



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
"ACATLÁN"

"LA ACREDITACIÓN DE LA PERSONALIDAD EN EL  
PROCESO LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

GABRIELA BARRÓN MONDRAGÓN

ASESOR: LIC. JUANA INÉS CHAVARRÍA CASTORENA





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.

# **AGRADECIMIENTOS**

**A Dios que me dio la vida y ahora me da la oportunidad de concluir mis estudios profesionales con la presentación de este trabajo de tesis.**

**A Mis Padres que desde pequeña se preocuparon por darme educación y a quienes debo este éxito en mi vida.**

**A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional para la realización de este trabajo.**

**A la Lic. Juana Inés Chavarria Castorena  
por su amistad, sus conocimientos y  
apoyo incondicional para la realización  
de este trabajo de tesis.**

**A mis sinodales por sus conocimientos  
y su voto a favor de la presentación  
de esta tesis para obtener el título de  
Licenciado en Derecho.**

**A la Universidad Nacional Autónoma  
de México y Profesores, a quienes  
agradezco mi preparación profesio-  
nal.**

**A mi esposo, por su amor, su paciencia,  
su esfuerzo y su apoyo incondicional  
en todo momento.**

**GRACIAS**

# INDICE

## INTRODUCCION

## CAPITULO I

### El Derecho del Trabajo en México

1.1 Antecedentes Históricos.	2
1.2 Concepto de Derecho del Trabajo.	21
1.3 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.	22
1.4 Principios del Derecho del Trabajo.	25
1.5 Sujetos del Derecho de Trabajo.	26

## CAPITULO II

### Autoridades de Trabajo.

2.1 Clasificación de las Autoridades del Trabajo.	28
2.2 Autoridades Administrativas del Trabajo.	31
2.3 Autoridades Jurisdiccionales de Trabajo.	37

## **CAPITULO III**

### **Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

3.1 Naturaleza Jurídica.	38
3.2 Integración de las Juntas.	41
3.3 Funcionamiento de las Juntas.	42

## **CAPITULO IV**

### **El Proceso Laboral Ordinario.**

4.1 Concepto del Proceso.	44
4.2 Principios Procesales.	45
4.3 Tipos de Procedimientos que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	49

## **CAPITULO V**

### **La Personalidad.**

5.1 Consideración generales respecto de la personalidad.	77
5.2 Personalidad en materia civil.	78
5.3 Personalidad en materia laboral.	80
5.4 Acreditamiento de la personalidad en materia laboral.	83
5.4.1 Personas Físicas.	86
5.4.2 Personas Morales.	86

## **CAPITULO VI.**

### **Criterios sustentados respecto de la personalidad de las partes en el juicio laboral.**

<b>6.1</b> Criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para reconocer la personalidad.	87
<b>6.2</b> Importancia de la Uniformidad de los Criterios.	92
<b>CONCLUSIONES.</b>	93
<b>BIBLIOGRAFIA.</b>	96

# INTRODUCCION

La impartición de justicia del Derecho Laboral, se ha distinguido como el instrumento tutelar de la clase trabajadora. El rescate de sus derechos y garantías, tiene su propia fundamentación en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las autoridades del trabajo como órganos e instituciones son quienes tienen la facultad de vigilar el cumplimiento de las normas protectoras de los trabajadores y quienes son las encargadas de aplicar e impartir la justicia en materia laboral.

Los criterios sustentos por las autoridades del Trabajo, al cumplir con los requisitos legales de validez y al tener las características de uniformidad, de legalidad, de generalidad y de obligatoriedad, deben de considerarse como de observancia obligatoria.

En el presente trabajo se abordan los antecedentes del Derecho del Trabajo, las funciones y facultades de las autoridades del trabajo como órganos e instituciones encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas que regulan las relaciones obrero patronales, conceptos generales respecto de la personalidad y acreditamiento de la misma dentro del proceso laboral etc....

EL objetivo del presente trabajo es reflexionar y hacer conciencia sobre la necesidad jurídica de que las decisiones del Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán- Texcoco y de Toluca, sean de observancia obligatoria y en el caso concreto el criterio cuyo rubro es : **APODERADO LEGAL, ACREDITAMIENTO DE SU PERSONALIDAD**, aprobado en sesión de Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco y de Toluca celebrada el día 13 de Septiembre del dos mil dos, el cual requiere a las partes para que se hagan representar por personas que acrediten el carácter de Licenciado en Derecho, con ello no se pretende cambiar la representación jurídica, sino el objetivo es que las partes se hagan representar por personas conocedoras del derecho o bien por los pasantes previa vigilancia jurídica de un responsable.

