, "el retiro puede clasificarse como un acto jurídico en sentido estricto, unilateral y consensual que produce como

²⁴⁷DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. 1985, pág. 165.

²⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*. Tomo II, en nota (216). pág. 106.

²⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario, *Op. Cit.*, en nota (213). pág. 813.

²⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. Cit.*, en nota (216). pág. 165.

consecuencia ineludible la ruptura de la relación laboral y deja sub iudice la determinación de las responsabilidades que puedan resultar, ya que si se produce antes de que la relación haya cumplido un año, inclusive el propio trabajador podría incurrir, con su conducta, en responsabilidad civil (artículos 32 y 40)".²⁵¹

En relación al retiro, Néstor DE BUEN formula la siguiente distinción: "La acción rescisoria supone tres momentos distintos: En primer lugar, la conducta patronal indebida; en segundo término, la separación material de su empleo que debe hacer valer el trabajador. Finalmente, la presentación de la demanda ante la autoridad jurisdiccional en la que se reclame el pago de la indemnización".²⁵²

La circunstancia de que exista o no derecho de retiro, en un caso concreto, es indiferente, porque basta la posibilidad de su existencia para que el trabajador pueda ejecutar el acto de retiro y disolver la relación de trabajo.

Si el laudo resuelve que el trabajador no tuvo derecho, que el retiro es infundado, de todas maneras, por efectos propios del acto de retiro sin existir derecho de retiro, se disuelve la relación de trabajo..."²⁵³

Por lo expuesto, es de estimarse que el retiro o separación del empleo que realiza el trabajador, cuente o no con un motivo legal, determina invariablemente la ruptura definitiva o extinción rescisoria del vínculo laboral que lo unía a su patrón, por su carácter resolutorio.

²⁵¹Ibidem. pág. 165.

²⁵²Ibidem. pág. 114.

²⁵³MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Ob. Cit. en nota (54). pág. 375.

En cuanto a las causas de retiro (Trueba Urbina) o separación justificada del trabajador, con derecho a indemnización, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 51, enumera los motivos que justifican el retiro, como: "Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador".

Por lo que concierne a la forma que debe observar la rescisión operada por el trabajador, Eusebio Ramos y Ana María Tapia Ortega opinan "que el hecho de "separarse" del trabajo no es condición *sine qua non*, para ejercitar su acción, sino que resulta optativo...", en razón de que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 52, señala que el trabajador "podrá" separarse de su trabajo.²⁵⁴

Esta idea es errónea, como se desprende de los razonamientos consignados en la siguiente resolución, dictada por el Segundo Tribunal Colegiado de Segundo Circuito, que aparece publicado en el Informe 1979, Número 4, p. 281 y que lleva por rubro: **"CONTRATO DE TRABAJO. RESCISIÓN POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN, DEBE SEPARARSE EL TRABAJADOR"**.

Esto trae como consecuencia, que si el trabajador opta por demandar la rescisión, por causa imputable al patrón, deberá separarse del trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de la causal rescisoria, como lo ordena el artículo 52 de la Ley, pues de no hacerlo, y continuar trabajando y no obstante esa circunstancia demanda la rescisión, es claro que no puede prosperar el juicio en su favor porque rescindir significa dejar sin efecto un contrato y si éste sigue vigente y

²⁵⁴RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana María. *Noiones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Segunda edición. Ed. PAC. México. 1991. pág. 69.

surtiendo efectos al seguir laborando el trabajo, es evidente, que existió consentimiento tácito con las nuevas condiciones de trabajo.

Una vez precisado que la rescisión de la relación de trabajo es una decisión unilateral de cualquiera de las partes, y que la terminación corresponde a una decisión bilateral, constituyendo así la ruptura del contrato o de la relación de trabajo por una de ellas, convendría señalar que los preceptos que se refieren al término "rescisión", son los artículos 47 y 51 que aluden al término rescisión.

B. Convenio o transacción judicial

La transacción es la figura característica de auto composición bilateral, esto es, un negocio jurídico a través del cual las partes encuentran mediante un pacto y un acuerdo de voluntades, la solución a la controversia del litigio.

El tratadista Carnelutti define a la transacción de la siguiente forma: "un contrato consensual, bilateral, oneroso y cuyo objeto es poner fin a un litigio existente o prevenir uno futuro".²⁵⁵

Es evidente que la transacción se realiza evitando toda actividad de la justicia estatal, siendo irrelevante para el derecho procesal, a menos que se comunique al órgano jurisdiccional por las partes, asentándose en los autos lo que le da fuerza de cosa juzgada.

²⁵⁴ Carnelutti, Francesco, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Bosch, 1970, pág. 447.

Es menester señalar que la figura de la conciliación contiene un mandato expreso que conmina al juzgador a que procure que las partes se arreglen, tal es el caso de la conciliación prevista en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;**
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;**
- III. ...**

De lo antes expuesto se pone de manifiesto que la intención del legislador, fue que las partes sin asesores patronos o de los trabajadores llegaran a un acuerdo sin que mediara juicio, que llegado el momento y para seguridad del trabajador es necesario constar por escrito en autos, para efectos de que el juzgador lo considere y produzca efectos de cosa juzgada.

Ya el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo se encarga de establecer la forma en que ha de pactarse a través de un convenio, y es precisamente a través de éstos, que las partes expresarán de común acuerdo y en relación circunstanciada, la forma y términos de la liquidación, el monto de la liquidación, la manifestación expresa de las partes de su conformidad, de respetar todo lo pactado, la solicitud de que

el convenio una vez aprobado, se eleve a la categoría de laudo ejecutoriado, con autoridad de cosa juzgada.

C. Desistimiento de la acción, de la demanda o de la instancia

La palabra "Desistimiento" proviene del latín **desistere** que en términos genéricos se contrae al acto **abdicatorio** que lleva acabo el actor en un juicio y que consiste en el reconocimiento del derecho a demandar con posibilidades de éxito. Acto procesal, mediante el cual se manifiesta el propósito de abandonar una instancia o de continuar el ejercicio de una acción, la reclamación de un derecho o la realización de cualquier otro trámite de un procedimiento iniciado.²⁵⁶

De ahí que el desistimiento en nuestra concepción se entienda como apartarse del juicio, de un derecho o facultad procesal ya iniciada, siendo como tal una renuncia procesal de derechos y de pretensiones.

Algunos autores de derecho procesal han considerado el desistimiento como un acto de autocomposición o forma de resolver amigablemente un proceso; para ello, constituye uno de los modos extraordinarios diferentes de la sentencia, por medio del cual se puede poner fin a la pretensión planteada. Entienden por desistimiento en términos generales, la renuncia de la parte actora a los actos procesales o a su pretensión litigiosa, y distinguen cuatro formas en que puede presentarse:

²⁵⁶ Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. en nota (65). pág. 1100.

- a. desistimiento de la demanda.
- b. desistimiento de la instancia.
- c. desistimiento del derecho.
- d. desistimiento de un acto del procedimiento .

El desistimiento de la demanda no implica el de la acción, pues en el primer caso el actor tiene la opción de volver a intentar la acción.

En cambio en el desistimiento de la acción, extingue la relación jurídica procesal, porque quien la haya intentado dejando sin efecto legal su propósito inicial. Desistida la acción y aceptada de la circunstancia de abandonar los medios, de obtener determinados efectos jurídicos para el momento en que deba pronunciarse la sentencia, el resultado produce la inexistencia del juicio y la situación legal se retrotrae al estado en que se encontraba las cosas antes de iniciarse el pleito.

El Desistimiento de la instancia, sólo produce la renuncia de los actos procesales realizados, ya que iniciada la acción, lo que ocurre es que se suspende el procedimiento, por convenir al interés del demandante, su abandono, para conservar un derecho y dejar subsistente la posibilidad de exigirlo en un nuevo proceso, de ahí que la pretensión del actor está latente siempre y cuando éste no haya prescrito.