Corresponde a quienes por nuestros estudios en Derecho, se nos ha encomendado tan privilegiada función de vigilar la exacta aplicación del Derecho, evitar la corrupción por parte de coyotes en nuestra profesión y vigilar el debido cumplimiento de nuestras leyes.

# **CAPITULO I**

## **El Derecho del Trabajo en México.**

## 1.1 Antecedentes Históricos.

Comenzaremos con la Historia del Derecho de Trabajo en México a partir de los Aztecas, cuando llegaron al Valle de Anahuac, guiados por su dios Hitzilopochtli, después en alianza con el pueblo de Texcoco y Tlacopan, formaron el imperio que extendería su influencia sobre todos los pueblos que se encontraban en los valles centrales de México, exigiendo tributos a los pueblos que los habitaban. El Imperio Azteca toma forma con Moctezuma I y termina con Moctezuma II, esta es la última página de la Historia propiamente indígena y es la cultura de transmisión a la colonia española.

Los Aztecas se caracterizaron por ser un pueblo agricultor; así como grandes artesanos y constructores, muestra de ello son sus majestuosos templos, pirámides y acueductos que para su realización necesitaron de trabajo humano en masa y una muy buena organización, considerando que carecían de fuentes de energía distintas al esfuerzo humano.

Al referirnos a sus majestuosas obras arquitectónicas del pueblo Azteca, resulta obligado pensar quien las concebía y planeaba, y como se seleccionaba y reclutaba la mano de obra especializada que se requería, como se organizaba su elección, como se obtenía y acarreaban los materiales y materias primas, como se mantenía y recompensaba a los que intervenían en los distintos niveles o fases de la obra.

Las grandes obras arquitectónicas; pirámides y templos, obras imperecederas de los Aztecas, muestran la combinación típica de la técnica mesoamericana, la fuerza bruta para la acumulación de los materiales mediante la cooperación de las masas de trabajadores, aunada a las técnicas calificadas de los artesanos que esculpían la piedra, labraban la madera y pintaban los murales, así como el trabajo especializado de planeación, tanto en los aspectos técnicos de la arquitectura, como los de coordinación de los recursos humanos que contribuían cada uno con su parte a la obra total.

Muy poco se sabe sobre las condiciones de trabajo que se llevaban a cabo en las obras que edificaron los Aztecas, sin embargo, debe decirse que el indígena proporcionaba su fuerza de trabajo como tributo o como pago, los macehuales tenían como función específica sostener al aparato estatal por lo que tenían la obligación de pagar tributo y servicios personales.

En el pueblo Azteca para la realización de sus obras, "había especialistas de la construcción, los carpinteros iban al monte a cortar madera y la labraban para los edificios, los canteros sacaban piedra de la cantera... las manufacturas más importantes eran las de alfareros, petateros, canasteros, curtidores y huaracheros... los artesanos se organizaban en cuadrillas y se les reclutaba en especial a canteros y carpinteros para las obras públicas.

Los principales artesanos; como lapidarios y plumajeros, orfebres y peseteros... tenían dioses patrones... las unidades de producción eran, por una parte el hogar del macegual y por la otra, unidades políticamente integradas... "(1)

Como se puede ver entre los aztecas existían varias especialidades que de una forma u otra se desarrollaban al servicio del aparato estatal y ceremonial, es decir, al servicio de las obras públicas que requerían de mano de obra especializada y diestra en el uso de herramienta sencilla.

Las grandes realizaciones arquitectónicas del pueblo Azteca solo pueden concebirse mediante una efectiva organización social del trabajo considerando las condiciones en que fueron ejecutadas, esto es, no disponían de otra fuente de energía que no fuera la humana.

De lo anterior nos permite concluir, que si bien es cierto, entre los aztecas no existió un Derecho del Trabajo propiamente dicho, la vida comunal de los aztecas obedece a muy sencillas reglas de convivencia, a las cuales debían de ajustarse la población ya que de lo contrario podían ser sancionados.

(1) Cosío Villegas Daniel. Historia General de México. 3ª Edición. Colegio de México. México 1981. Tomo I. Págs. 224 y 225.

## ÉPOCA COLONIAL

Esta época comprende el periodo entre la conquista de la Gran Tenochtitlan ( 1521 ), año en que junto con las demás zonas conquistadas se les cambio el nombre por el de Nueva España y la consumación de la Independencia de México ( 1821 ). A partir de la conquista y destrucción de la Gran Ciudad Azteca, se inicia un largo periodo de 300 años de dominación y explotación en todos los órdenes de la vida de los mexicanos.

El grupo de conquistadores impuso al pueblo Azteca vencido por las armas, todo tipo de sojuzgamiento reduciendo al grado de objetos a los indios a quienes se repartieron para exigirles tributo y servicios personales sin retribución alguna.

Así los conquistadores en la superioridad militar y el exceso de sus ambiciones de riquezas personales institucionalizaron formas de explotación que llevaron a la esclavitud de la sociedad conquistada, de esta manera, entre otras formas de explotación, establecieron la encomienda de indios que fue una forma de premiar a los conquistadores por sus servicios militares prestados a la corona española durante la conquista.

La encomienda consistía en que los indios encomendados estaban obligados a dar tributo en especie y servicios personales al encomendero. También se afirma que la encomienda surgió como una institución benéfica para la cristianización de los indígenas, se encomendaban determinados indios a un encomendero, desde luego conquistador, que tenia derecho a recibir tributos y servicios personales a cambio de doctrina cristiana y protección lo que resultaba oneroso a la corona española.

De cualquier forma, la encomienda resulta ser una forma de explotación y esclavitud de los indios por parte de los españoles. Con la intención de poner fin al sistema de explotación de que eran objeto los indios, la corona española en 1542, ordenó la promulgación de las Leyes Nuevas que prohibieron el establecimiento de nuevas encomiendas y reducía las que resultaban excesivas. Con el propósito de terminar con esta institución se estableció que al morir el encomendero, los indios encomendados pasarían a ser herederos. Esta medida causo inconformidad entre los encomenderos quienes protestaron y enviaron procuradores ante la corona para que los representaran, solicitando la revocación de esas disposiciones, siendo revocadas las Leyes Nuevas en el año de 1545.

A finales del siglo XVI surgió otra institución: " el repartimiento " que consistía en que se repartían indios a un empleador para que le prestaran sus servicios personales mediante la retribución de un salario que se recomendaba fuera justo, no obstante el carácter protector de la fuerza de trabajo de los indios que se les quiso dar mediante el repartimiento, esta

institución no escapó a los abusos de los antiguos encomenderos pues imponían jornadas prolongadas de trabajo y pagaban un salario de miseria.

El repartimiento desapareció en 1631 para dar paso a otras instituciones que pretendían proteger a los indios en su fuerza de trabajo en virtud de que siempre eran objeto de los abusos de los empleadores ya fuere en las haciendas o en los obrajes se abusaba de las condiciones de trabajo.

En 1681 los reyes católicos de España en la recopilación de las Leyes de Indias, plasman un conjunto de normas de profundo contenido social dirigidas a regular las relaciones entre los españoles y los indígenas siempre con la intención de proteger a estos.

En el aspecto laboral se pretende acabar con la explotación de la fuerza de trabajo de los indios, de la que vorazmente por unos siglos se habían aprovechado los conquistadores, por lo que se establecieron condiciones de trabajo de acuerdo a las cuales deberían prestar los servicios personales.

“El licenciado Genaro V. Velásquez, al referirse a la recopilación de Leyes de Indias, señala como principales disposiciones; la idea de reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, convenientemente repartidas, los descansos semanales originalmente establecidos por motivos religiosos, el pago de los séptimos días, la prohibición de retribuir los servicios en especie debiendo ser en dinero.

La protección al salario de los trabajadores y en especial respecto al pago en efectivo, el pago oportuno y pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de personas que lo calificara para evitar daños y fraudes. También se estableció la puntualidad en el pago de los servicios, así como que se declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o hierba del paraguay, imponiéndose además al español que así lo hiciera una multa; por la voluntad real la satisfacción sea en dinero; la fijación del salario; la protección de la mujer encinta; se establece la edad mínima de catorce años para ser admitido al trabajo, la protección contra las labores insalubres y peligrosas; se establece la prohibición de que los menores de 18 años carguen bultos; se establece que la carga de los indios no pasara de dos arrobas considerando la calidad del camino y otras circunstancias; se establece el principio de “verdad sabida” que operaba a favor de los indios, se establece el principio de las casas higiénicas y por último se establece la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad”. (2)

(2) De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A de C.V. México 1992. Tomo I. Pág. 266

Las disposiciones de las Leyes de Indias son ricas en contenido humano y ponen de manifiesto la buena intención de la Corona Española para terminar definitivamente con la explotación de los indios, “ en las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos “. (3)

Desafortunadamente, tanto las cédulas reales como el cuerpo de disposiciones y leyes que se dictaron en la época de la colonia, quedaron siempre en perspectivas de beneficios para los indígenas, porque no se aplicaron con el rigor suficiente para hacerlas cumplir y nadie reclamaba su aplicación, quizás por desconocimiento o por temor a reclamar sus derechos o bien por la falta de mecanismos o procedimientos para hacerlas efectivas; de cualquier forma todas esas disposiciones constituyen fuentes históricas que nos permiten conocer la realidad social imperante durante la colonia y que fue menester encuadrar dentro de la normatividad.