El desistimiento del derecho implica la renuncia de la acción y la continuación de los trámites del procedimiento, ya que las actuaciones correspondientes no podrán llevarse adelante si se carece de sustentación legal, que es el principio y fin de toda controversia. Muy discutible ha sido el posible desistimiento de un derecho, por presentarse situaciones en las

que éste resulta irrenunciable. Esto es así porque el artículo 5º de La Ley Federal del Trabajo señala, que siendo las disposiciones en ella contenidas de estricto orden público, no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce del ejercicio de los derechos, cualquier estipulación escrita o verbal que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos consignados en las normas de trabajo.

El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo ha sostenido que el desistimiento de la acción hace cesar la contienda, así lo sostiene en la tesis 1.1º7K que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su gaceta en el tomo II, octubre 1995, visible en la página 221 y que lleva por rubro: **"DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN LABORAL. COSA JUZGADA. DIFERENCIAS"**.

De ahí, que se afirme que el desistimiento de la acción produce también la terminación del proceso, en virtud de que ya no es necesario éste; puesto que ya existe una manifestación de voluntad del actor de renunciar a su derecho.

Los efectos que produce el desistimiento, son en concreto para el desistimiento de la instancia, perder todos los derechos y situaciones procesales favorables a la parte que haya producido, con excepción del derecho que se puso en juego, el cual conserva todas sus características como si no hubiera intentado su ejercicio.

Por lo que el desistimiento de la acción, implica la pérdida de los derechos procesales, el derecho sustancial que hizo valer en el litigio, sin que para ello pierda sus derechos irrenunciables. En otras palabras, si se

trata de derechos irrenunciables en función de los que el sistema jurídico protege, éstos no pueden ser extinguidos.

Es de insistirse que la declaración de dar por terminada la relación procesal, parte de quien promovió los actos, en este caso, el actor; también es cierto que en caso de estar representado, los apoderados de aquél pretenden ratificar el desistimiento, lo que es inconcuso pues el único facultado para ello es el actor.

De ahí, que el desistimiento de la demanda laboral y de la acción contengan diferencias notables.

El desistimiento de la demanda, se traduce exclusivamente en un forma de dar por terminada la relación jurídica procesal existente entre las partes, pero sin determinar la procedencia o improcedencia de las acciones ejercitadas, lo que deja a la actora, en posibilidad de volver a ejercerla en contra de la empresa demandada.

Es de hacer notar que en virtud del desistimiento de la demanda se podrá ejercitar nuevas acciones con motivo de relación de trabajo entre las partes.

En efecto, por una parte, puede presentarse una nueva demanda, puesto que, como en el juicio de origen el representante legal del actor se desistió únicamente de la demanda pero no de la acción. Como se ha dicho, si por el desistimiento de la demanda y los efectos que ésta produce, existe la posibilidad promover una nueva demanda, debe darse vista al

demandado, ya emplazado a juicio, con el desistimiento de la demanda formulada por el actor.

D. Terminación por laudo

Es importante señalar que el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje conforme al artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, culmina con la resolución de los conflictos individuales en el tema que nos ocupa, de ahí hemos considerado conveniente analizar el origen "laudo".

El origen etimológico de laudo y de acuerdo al Diccionario Jurídico Mexicano se entiende.

"Del latín laudare de *laus- laudis*. Decisión dictada por el árbitro para resolver un conflicto que haya sido sometido a su análisis y estudio por los contendientes en un juicio, sobre cuestiones que no afecten el orden público, inspirada en el principio de equidad. Porras y López lo define como "el acto jurisdiccional, por virtud del cual el juez aplica normas al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del derecho; es el acto jurídico dictado por el órgano idóneo que es el jurisdiccional y cuyo titular es el juez".²⁵⁷

Actualmente, el significado laudo es utilizado como sinónimo de sentencia, aunque en la práctica procesal nos encontramos que la primera acepción es utilizada exclusivamente en materia laboral, de ahí, que deba entenderse como la resolución de equidad que pronuncian los

²⁵⁷ Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. cit. en nota (65) pág. 1926.

representantes de las Juntas de 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 considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre

trabajadores y patronos, quienes al no encontrar la solución anticipada, es decir, a través de la conciliación por medio del cual se pudieran resolver las diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje. Por ello, cualquier determinación que se adopte por la autoridad jurisdiccional, así como todo arreglo o acuerdo inter-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 carezca de eficacia jurídica.

Algunos tratadistas del derecho procesal han definido de manera más completa a la sentencia, de acuerdo con las tendencias modernas entre ellas encontramos a los procesalistas Ugo y Alfredo Rocco, Giuseppe Chioyenda; consideramos conveniente transcribir dichas definiciones, pues de su lectura se desprende que la sentencia no se circunscribe al acto de controversia o contienda como fue considerada al principio.

Ugo Rocco establece: "Sentencia es el acto por el cual el estado a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar la norma al caso concreto, declara que la tutela jurídica concede al derecho jurídico a un interés determinado".²⁵⁸

²⁵⁸ Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pomúa, segunda edición. México, 1994, pág. 1724.

Alfredo Rocco define a la sentencia como el acto del juez encaminado a eliminar la incertidumbre sobre la norma aplicable al caso concreto, aceptando una relación jurídica incierta y concreta.

Chiovenda la define como: "La resolución del juez que acogiendo o rechazando la demanda afirma la existencia o inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de ley que le garantice un bien al demandado".²⁵⁹

Carnelutti señala, que sentencia definitiva es "la que cierra el proceso en una de sus fases, y se distingue de las interlocutorias en que éstas se pronuncian durante el curso del proceso sin terminarlo".²⁶⁰

Guasp, define a la sentencia como "el acto del órgano jurisdiccional en que éste emite su opinión sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo, y en consecuencia, actúa o se niega a actuar dicha pretensión".²⁶¹

En un intento de definir la sentencia, diremos que es un acto jurídico por el cual el juzgador aplica el derecho al caso concreto con los elementos y pruebas existentes en el juicio, por medio del cual se pone fin al proceso.

Es preciso señalar, que la sentencia nunca podrá desligarse de la manifestación de voluntades encaminada a producir efectos de derecho.

²⁵⁹ Chiovenda, Giuseppe. Curso de Derecho Procesal Civil. Clásico del Derecho. Vol. 6. pág. 57.

²⁶⁰ Pellaes, Eduardo. Ob. cit. en nota (35). pág. 724.

²⁶¹ *Ibidem*. pág. 724.

Sin duda alguna que en el derecho procesal laboral, la palabra laudo es un concepto utilizado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, apareciendo este concepto jurídico al momento de que estos órganos jurisdiccionales, por medio del personal jurídico encargado para tal efecto, llámese "auxiliares dictaminadores" emiten su resolución definitiva.

Desde el punto de vista procesal, Giuseppe Chiovenda clasifica a la sentencia según la naturaleza de su acción: estimatoria, de condena, constitutiva.