(3) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 12ª Edición. México 1990. Editorial Porrúa. Tomo I. Pág. 38

## ÉPOCA INDEPENDIENTE

La antesala de la época independiente iniciada el 15 de Septiembre de 1810, con el levantamiento del cura Miguel Hidalgo y Costilla y consumada en el año de 1821, con los tratados de Córdoba, firmados por Iturbide y el último Virrey hispano Don Juan O'Donojú, en esta época se acentúa la explotación del hombre que no tiene otro recurso para poder subsistir, más que su fuerza de trabajo.

En esta época, el pueblo trabajador integrado por indios y castas, carecían de los más elementales derechos laborales. "Los peones en las haciendas, los obreros en las minas y en las empresas manufactureras prestaban sus servicios casi en condiciones de esclavos, la jornada de trabajo no estaba reglamentada, lo que permitía su abuso por parte de los empleadores; incluso en muchas empresas los obreros debían vivir en las fábricas como prisiones.

## CONSTITUCIÓN DE 1824.

Después de iniciado el movimiento de independencia, la condición del pueblo trabajador no parece que haya mejorado, al menos en forma inmediata. Las Cortes de Cádiz, en general no se ocupan de la cuestión laboral, únicamente se limitaban a disponer el derecho a todos los vecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron convenientes, esta disposición termina con los gremios de oficios que se habían instituido en la nueva España.

El 4 de Octubre de 1824 se firmó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual adoptó para México la Forma de República. Esta Constitución no contiene disposiciones que consagren derechos laborales, parece haberse olvidado el legislador del problema de la justicia social, tal vez sea porque se dio prioridad a la organización del nuevo país independiente.

En general durante la primera mitad del siglo XIX no se conocieron disposiciones legales de contenido laboral precisos que atribuyeran derechos al pueblo trabajador.

## ÉPOCA DE LA REFORMA.

El periodo de la reforma toma como punto de partida el triunfo del Plan de Ayutla con la caída del Gobierno del General Antonio López de Santa Ana, el 9 de Agosto de 1855. Triunfante la Revolución de Ayutla, la Junta de representantes elige como presidente interino al General Juan Álvarez, quien inmediatamente integra su gabinete de Gobierno con los hombres mas connotados de su tiempo; Melchor Ocampo en el ministerio de Relaciones Exteriores, Benito Juárez en el de Justicia y Negocios Eclesiásticos, Guillermo Prieto en Hacienda e Ignacio Comonfort en el de guerra.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla se dictaron leyes, evidentemente reformistas, con el propósito de restaurar la Republica.

El 23 de Noviembre se dicto la primera ley de la reforma llamada "Ley Juárez "sobre la administración de Justicia y Orgánica de los Tribunales de la Nación del Distrito Federal; asimismo se suprimió el fuero eclesiástico y militar en materia civil, lo que significo un fuerte golpe a los privilegios de estos grupos.

"El 27 de Enero de 1857 se expidió la Ley Orgánica de Registro Civil y el 11 de abril del mismo año, se dicto la Ley de obtenciones parroquiales o ley Iglesias, esta ley ordenaba considerar como pobres a las personas que no ganaran mas que lo necesario para vivir". (4)

De acuerdo con el Plan de Ayutla, el presidente Juan Álvarez en el mes de Octubre de 1855, expidió la convocatoria a un congreso extraordinario.

El 18 de Febrero de 1856, el Presidente Ignacio Comonfort, declaro formalmente integrado el Congreso Constituyente ( 1856-1857 ), con 155 diputados, entre los que destacaban Ponciano Arriaga, José Maria Velazco, Isidro Olvera, Francisco Zarco, Pallares y Frías, sin embargo entre ellos, por sus ideas avanzadas en una materia de justicia social, sobresale Ignacio Ramírez " El Nigromante " hombre conocedor de la realidad social que le llevo a hacer una apasionada defensa de los derechos sociales del hombre en general y del obrero y el jornalero en particular.

(4) Cosío Villegas Daniel. Op. Cit. Pág. 83.

En una de sus intervenciones ante el Congreso Constituyente, el Nigromante combatió el proyecto de Constitución reprochando a la comisión el haberse olvidado de la anhelante justicia social para el pueblo trabajador, expresando “ el Proyecto de Constitución que hoy se encuentra sometido a las luces de nuestra sabiduría, revela en sus autores un estudio, no despreciable de los sistemas políticos de nuestro siglo, pero al mismo tiempo, un olvido inconcebible de las necesidades de nuestro país...El mas grave de los cargos que hago a la comisión es haber conservado la servidumbre de los jornaleros, el jornalero es un hombre de fuerza y de continuos y penosos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y oro que engalana a los pueblos, en su mano creadora el rudo instrumento se convierte en maquina y la informe piedra en magníficos palacios; las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido numero de sabios y a millones de jornaleros, donde quiera que se encuentra un valor se encuentra la efigie soberana del trabajo “. (5)

Don Ignacio Ramírez, el Congresista de ideas avanzadas en su tiempo, fue quien con su espíritu impregnado de justicia social, proclamo que los trabajadores deberían participar en las utilidades de las empresas.

“Al concluir los debates del Congreso Constituyente de 1857, se aprobó el artículo 5° de la Constitución que establece la justa retribución del trabajo, aunque no en la dimensión que la proclamaba el Nigromante, pues en contenido resultaba “excesivamente tímido “(6)

Un logro trascendental del Congreso de la Reforma fue concluir en la Constitución de 1857 un capítulo de derechos del hombre, que son base y objeto de las instituciones sociales y un sistema jurídico de protección a los mismos.

El proyecto constitucional de 1856, afortunadamente considero los derechos del hombre, como superiores a la autoridad y a la ley. El artículo 4° estableció la libertad de trabajo y el 5° estableció que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin un pleno consentimiento.

La Constitución de 1857 fue firmada el 5 de Febrero de ese año y el Presidente Ignacio Comonfort hizo el juramento ante el Congreso Constituyente que la promulgo solemnemente el 12 de Febrero del mismo año.

(5) Ídem. Pág. 507

(6) De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. Pág. 276.

En el Imperio del Archiduque Fernando Maximiliano de Hamburgo, iniciado en 1864, se expidió el estatuto provisional del imperio el 10 de Abril del 1865, en el que se establecieron disposiciones de carácter social incluidas en el capítulo de garantías individuales, con la finalidad de defender a los jornaleros y obreros se prohibieron los trabajos gratuitos y forzados y se ordenó que el trabajo de los menores debía ser autorizado por los padres tutores.

El 1º de Noviembre de 1865 se expidió la Ley del Trabajo de Imperio en la que con el ánimo de terminar con la condición de prisioneros a que estaban sujetos los peones en las haciendas, a los abusos en las jornadas de trabajo y en las formas de pago, se estableció que los campesinos podrían separarse en cualquier momento de la finca en que prestaban sus servicios; se estableció la jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso los días domingo, se suprimieron las cárceles privadas y los castigos corporales, el establecimiento de escuelas en las haciendas donde habitaban veinte o mas familiares de trabajadores

## ÉPOCA DE LA REVOLUCION

Este periodo, conocido como el de la Revolución Mexicana, iniciado precisamente el 20 de Noviembre de 1910, fecha señalada por Don Francisco I. Madero, en el Plan de San Luis para que el pueblo mexicano se levantara en armas contra el yugo de opresión que le imponía el régimen del General Porfirio Díaz, comprende siete años, al 5 de Febrero 1917, año en que se promulgo, la actual Constitución Política de nuestro país. No obstante el marco temporal a que se constriñe este periodo nos referiremos a algunos sucesos que tuvieron lugar durante la primera década del presente siglo y que son el preámbulo al estallamiento social de 1910; así mismo, son una expresión violenta de los anhelos de justicia social tan esquiva en la realidad social Porfirista; pero tan aprendida en el corazón y sentimiento del pueblo mexicano, particularmente del pueblo trabajador.

En los albores del siglo XX, México contaba con una población de aproximadamente 15 millones de habitantes de los cuales el 75% lo conformaba la población rural. La mayor parte de las riquezas y del área total del territorio del país estaba en manos de un reducido número de fortunas personales lo que provocaba una desigualdad social pues la riqueza y la superioridad económica de unos era a costa de la miseria e inferioridad económica de otros, siendo estos la mayoría.

Los campesinos que eran la mayoría, nacían vivían y morían en las haciendas atados siempre al amo por las impagables deudas que obligatoriamente adquirían en las tiendas de raya, porque el miserable salario que percibían no les alcanzaba para solventar sus mas elementales necesidades de familia, a pesar de su muy mexicana dieta de tortillas, chiles y frijoles.