Por lo que consideramos que vale la pena comentar los diversos tipos de sentencia:

1. La sentencia estimatoria.- En cuanto afirma la existencia de una voluntad concreta de ley que garantiza un bien al actor, no añade nada esta voluntad a las relaciones entre el actor y el demandado.²⁶²
2. Sentencia de condena. Supone dos cosas:
 - A. La existencia de una voluntad de ley que garantice un bien a alguien, imponiendo al demandado la obligación de la prestación (obligación originaria o derivada).
 - B. La convicción del juzgador de que, con arreglo a la sentencia se puede sin más, inmediatamente o después de un cierto tiempo, proceder por los órganos del estado a los actos

²⁶² Chiovenda, Giuseppe, Ob. Cii. en nota (14), pág. 65.

ulteriores necesarios para la efectiva adquisición del bien garantizado.²⁶³

3. Sentencia constitutiva - La doctrina moderna le dio este nombre a un grupo de sentencia positiva estimatoria, en las cuales esta eficacia constitutiva depende del mismo derecho que ellas declaran, y que consiste en el poder jurídico del actor de producir un efecto jurídico mediante sentencia del juez.²⁶⁴

Eduardo Pallares señala, que las sentencias absolutorias o desistimatorias son aquellas por medio de las cuales se "absuelve al demandado y puede tener su origen en las causas siguientes:

- a. Porque el actor no probó los hechos constitutivos de su acción.
- b. Porque la ley invocada por el actor no sea la aplicable, ni de los hechos aducidos se inferan las consecuencias legales que el demandante hace valer como fundamento de su pretensión.
- c. Porque la vía procesal elegida por el actor no sea la adecuada.²⁶⁵

De lo antes expuesto, es de observar que el autor en forma atinada establece las causas de absolución en la sentencia, sin embargo, en la práctica procesal encontramos otro aspecto que pudiera derivar un laudo absolutorio, y es precisamente la falta de preparación del abogado al interponer su demanda, su falta de conocimiento en la preparación de las pruebas, así como el no conocer las leyes y la jurisprudencia aplicable al caso en particular.

²⁶³ *Ibidem*. pág. 72.

²⁶⁴ *Ibidem*. pág. 77.

²⁶⁵ Pallares, Eduardo. Ob. Cit. en nota (35), pág. 653.

No debemos perder de vista que la ley laboral expresamente clasifica las resoluciones de los tribunales laborales, estableciendo al efecto en el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

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

No podemos perder de vista que cada caso tiene sus particularidades, no puede existir un caso similar, sin que se confunda la forma de llevar el juicio, tratándose de acciones y excepciones siempre tendrán la misma tendencia.

La fracción primera del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo alude a los acuerdo de trámite, entre éstos podemos encontrar las llamadas promociones, v.gr., Solicitud de copias certificadas o simples, señalar un nuevo domicilio, revocar poderes.

Como ejemplo de los autos incidentales, encontramos las cuestiones que decidan sobre personalidad, acumulación y excusa.

La palabra interlocutoria, deriva de la terminología *inter y locatio*, que significa decisión intermedia, porque se pronuncia entre el principio y el fin del juicio. También aplicase al auto o sentencia que se da antes de la definitiva.

Las interlocutorias usualmente resuelven alguna cuestión litigiosa, e incluso hay quienes afirman que existen las interlocutorias que resuelven las cuestiones de fondo, que a nuestro juicio preferimos clasificar las resoluciones en interlocutorias, las que resuelven alguna cuestión y la aceptación que da la Ley Federal del Trabajo.

Conviene apuntar la importancia que tienen los laudos de dictarse con la mayor claridad, precisión que requiere, tal y como lo señala el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto, que la Ley y la Jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal han considerado al dictamen como un proyecto de fallo, no debe perderse de vista, que conforme al sistema diseñado por el propio legislador constituye también, un paso muy importante dentro del proceso y por ende tiene una vida propia.

En virtud de que nuestro objetivo general quedó delimitado en el estudio del marco conceptual del Derecho del Trabajo (marco teórico²⁶⁶) y la correcta aplicación de las normas laborales en el Procedimiento Laboral (práctica), es dable señalar que el proceso laboral culmina en el laudo, esto es el juzgamiento, la decisión jurisdiccional sobre el litigio planteado ante un Tribunal.

²⁶⁶ NOTA: HEINZ, Dieterich explica: "El Marco teórico es el resultado de la selección de teorías, conceptos y conocimientos científicos, métodos y procedimientos, que el investigador requiere para describir y explicar objetivamente el objeto de investigación, en su estado histórico, actual y futuro". En Nueva Guía para la Investigación Científica, Décima edición, Ed. Ariel, México, 2001, pág. 81.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El análisis de los conceptos jurídicos fundamentales en el Derecho Procesal del Trabajo, y la necesidad de que sean aplicados correctamente se ve reflejado en el ejercicio de la práctica laboral lo que permitió colegir que debe existir conjunción entre ambas.

SEGUNDA. Se requiere de profesionales que hayan estudiado en la Universidad la carrera de licenciado en Derecho, y por ende tengan expedida su cédula profesional para ejercer la profesión de abogados, por lo que se propone la reforma del artículo 692 para quedar como sigue:

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

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

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos sin necesidad de ser ratificada ante la junta, debiendo acompañar a **la carta poder la cédula profesional correspondiente.**
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite:
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o

carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello;

- IV. Los representantes de los sindicatos y los apoderados de los mismos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva y apoderados del sindicato, y
- V. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser Licenciados en Derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna.

Lo previsto en el párrafo anterior, no será aplicable a los miembros de las directivas de los sindicatos de trabajadores y a los apoderados de los mismos, designados conforme a sus estatutos, cuando actúen en juicio como apoderados o asesores legales de los propios sindicatos o de los trabajadores miembros de la organización individualmente considerados.

TERCERA. En el Capítulo III se analizaron los Temas "Principios, Representación y Actuaciones Procesales", cuyo propósito fue conocer la evolución que han tenido las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la figura del Auxiliar de Junta a fin de concluir que el peso administrativo y jurisdiccional de la Junta recae en este último, representando verdaderos coadyuvantes de la Justicia Social, es por eso que se requiere un justo trato (económico, social y cultural) para éste,

con la denominación no de "Auxiliar de Junta", sino de "Presidente Auxiliar" o "Auxiliar de Juez o Magistrado Social".

CUARTA. El análisis del Marco Reglamentario permitió conocer la forma de llevar un proceso laboral, apreciar como inciden las resoluciones que se dictan en la institucionalidad laboral, a través de laudos que son concedidos en el juicio de amparo debido a la no actualización de conocimientos de quienes formulan o redactan los laudos o resoluciones; por lo que se hace necesario mantener la integración de las normas jurídicas (a través de la teoría) y aplicarlas bajo la premisa de que prevalezca sobre un rígido formalismo los principios morales, de ver en el Derecho una técnica al Servicio de la ética.

QUINTA. El método de contrastación a través de la revisión de laudos de las Juntas Foráneas permitió concluir, primero la no actualización de conocimientos jurídicos de los Presidentes y Auxiliares, segundo la necesidad de que los servidores de la Junta se capaciten ó actualicen sus conocimientos.

SEXTA. Por lo anterior, se propone el establecimiento de un Servicio Profesional de Carrera, así como la creación del Instituto de Formación Jurídica o Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo laboral con fundamento éste último en el artículo 123 Apartado "B", 43 fracción V inciso f) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para el personal jurídico; y con fundamento en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, la creación del Instituto de Capacitación dirigido al personal administrativo a efecto de procurar un nivel homogéneo y consistente de conocimientos en todos los niveles del organismo.

La certificación de conocimientos del personal que forma parte integrante de la Junta constituye un mecanismo que permitirá operar el sistema bajo un marco legal y transparente.

SEPTIMA. Se propone el fortalecimiento del tripartismo tomando en cuenta su raíz histórica en términos de la fracción XX del artículo 123 constitucional; de ahí que se propone la reforma al artículo 665 de la Ley Federal del Trabajo.

DICE:

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación obligatoria;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico, y
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

DEBE DECIR:

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. **Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho;**
- III. No pertenecer al estado eclesiástico;
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal, y

- V. Haber acreditado el curso de Especialidad en Derecho del Trabajo, a través del Instituto de Capacitación para Representante del Trabajo y Capital que para tal efecto se cree.

Se propone que la voz de "representantes de trabajadores", se denominen Magistrados Sociales o Jueces Sociales, asimismo los Presidentes de Juntas Especiales.

M O D E L O

**"INSTITUTO DE ESPECIALIZACIÓN JURÍDICA
DEL TRABAJO"****FUNDAMENTACIÓN LEGAL DEL PROGRAMA**

Los lineamientos del Instituto deberán tener una estructura y programas adecuados al fortalecimiento y superación del personal jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y que esté relacionado con los estímulos posibles para el mejoramiento máximo como forma de preparación y de acreditamiento, para que en lo posible puedan acceder a puestos mejores como un primer paso para la creación del Servicio Civil de Carrera.

El fundamento legal para la creación del "Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo", lo encontramos en los Artículos 123 Apartado "B" fracción VII y VIII Constitucional, y 43 fracción VI inciso f) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que en forma respectiva dicen:

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

.....

Apartado B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

.....

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrán prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

...

Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1o. De esta ley:

.....

VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

.....

f. Establecimiento de escuelas de administración pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional;

.....

Cabe señalar, que el fundamento anterior aplica para la creación del Sistema que permita evaluar los conocimientos Teórico-Práctico del personal jurídico.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 525 establece la creación de un Instituto del Trabajo, sólo que este aplica al personal técnico y administrativo.

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

El objetivo general del programa de actualización deberá ser el de procurar un nivel homogéneo y consistente de conocimientos ante todos los niveles del organismo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROGRAMA

1. El Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se plantea como un programa Integral de Actualización, el cual está encaminado a responder a necesidades de especialización de las líneas de carrera.
2. Desarrollar el conocimiento práctico de los procedimientos y asuntos de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
3. Proporcionar las técnicas para la argumentación e interpretación que permitan valorar correctamente las pruebas aportadas en los procedimientos.
4. Difundir la vocación de servicio y los principios éticos inherentes a la función de carrera.

La certificación de conocimientos por parte del personal que conforma el organismo, constituye sin duda un mecanismo que permita operar al sistema bajo un marco de legalidad y transparencia.

En este sentido es necesario:

1. Crear un El Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo que actualizará a todos los profesionales en su área; para ello será necesario difundir programas, sistemas de evaluación y lista de Académicos.
2. Definir con equidad pública las reglas de los concursos para ingreso al Instituto y exámenes abiertos.
3. Celebrar convenios con las Universidades a efecto de contar con el apoyo de Académicos expertos en el tema.
4. Promover la expedición de constancias que acrediten la actualización recibida y llevar los registros y controles de las listas de dichas constancias.

Denominación: **"Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo"**

Dirigido a: **Personal Jurídico.**

Ubicación: **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Dr. Andrade Núm. 45, Col. Doctores.

Delegación Cuauhtémoc. C.P. 06720.

Denominación: **"Instituto del Trabajo"**

Dirigido a: **Personal Técnico y Administrativo.**

Ubicación: **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Dr. Andrade Núm. 45, Col. Doctores.

Delegación Cuauhtémoc. C.P. 06720.

En este sentido es necesario:

1. Crear un El Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo que actualizará a todos los profesionales en su área; para ello será necesario difundir programas, sistemas de evaluación y lista de Académicos.
2. Definir con equidad pública las reglas de los concursos para ingreso al Instituto y exámenes abiertos.
3. Celebrar convenios con las Universidades a efecto de contar con el apoyo de Académicos expertos en el tema.
4. Promover la expedición de constancias que acrediten la actualización recibida y llevar los registros y controles de las listas de dichas constancias.

Denominación: "**Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo**"

Dirigido a: **Personal Jurídico.**

Ubicación: **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
Dr. Andrade Núm. 45, Col. Doctores.
Delegación Cuauhtémoc. C.P. 06720.**

Denominación: "**Instituto del Trabajo**"

Dirigido a: **Personal Técnico y Administrativo.**

Ubicación: **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
Dr. Andrade Núm. 45, Col. Doctores.
Delegación Cuauhtémoc. C.P. 06720.**

RÉGIMEN JURÍDICO

Organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con autonomía técnica, conforme a lo dispuesto en el artículo 123 Apartado B fracción VII Constitucional y 43 fracción VI inciso f) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyo objetivo es brindar apoyo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la actualización continua del personal jurídico de la Junta.

FUNCIONES DEL INSTITUTO DE ESPECIALIZACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO

El "Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo", establecerá los programas y cursos tendentes a:

- I. Perfeccionar, reforzar, actualizar y profundizar los conocimientos respecto al ordenamiento jurídico positivo, doctrina y jurisprudencia.
- II. Proporcionar métodos y técnicas de análisis: Teoría de la argumentación, técnicas legislativas y jurisprudenciales, interpretación de normas que permita valorar correctamente las pruebas aportadas en el procedimiento, así como análisis estructural y procedimental de las actuaciones y resoluciones laborales.
- III. Fomentar el desarrollo y la vocación de servicio, el ejercicio de los valores institucionales, honorabilidad, dedicación altruismo, y principios éticos derivados de la función de la carrera del servidor.

En demanda del personal jurídico de la Junta y de las necesidades de este Tribunal se propone el establecimiento del Servicio Profesional de Carrera, lo que significa que el ingreso y promoción de los servidores de

la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se realizará mediante el sistema de carrera, la que se registrá por los principios de honestidad, imparcialidad, profesionalismo, desempeño laboral, discreción, antigüedad y méritos en su caso.

En este apartado del Servicio Profesional de Carrera de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que iniciaría con la inscripción al Instituto, y que en coordinación con el Servicio Profesional de Carrera se propone los concursos de oposición y el procedimiento a seguir, la adscripción y ratificación, las obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos.

SERVIDORES PÚBLICOS DE LA JUNTA QUE REQUIERE: EL INSTITUTO DE ESPECIALIZACION JURIDICA DEL TRABAJO

1. Director del Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo (con el perfil para el puesto).
2. Un Subcoordinador.
3. Tres abogados (Auxiliares), quienes apoyarán el programa, así como la profesionalización (altamente capacitados y con el perfil del puesto).
4. Personal Operativo.- tres secretarías.
5. Equipo.- tres computadoras, dos impresoras, seis escritorios y 6 sillas.

JUSTIFICACIÓN

Entre los programas de modernización está la creación de un Instituto de Especialización Jurídica del Trabajo que entraña el proporcionar una capacitación continua de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que se integrará por un Director del Instituto, un Subcoordinador y personal necesario, quienes tendrán a su cargo los programas de investigación, preparación, formación y actualización para los alumnos

del Instituto, cuyos mecanismos de evaluación integral deberán someterse a la aprobación del Director y Coordinador del Instituto.

Por eso, se hace necesario que el personal tenga un carácter profesional, es decir de reglas que definan como formar, preparar y capacitar a los servidores públicos, implica crear las condiciones óptimas para que los profesionales de la administración demuestren su aptitud, calidad y eficiencia en la atención y solución de los asuntos.

Cabe señalar que si bien un profesional aprende en las instituciones de educación superior, un conjunto de disciplinas que lo definen de acuerdo a su especialidad determinada. En cambio, la profesionalización del servicio público es un proceso que demanda conocimiento, pericia, habilidades calificadas para llevar a cabo el cumplimiento de las tareas gubernamentales y administrativas.

CÓDIGO DE CONDUCTA PROFESIONAL

También se hace necesario la creación de un Código de Conducta Profesional que implica: respeto y consolidación del interés público, que el gobierno y la administración están al servicio del público ciudadano y de la sociedad en su conjunto, e identidad institucional.

MANUAL Y TRÍPTICOS DEL INSTITUTO DE ESPECIALIDAD JURÍDICA DEL TRABAJO

Para el funcionamiento del Instituto, se requiere la creación de trípticos y un manual en el que se de a conocer el objetivo y justificación de su creación.

La Unidad o Instituto Especialización del Trabajo dependerá de la Secretaría General de Asuntos Jurídicos y Documentación.



LISTA DE PROFESORES

Al Profesorado debería dársele un carácter orgánico seleccionado.

Profesores en materia Laboral en las distintas ramas: Derecho Sustantivo, Derecho Procesal del Trabajo, Procedimiento de Amparo, Seguridad Social, con la finalidad de que en el futuro se forme una especialización con el personal jurídico de las Juntas que conocen de las demandas promovidas en contra del IMSS.