Así mal alimentado y agotado por el trabajo, el panorama para el proletariado, considerando dentro de este concepto a todos los trabajadores, era de hambre, de miseria, de explotación física y de indignación moral, este estado de cosas es señalado en la obra "México Bárbaro" de John Cernit Turner, en una entrevista que le hizo al presidente de la Cámara Agrícola de Yucatán Enrique Cámara Zavala, este afirmaba "No nos consideramos dueños de nuestros obreros, consideramos que ellos están en deuda con nosotros y no consideraremos que los compramos o los vendemos sino que transferimos la deuda al hombre junto a ello".

También en la obra citada su autor describe las condiciones de trabajo en las haciendas henequeras, señalando que "los esclavos se levantaban cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a laborar.

El trabajo de los campos termina cuando ya no se puede ver por la oscuridad y en el casco prosigue a veces durante muchas horas de la noche, la labor principal de la hacienda consiste en cortar las hojas de henequén y limpiar el terreno de las malas hierbas que crecen entre las plantas, a cada esclavo se le enseña como tarea cierto número de corte de hojas o de plantas que tiene que limpiar, y la tendencia del patrón es fijar cuotas tan altas que el esclavo se vea obligado a llevar a su mujer y a sus hijos para que le ayuden, de esta manera, casi todas las mujeres y niños de la hacienda pasan una parte de la jornada en el campo.

Este panorama de la clase laboral en el México prerrevolucionario parecía ser ignorado por el régimen Porfirista, que tan engraido estaba en el poder, no obstante que esta clase conformada por obreros y jornaleros, era el fermento de un futuro nacional que se manifestaría radicalmente.

Ante esta situación algunos gobernadores, quizás con el ánimo de moderar la inquietud e inconformidad de los oprimidos trabajadores y adelantándose a los acontecimientos revolucionarios, dictaron algunas leyes tendientes a proteger al trabajador.

En este orden de ideas, el 30 de abril de 1904, en el Estado de México, el Gobernador Vicente Villada promulgó una ley sobre accidentes y riesgos del trabajo; el patrón estaba obligado a proporcionar la atención médica requerida y pagar el salario al trabajador hasta por tres meses. El 09 de Diciembre de 1906 el Gobernador de Nuevo León Bernardo Reyes, dictó una ley sobre accidentes de trabajo, definía el accidente de trabajo como el que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo, o en ocasión de él, así mismo fijaba indemnizaciones hasta por el importe de dos años de salario en los casos de incapacidad permanente total. Estas leyes eran de trascendente contenido social, pero poco practicables debido quizás a la ausencia de una efectiva concientización de los patrones para cumplir con sus responsabilidades derivadas de la relación de trabajo y la falta de mecanismos legales para hacerlas cumplir, esto aunado a la ignorancia de aquellos a quienes iba destinado a proteger.

La Junta organizadora del partido liberal presidida por Ricardo Flores Magón da a conocer su programa de acción de 52 puntos, el 5 de Julio de 1906, documento de espíritu popular que contiene una exposición política de las condiciones sociales del pueblo. " dicho programa plantea la necesidad de incorporar a las clases sociales más pobres y atrasadas del país a la vida política y económica de la nación mexicana, reclama para los trabajadores la jornada de ocho horas; el salario mínimo, la reglamentación del servicio doméstico, de trabajo a domicilio, la seguridad e higiene de talleres y fábricas, la vivienda obrera; el descanso dominical, la prohibición del trabajo a los menores de catorce años, el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, la pensión a la vejez, y el pago de los salarios en moneda de cuña corriente; la supresión de pago de salario en vales de tienda de raya la cancelación de las deudas de los jornaleros contraídas en tiendas de raya; se impone la

obligación a todos los empleadores a dar preferencia de empleo a los trabajadores mexicanos, también se expresa por una forma agraria justa.

Escribe el historiador Daniel Cosío Villegas que " Las jornadas interminables, el trabajo dominical y nocturno y la insalubridad e inseguridad de los talleres y ciertos abusos flagrantes como las multas, fueron asociando a los obreros esta hacerles sentir fuertes para desafiar al padrón, al gobierno y al país ". (7)

Ciertamente, muestra de esa fortaleza y del desafío al patrón y al propio gobierno lo constituyen los movimientos obreros revolucionarios que se suscitaron, entre otros en Cananea, Sonora y en Río Blanco Veracruz.

Cananea Copper Company ", que abusaba en el pago de salario de miseria que cubría a sus trabajadores, la exigencia de largas jornadas de trabajo y la discriminación en su propia patria de los trabajadores mexicanos.