Esto conlleva a un problema presupuestal que habrá que asimilar con un convenio con el Instituto de Investigaciones Jurídica para fines de investigación jurídica laboral e incluso a fin de que proporcione profesores especialistas en el Derecho Laboral en esos cuatro aspectos.

Los profesores del Instituto de Investigación Jurídica o de cualquier otra universidad podrían acudir a la Junta, así como otras universidades como apoyo gratuito al Tribunal.

Los cursos tendrán que ser abreviados e impartirse los días sábados de 9:00 a 14:00 hrs., para compatibilizar la asistencia del personal jurídico de la Junta.

Sugerimos formular un programa esquemático de las cuatro Ramas que comprendan los temas esenciales y los profesores permanentes puedan elegirse.

No se trata de una pequeña Universidad, sino de Programas específicos de práctica jurídica:

- Derecho Procesal del Trabajo.
- Seguridad Social.
- Juicio de Amparo en Materia Laboral.

La inscripción del personal jurídico de la Junta a esos cursos requerirá de la propuesta de los Presidentes de Juntas Especiales.

M O D E L O ***SERVICIO CIVIL DE CARRERA* DE LA
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Implica reglamentación de normas desde el ingreso del trabajador hasta su separación del servicio público, que garantice el cumplimiento estricto de sus principios en todos sus procesos.

El sistema demanda la más elevada responsabilidad en su admisión, estableciéndolo con sentido de equidad, justicia, eficiencia y eficacia.

Su fundamento legal se encuentra en los artículos 123 Apartado "B" fracciones VII y VIII y 43 Fracción VI inciso f de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

.....

Apartado B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

.....

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

* Se inspiró en el modelo de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

* Cabe señalar que lo anterior corresponde a la fecha en que se presentó el "Examen Pre-Doctoral, 10 de enero de 2002", Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de abril de 2003, se publicó lo concerniente al Servicio Profesional de Carrera.

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrán prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

...

Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1o. De esta ley:

.....

VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

.....

- f. Establecimiento de escuelas de administración pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional;

.....

De lo que se advierte que para obtener ascenso conforme al escalafón es necesario que tanto las plazas como el personal estén en la plantilla del Servicio Civil de Carrera, además de que éste debe funcionar en la misma.

APOYO A LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

- Elevación de la calidad de cumplimiento de programas anuales de continuidad de los mismos.
- Elevar el índice de arraigo y permanencia.
- Programa de actualización más exigente.
- Mayor y mejor vigilancia en el desarrollo del personal.

PRESTACIONES, COMPENSACIONES E INCENTIVOS

Habrà de conseguirse mediante el empleo de mecanismos que beneficien y que premien la buena actuación de los empleados. Estos mecanismos tendrán que ser cuidadosamente determinados para obtener un equilibrio, en donde no se violenten las normas que rigen las remuneraciones formales o de nomina, y a su vez se mantenga el interés constante del personal en el Servicio Civil de Carrera.

EVALUACIÓN INTEGRAL

Las líneas de carrera propondrán al Comité Técnico, aquellos casos que conforme a las reglas, hayan cumplido los parámetros en los siguientes conceptos:

- Capacitación y Actualización
- Productividad
- Desempeño laboral

Es importante destacar que a través del sistema computarizado se realizarán las evaluaciones correspondientes.

El servidor que no acredite las evaluaciones, tendrá dos oportunidades más para lograrlo, en caso contrario, el resultado se someterá al Comité Técnico de Evaluación, que decidirá el cambio a alguna otra área dentro de la misma línea de carrera.

PUESTO INICIAL Y PUESTO TOPE

Cada una de las actividades desarrolladas por las personas interesadas dará como resultado el cumplimiento de objetivos.

Por ello, será necesario fortalecer las áreas claves con base en la experiencia y evaluación de conocimientos.

PERFILES DE PUESTOS

"El hombre para el puesto, no el Puesto para el Hombre", encierra la estrategia más práctica para medir a todas las áreas hacia un desarrollo de calidad.

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Un elemento formal de cada una cadena de puestos lo constituye la descripción de puestos, la cual debe quedar definida para sustentar una valuación de puestos tan importante en la fijación de sueldos.

La descripción de puestos, tenderá a definir los diversos tipos de especialización por cada línea de carrera, para lo cual, habrá de

describir de manera clara las funciones en sus modalidades: Genérica y específica.

EVALUACIÓN DE PUESTOS

Con lo anterior se tendrá que llevar a acabo la evaluación de cada uno de estos puestos, utilizando un sistema de porcentaje para llegar a determinar una fijación de sueldos tomando en cuenta la complejidad de cada uno de los factores a calificar.

CATÁLOGO DE PUESTOS

Una vez definida la descripción de puestos y la valuación del mismo se estará en posibilidad de formular un catálogo de puestos en donde se señalen las características.

LAS LÍNEAS DE CARRERA

Deberán ser definidas por las áreas responsables.

Grupo de trabajo que deberá estar encabezado por un Director, Subdirectores y Coordinadores.

CADENA DE PUESTOS

Se refiere a la denominación y nivel de puesto, que participan en diversos procesos derivados de las distintas funciones.

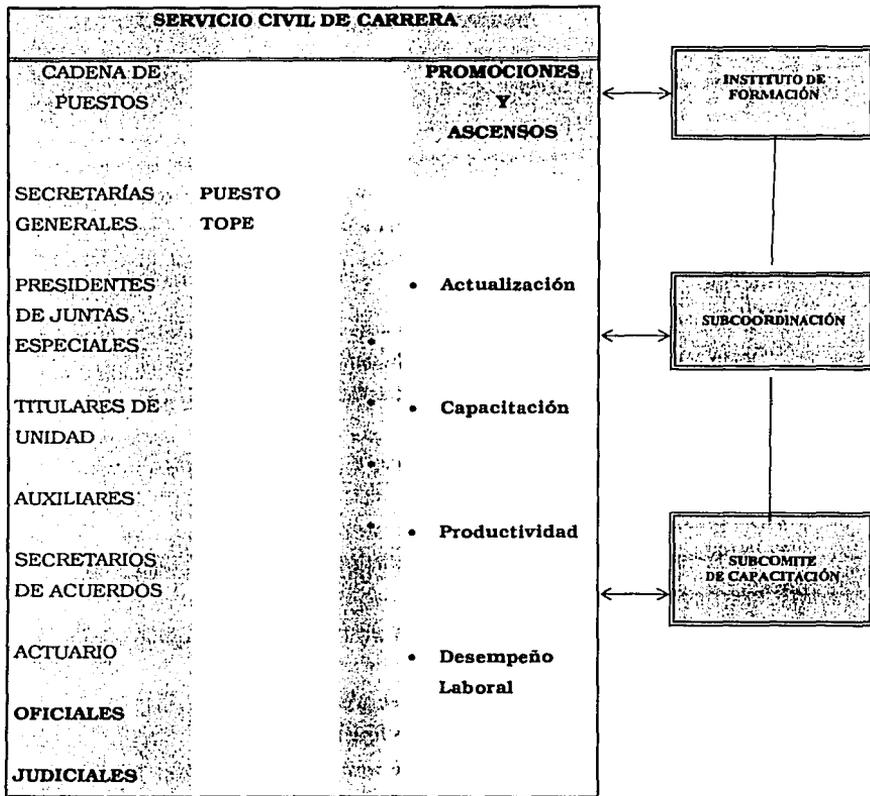
Para el modelo, la cadena de puestos estará conformada por los siguientes niveles:

- Presidentes de Juntas Especiales
- Auxiliares
 - Auxiliares de Conciliación
 - de Trámite
 - Dictaminadores
 - de Amparos
- Secretarios de Acuerdos
- Actuarios
- Oficiales

De acuerdo con el modelo se propone:

- Magistrados Sociales
 - Magistrado Presidente
 - Magistrado de los Trabajadores
 - Magistrado Patronal
- Presidente Auxiliar
 - Auxiliar de Trámite
- Auxiliar de Magistrado
 - Conciliador
 - Secretario de Estudio y Cuenta (proyectista)
- Secretarios de Acuerdo
- Actuarios
- Oficiales

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



• CRITERIOS DE SELECCIÓN
• REQUISITOS DE INGRESO

• NUEVO INGRESO - EXAMEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

NUEVO INGRESO

- Ingreso al inicio del Servicio Civil.
- Ingreso una vez puesto en marcha.
- Automáticamente todos las plazas o puestos que estén definidos queden adscritos al sistema, la titularidad de las plazas siempre que se cumplan con los requisitos establecidos para tal fin.
- Los puestos intermedios y tope serán ocupados por el personal interino.
- El ingreso a un puesto inicial quedará a aquel personal interno ubicado en puesto fuera de las líneas de carrera con el perfil correspondiente y con prioridad, asimismo en caso de ser necesario el personal externo.
- Subcomité Técnico de Evaluación para poder tomar las mejores decisiones.
- Los resultados de la evaluación de la capacitación, de la productividad y del desempeño laboral, constituye la base para tal fin.
- La actualización se realizará a través de la asistencia a cursos, los resultados de exámenes practicados.
- La mediación de la productividad se realizará considerando los estándares que se establezcan en cada línea de carrera.
- Las promociones pondrán otorgarse en forma semestral y los ascensos cuando se haya cumplido.

ASISTENCIA A CURSOS Y CERTIFICACIÓN

Estarán en materias secuenciales debidamente programadas, e impartidas por instituciones y profesores de alto prestigio en la enseñanza de conocimientos laboral, así el servidor podrá resolver problemas de mayor complejidad.

- El conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes expresadas en conductas y hábitos afectivos son elementos que deben tomarse en cuenta.

POR UN RETIRO CON DECORO

Es uno de los aspectos medulares del modelo, junto con la definición de las líneas de carrera, la capacitación y la evaluación integral, que consiste en un complemento a la pensión o jubilación personal.

Cabe señalar que el retiro con decoro implica la jubilación con el salario integrado (vg.r., bonos y prestaciones de ley) de lo que percibe un Presidente, Auxiliar o Secretario de Junta.

SANCIONES

Las sanciones se refieren a las penalizaciones que por incumplimiento de las obligaciones, son aplicadas para corregir la actuación del personal del Servicio Civil de Carrera.

Sancciones de tres tipos:

- Administrativas

- Pecuniarías
- Separación del servicio civil de carrera

Las primeras serán de aplicación preventiva para evitar actuaciones indebidas, utilizando para este caso, amonestaciones que pasan a formar parte del expediente individual.

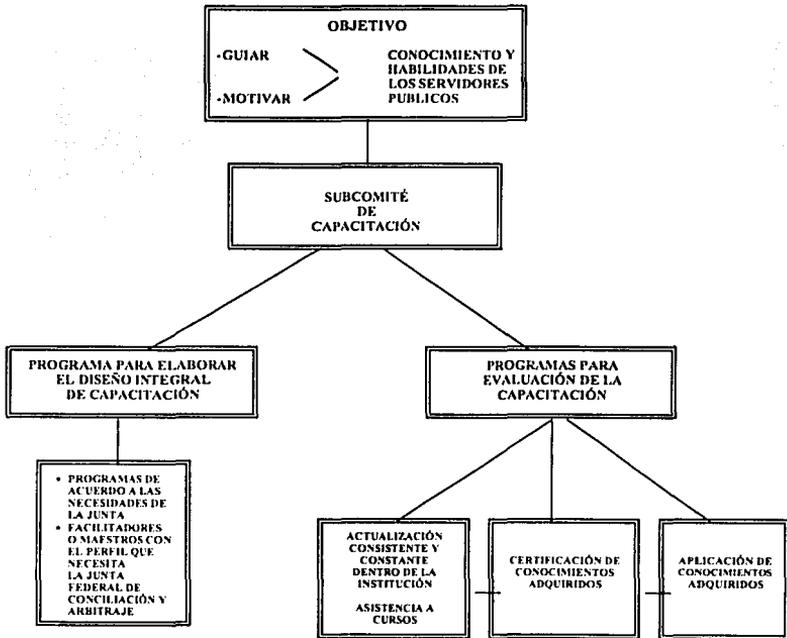
La separación del Servicio Civil de Carrera deriva de la acumulación de sanciones o falta de probidad u honradez, en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Los conductos para iniciar el cambio, los mandos medios superiores, quienes deberán desplegar gradualmente de manera permanente hacia sus subordinados (personal de mandos medios y operativos).

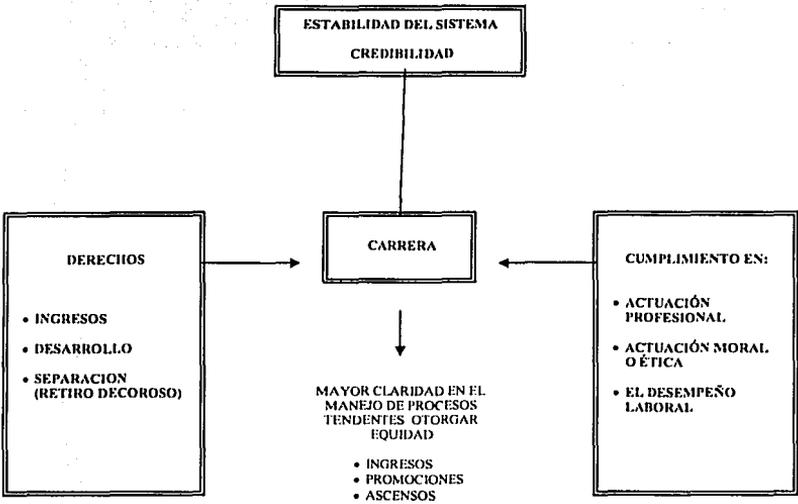
La aplicación al 100% del perfil en cada línea de carrera en todos los puestos, fortalecerá cada vez más, la calidad de los recursos humanos de la institución.

La capacitación y actualización, la productividad, el desempeño laboral son elementos que deberán ponderarse en la evaluación del comité Técnico de Evaluación, el Registro del desarrollo en base a la hoja del personal; de ahí derivará el resultado para las promociones, ascensos, compensaciones, estímulos y permanencias en cada línea de carrera.