Cananea estaba dividida en dos ramos de tal manera que los trabajadores estadounidenses no se mezclaban con los mexicanos, la zona destinada a los extranjeros esta provista de todas las comodidades y la zona que habitaban los mexicanos era pobre e insalubre, por el mismo trabajo desempeñado los trabajadores mexicanos recibían una retribución menor.

Ante esta situación estallo la huelga y sus peticiones consistan; en que todos los trabajadores de la empresa se emplearan al 75% de mano de obra mexicana y el porcentaje restante de extranjeros y en igualdad de condiciones; un salario mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo y el ascenso de los trabajadores mexicanos de acuerdo a sus aptitudes.

Este movimiento obrero al igual que otros fue reprimido con violencia desplegada y autoridad por el gobierno. El gobernador de Sonora Rafael Izabal con el auxilio de tropas norteamericanas, que dieron muerte a varios huelguistas resolvió el movimiento de huelga.

La huelga de Río Blanco abanderada por 30,000 mil trabajadores de las fabricas de hilados y tejidos, estalló el 4 de Diciembre de 1906, el día 14 del mismo mes y año los huelguistas sometieron el conflicto de trabajo al arbitraje del Presidente de la Republica General Porfirio Díaz, quien dicto su laudo los primeros días de 1907, contra los intereses de los obreros, ordenando que el 7 de enero los huelguistas deberían volver a sus labores. En la revolución de este movimiento de huelga el gobierno tuvo su última oportunidad histórica pero no supo aprovecharla y sello su destino.

(7) Cosío Villegas Daniel. Op. Cit. T. II. Pág. 988.

Los obreros indignados por el laudo decretado por el General Díaz, se negaron a reincorporarse a sus labores, por lo que el 7 de enero señalado para que los huelguistas volvieran a sus labores organizaron una manifestación de protesta, misma que fue cruelmente reprimida por las tropas Porfiristas.

A principios de 1908 se suscito otro movimiento de huelga, la de los ferrocarrileros, el trafico de ferrocarril México- Laredo quedo paralizado por 6 días, finalmente los obreros amenazados por el gobierno reanudaron sus labores.

Así llegamos al periodo propiamente revolucionario convocado a iniciarse el 20 de noviembre de 1910, por el Plan de San Luis que proclamaba el principio de la No Reelección y desconocía al gobierno de General Porfirio Díaz, quien de acuerdo al tratado de Ciudad Juárez renuncio al poder el 21 de mayo de 1911.

En los últimos meses de 1910 y 1911, se suscitaron levantamientos de grupos revolucionarios en algunas regiones del país, pero el más importante fue el encabezado por Pablo Torres Burgos y Emiliano Zapata, habiendo sido acibillado el primero de ellos por tropas porfiristas quedo al frente del grupo guerrillero Emiliano Zapata.

El 6 de Noviembre de 1911, Francisco I. Madero asume la Presidencia Constitucional de la Republica, el Plan de San Luis y la plataforma del partido Constitucional Progresista, en el aspecto social, solo habían prometido la restitución de las tierras arrebatadas ilegalmente a los campesinos, por lo cual se creo la comisión agraria ejecutiva en abril de 1912. El problema laboral al igual que el agrario, era angustioso pues los trabajadores estallaron huelgas en las empresas de la industria textil, paralizando el 80% de las fábricas.

El Gobierno Maderista con el propósito de conciliar los conflictos obrero patronales, creo, el 13 de diciembre de 1911 la oficina de trabajo dependiente de la Secretaria de Fomento, Colonización e Industria, dirigida por Antonio Ramos Pedrera, quien convocaba a una convención Textil para solucionar los conflictos laborales existentes y sentando las bases para evitarlos en lo futuro. A dicha convención concurrieron industriales y trabajadores y acordaron el reducir la jornada de labores a diez horas diarias, elevar los salarios, establecer reglas equitativas para valorar el trabajo de los obreros y dar compensaciones.

Un año después de creada la oficina de trabajo, en diciembre de 1912 se le otorgo el rango de departamento habiendo sido aprobados sus estatutos por el Congreso de la Unión, entre sus atribuciones estaba la de servir de intermediario en los contratos de trabajo y de arbitro en los conflictos de trabajo, aún año de su creación había resuelto 70 huelgas al asumir Madero la Presidencia de Republica, al triunfo del primer periodo revolucionario, algunos grupos radicales que habían luchado junto con él para la misma causa revolucionaria, consideraron que su gobierno no satisfacía los intereses de las clases sociales débiles y que habían participado en el movimiento revolucionario, es decir, que las medidas que se

tomaron con anterioridad, de justicia social, para el primero y corto gobierno de la Revolución no fueron suficientes, por lo que surgieron rebeliones armadas que fueron combatidas por Madero.