SUBCOMITÉ DE CAPACITACIÓN

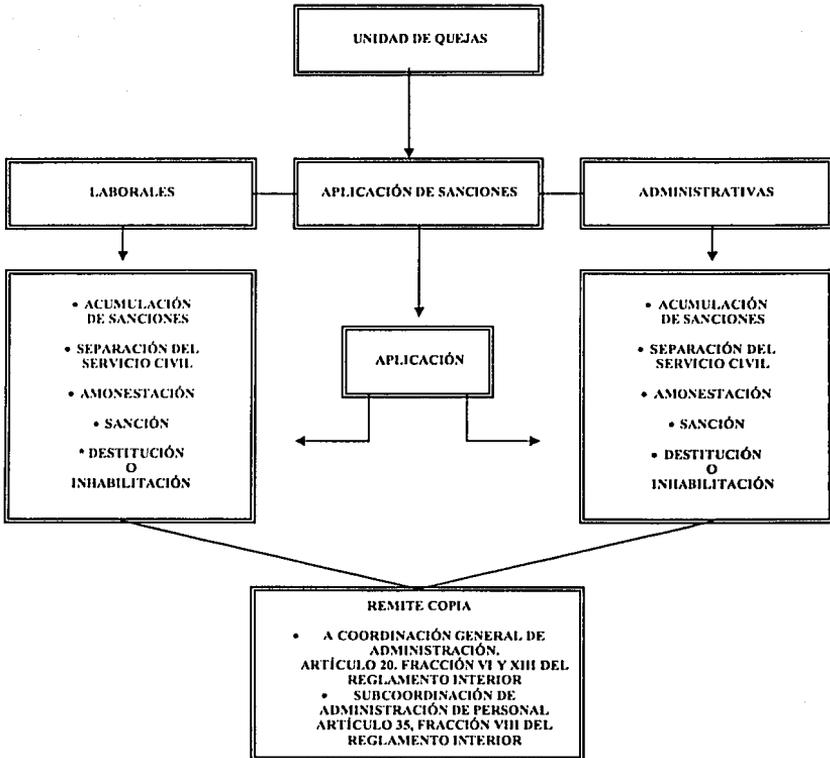


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SANCIONES

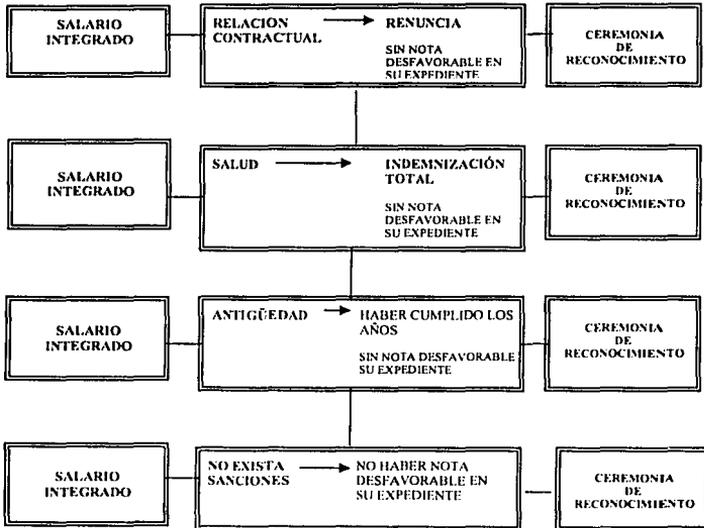


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

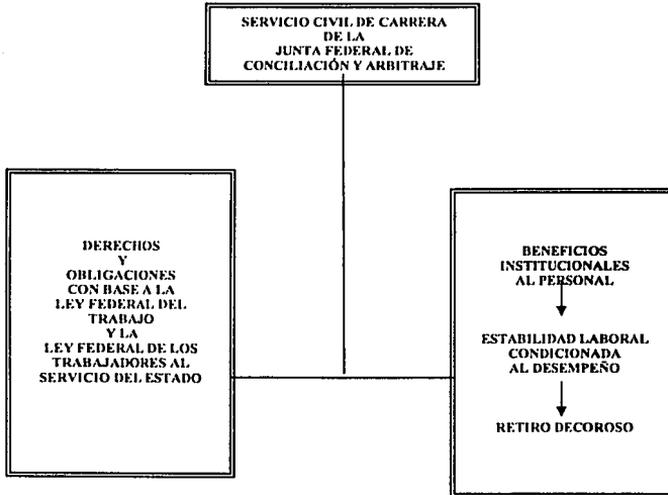
RETIRO

**RETIRO DECOROSO
Y
DIGNO**

SEPARACIÓN



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

NUEVA CULTURA LABORAL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**CÓDIGO CONDUCTA DE LOS SERVIDORES DE LA
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE**

JUSTICIA

Ceñiré mis actos a la estricta observancia de la ley y respeto al Estado de Derecho.

HONRADEZ

Nunca usaré mi cargo público para ganancia personal ilícita, ni aceptaré prestación o compensación de ninguna índole y de persona y organización que me pueda llevar a faltar a la ética en mis responsabilidades y obligaciones.

IMPARCIALIDAD

Actuaré siempre de forma imparcial, sin conceder preferencias o privilegios indebidos a persona alguna.

TRANSPARENCIA

Garantizaré el acceso y la privacidad a la información, establecidos por la Ley, así como el uso y aplicación transparente de los recursos públicos.

HUMANISMO

Actuaré con sensibilidad y humanismo frente a las partes.

IMPARCIALIDAD

Actuaré siempre de forma imparcial, sin conceder preferencias o privilegios indebidos a persona alguna.

INTEGRIDAD

Me conduciré en mi conducta pública y privada de modo tal que mis acciones y palabras sean honestas y dignas de credibilidad, fomentando una cultura de confianza y verdad.

BIEN COMUN

Asumo el compromiso de que el servicio público es patrimonio de todas las mexicanas y todos los mexicanos, que sólo se justifica y legitima cuando se procura ese bien común por encima de los intereses particulares.

RESPECTO

Respetaré sin excepción alguna, la dignidad de la persona humana y los derechos y libertades que le son inherentes, siempre con trato amable y tolerante para todos los que solicitan justicia laboral.

BIBLIOGRAFIA

1. ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa. segunda edición. Textos Universitarios, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1970.
2. ALVARADO Belloso, Adolfo. Introducción al Estudio del Derecho Procesal. Primera parte. Rubinzal-Culzoni. Editores Argentina. 1989.
3. ARMIENTA CALDERON, Gonzalo. Conferencia sustentada en el coloquio Internacional de Derecho Agrario. 1997.
4. BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. Editorial Jus Semper. México. 1991.
5. BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Editorial Limusa. México. 1984.
6. BAQUEIRO, Serapio. Ensayo Histórico sobre las revoluciones de Yucatán desde el año de 1840 hasta 1864. tomo I. UAY. 1990.
7. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual del Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa. México. 1985.
8. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1978.
9. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 1991.
10. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Harla. México. 1985.
11. BULYGIN, Eugenio. Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas Sociales. Ed. Astea. 1996.
12. BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Porrúa. México. 1957.
13. BURGOA, Ignacio. El juicio de Amparo. segunda edición. ed. Jurídica. México. 1946.
14. CABANELLAS, Guillermo. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Themis. Buenos Aires. 1946.
15. CALAMANDREI, Piero. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Ediciones Jurídicas Europa América. Tomo II. Buenos Aires. 1962.
16. CANTON MOLLER, Miguel. Estudios de derecho Procesal del Trabajo en honor al Dr. Alberto Trueba Urbina. Ediciones de la Universidad de Yucatán. 1970.
17. CARNELUTTI, Francisco. La Prueba Civil. Trd. Niceto Alcalá Zamora y Castillo. segunda edición. Depalma, Buenos Aires. 1982.
18. CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. UNAM. México. 1980.
19. CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. México. 1984.
20. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición. Trillas. 1982.
21. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Primera reimpresión. Trillas. México. 1984.

22. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. 1989.
23. COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. ediar. Editores. 1958.
24. CHIOVENDA, Giuseppe. Curso de Derecho Procesal Civil. Trd. Enrique Figueroa. Vol. 6. Harla. 1997.
25. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Porrúa. 1985.
26. DE BUEN, L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1976.
27. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Terce4ra edición. Porrúa. México. 1975.
28. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México. 1979.
29. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Porrúa. 1981.
30. DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal. ediciones Bota. México. 1952.
31. ESQUINCA MUÑOA, Cesar. El Juicio de amparo Directo en Materia de Trabajo. Porrúa. 1998.
32. FIX ZAMUDIO, Hector. Consideraciones en torno a la naturaleza jurídica de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Estudios Jurídicos. Universidad Veracruzana Jalapa. 1974.
33. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. 26ª. edición Porrúa. México 1987.
34. FRANCESCO, Carnelutti. Instituciones de Derecho Procesal Civil. trd. Enrique Figueroa, vol. 5 clásicos de Derecho Procesal. Harla. 1997.
35. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. La Definición del Derecho Ensayo de Perspectivismo Jurídico. Ed. Siglo. México. 1948.
36. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. ed. Porrúa. 1990.
37. GARRIGUEZ-RODRIGO URRÍA, Joaquín. Comentarios a la Ley de Sociedades. Anónimas. Tomo II. Madrid. 1953.
38. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. segunda edición U.N.A.M. México. 1980.
39. GONZÁLEZ MATEOS, Alfonso. Panel de Reforma del Estado y profesionalización de la administración Pública en México. Madrid-España. 14-17. Octubre 1998.
40. GUERRERO, Euquerio. Breves Observaciones sobre el Derecho Procesal del trabajo. Trabajo y Previsión Social. México. Tomo XI. Núm. 44, septiembre de 1941.
41. GUTIERREZ, Francisco. Educación como Praxis Política. Tercera edición. Siglo XXI. pág. 151.
42. GUTIERREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de la Obligaciones. Quinta edición. Cajica. México. 1974.
43. HANSS Kelsen. "Teoría Pura del Derecho". Octava edición. Ed. Porrúa. México. 1995.

44. KAYE, J., Dionisio. Aplicación Práctica de la Ley Federal del Trabajo en la Administración de Personal. Editorial. IFE. México. 1977.
45. KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. tercera edición. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1970.
46. KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. tercera edición. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1979.
47. LASCANO, David. Teoría de la Jurisdicción. Revista General de Derecho y Jurisprudencia Número 2. Tomo I. Abril - junio de 1930. México.
48. LIRA GONZALEZ, Andrés. El Amparo Colonial. Fondo de Cultura Económica. México 1972.
49. MONTENEGRO BACA, José. Síntesis de la Legislación Peruana del Trabajo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. Facultad de Derecho. UNAM. 1974.
50. MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. 1995.
51. MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. tercera edición. Trillas. 1989.
52. MUÑOZ, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 1976.
53. NIÑO, José Antonio. La Interpretación retórica de las Leyes. Porrúa. 1979.
54. OLIVERA TORO, Jorge. "Manual de Derecho Administrativo". edición. Porrúa. 1988.
55. PEREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación Poder y Mandato. Prestación de Servicios Profesionales y su Ética. novena edición. Porrúa. México. 1996.
56. PÉREZ PALMA, Rafael. Guía de Derecho Procesal Civil. Octava edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1998.
57. PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano, trd. José Fernández González. Saturnino Calleja. Madrid. 1924.
58. PLANIOL MURAL, Y Ripert Georges. Derecho Civil. Clásicos del Derecho. Vol. 8. Harla. 1996.
59. PONCE DE LEON ARMENTA, Luis. Metodología del Derecho. Porrúa. 1996.
60. PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Texto mensual
61. RABASA, Emilio. El artículo 14 y el Juicio Constitucional. quinta edición. Porrúa. México 1984.
62. RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Tercera edición. Porrúa. México. 982.
63. RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Maria. Noções de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. segunda edición. Ed. Pac. México. 1991.
64. RAMÍREZ MOGUEL, Leonor. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. "Los Tribunales de Trabajo". México. 1980.
65. REMOLINA ROQUENI, Felipe. El Artículo 123 Constitucional. México. 1974.

66. ROSS GOMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986.
67. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. 24ª edición. Porrúa. México. 1988.
68. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 1985.
69. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Segunda edición. 1808-1964.
70. TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Séptima edición. México. 1964.
71. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa. 1978.
72. TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123. México. 1943
73. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. 1977.
74. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. 1982.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política Mexicana de la Estados Unidos Mexicanos. IFE. abril. 1997.
2. Ley Federal del Trabajo comentado por Juan B. Clímént Beltrán. décima séptima edición. Esfinge. 1998.
3. Ley Federal del Trabajo 1931 Reformada y adicionada, comentada por Trueba Urbina , Alberto y Trueba Urbina, Jorge. 54 edición. Ed. Porrúa. México. 1967.
4. Prontuario de la Ley Federal del trabajo 1970. S.T. y P.S. realizada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
5. Legislación Federal del Trabajo burocrático comentada por Hugo Italo Morales Saldaña y rafael Tena Suck. México.

DIARIO OFICIAL

1. Diario Oficial de los Debates del Congreso. Tomo I. Secretaría de Gobernación. Constituyente. México. 1917.
2. Diario Oficial de la Federación de 23 de junio de 1999, Acuerdo 6/1999.
3. Diario Oficial de la Federación de 11 de junio de 1999.
4. Diario Oficial de la Federación. Poder Ejecutivo. Secretaría de Estado. noviembre 27 de 1917. Aguirre Berlanga. Rubrica.
5. Diario Oficial de la Federación. Gobierno del Distrito Federal. Sábado 20 de marzo de 1926. Plutarco Elías Calles. Rubrica.

JURISPRUDENCIA

1. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Tomo V. Materia de Trabajo. 1917-1995.
2. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Pág. 99
3. Diario Oficial de la Federación publicado el viernes 18 de diciembre de 1998.

REGLAMENTOS

1. Diario Oficial de la Federación. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, publicado el 2 de junio de 1975.
2. Diario Oficial de la Federación. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado el 18 de febrero de 1984.
3. Diario Oficial de la Federación. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado el 18 de diciembre de 1998.

CIRCULARES

1. Circular No. 0002 de fecha 2 de febrero de 1999. Emitida por la Presidencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CATEDRAS Y CONFERENCIAS

1. Cátedra "Teoría General del procesal laboral". Ponente Santos Azuela, Héctor. Unidad de Posgrado. Marzo de 1996.
2. Conferencia "Contradicción de Tesis e Interpretación". Ponente Ministro Guillermo Ortiz Mayagoitia. Secretaría del Trabajo y previsión Social. 23 de septiembre de 2000.
3. Conferencia sustentada por Dr. Gonzalo M. Armenta en el Coloquio Internacional de Derecho Agrario, celebrada los días 25-27 de marzo de 1996. México.
4. Conferencia "Jurisdicción y Competencia". Ponente. Mondragon Pedrero, Fabián. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. 21 de junio de 1996.

DICCIONARIOS

1. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa, México. 1997.
2. Diccionario para Juristas. Juan Palomar de Miguel.
3. Enciclopedia Jurídica Mexicano. Tomo I. Driskill. Buenos Artes. 1986.
4. Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. Joaquín Escriche. Tomo II. Cárdenas y Editor. Madrid. 1973.
5. Diccionario Derecho Usual. Guillermo Cabanellas. Heliasta. octava edición, Buenos Aires, Argentina. 1974.
6. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VI, DEFE-DERE, Buenos Aires. ed. Ancala, S.A. 1975.
7. Diccionario de Derecho Procesal Civil. vigésima primera. Porrúa. México. 1994.
8. Diccionario de Derecho. De Pina, Rafael. Porrúa. México. 1970.
9. Diccionario Jurídico Elemental. Cabanellas de Torres, Guillermo. Heliasta. Argentina. 1988.
10. Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. Escriche, Joaquín. Tomo II. Cárdenas y Editor. Madrid. 1973.
11. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 16ª edición Porrúa, S.A. de C.V., Comentado por Eduardo palleares. México. 1984.
12. Diccionario Laboral. Beayod Serrat, toman. Reus. España. 1969.

REVISTAS

1. Revista de la facultad de derecho en México. Alcalá Zamora y Castillo, Niceto. números 35-36. julio-diciembre de 1959. "El proyecto de la Ley de 1838 para el arreglo de la Administración de Justicia en los tribunales y juzgados del fuero común".
2. Revista de Gestión y Política Pública. Lindblom. Charles (1994) ed. Centro de Investigación y Docencia Económicas. México. Vol. III. No. 2. "La investigación social para la elaboración de políticas; quién las necesita y para que".
3. Revista Mexicana de Justicia. Ojeda Paullada, Pedro. La administración del Trabajo Instrumento de Justicia Social. No. 8 Volumen II. Sep-oct. 1980.
4. Revista de la Junta Local de conciliación y Arbitraje en el Estado de México. Gaspar Ruiz Tenorio. "Ofrecimiento y Admisión de Pruebas". Tercer número. Segunda época. 1988.

OTRAS FUENTES

1. Código de Conducta. Presidente Vicente Fox Quezada. Año 2000.