Durante el gobierno maderista se proclamaron los planes de Texcoco de 23 de Agosto de 1911 del filosofo mexicano de clase rural "Andrés Molina Enríquez que pugnaba entre otros principios, por terminar con los latifundios mayores de dos mil metros, que las rancherías se declararan corporaciones con interés social y político de la nación, así como la vigencia de los contratos de trabajo.

El Plan de Tacubaya de 31 de Octubre de 1911, de Paulino Martínez, Policarpio Rueda y Francisco Gustan, exigía el cumplimiento del Plan de San Luis y el plan proclamado por los oaxaqueños Ricardo y Enrique Flores Magon, Anselmo L. Figueroa y Librado Rivera, de 23 de Septiembre de 1911, enarbolaba el principio de "Tierra y Libertad", que mas tarde seria el lema del Plan de Ayala. Este Plan, el de los Flores Magon, en realidad era el manifiesto de Partido Liberal Mexicano, un largo camino se había recorrido desde que dicho partido diera a conocer su programa de 52 puntos, el primero de Julio de 1906.

Por otra parte, Emiliano Zapata proclamo el Plan de Ayala de fecha 25 de Noviembre de 1911 con el lema "Reforma, Libertad, Justicia y Ley". En Chihuahua se dio a conocer el Plan de Santa Rosa con el lema "Tierra y Justicia".

A su vez Pascual Orozco lanzo el pacto de Empacadora de 25 de Marzo de 1912 con el lema "Reforma, Libertad y Justicia" que en sus artículos 32 a 35, se refería a cuestiones sociales como la sustitución de los empleados extranjeros por mexicanos, la supresión las tiendas de raya, el pago de los salarios en efectivo, la jornada de trabajo de diez horas diarias para los asalariados y de doce horas para los que laboraban a destajo, restricciones al trabajo de los menores entre los 10 y 16 años, aumento de salarios y mejorar los lugares de trabajo.

Podemos observar que los planes y manifiestos proclamados por las diversas fracciones revolucionarias giran en torno a los derechos sociales del hombre, dirigidos al reclamo de justicia social, razón por la cual los lemas adoptados por dichos planes incluyen y demandan los principios de reforma, libertad, tierra y justicia. Alrededor de estas aspiraciones sociales giran los movimientos revolucionarios.

El anhelo eterno de mejorar las condiciones de los trabajadores, llevo a la fundación de la Confederación de Círculos Obreros Católicos en febrero de 1912 y en el mes de Julio de ese año se fundo la casa del Obrero Mundial. La citada Confederación a un año de su fundación contaba con treinta mil socios activos y formulo el primer proyecto integral y orgánico del Derecho del Trabajo en México, estableció medidas para evitar la explotación

de los trabajadores a domicilio, exigió que se fijara un salario mínimo para cada tipo de industria y de región, estableció la reglamentación del trabajo de mujeres y niños, el seguro obrero y consejos permanentes de arbitraje, urgió estudiar las bases para el reparto de las utilidades de las empresas y se dirigió a los poderes públicos para que reconocieran la personalidad jurídica de los sindicatos profesionales. Estos principios fueron plasmados mas tarde en la Constitución de 1917.

El 17 de Febrero del 1913, Francisco I. Madero y José Ma. Pino Suárez fueron aprehendidos y posteriormente asesinados en la noche de 22 al 23 de febrero por órdenes del sublevado y traidor Victoriano Huerta, quien se instaló en el Palacio Nacional el 26 de Febrero de 1913, integrando su gabinete con partidarios de Félix Díaz, sobrino del General Porfirio Díaz.

Durante el régimen Huertista, el departamento del Trabajo promovió el establecimiento de dependencias, en los estados de la Republica se publico un boletín mensual sobre las condiciones laborales en el país y se abrió una oficina de colocación de empleo.

Por su parte, los diputados de la XXVI legislatura, de la corriente renovadora como José N. Macias, Luis Manuel Rojas y Félix F. Palavicini y los de la corrientes independiente como Juan Caraba y Heriberto Jara, presentaron algunas iniciativas de ley para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y los niños, el pago de salarios en efectivo, la supresión de las tiendas de raya y el reconocimiento de los sindicatos.

La casa del obrero Mundial organizo mítines exigiendo la jornada de ocho horas y la semana laboral de seis días y ataco al régimen huertista, por lo que fue clausurado el 27 de mayo de 1914.

El gobernador de Coahuila, Don Venustiano Carranza, desde un Principio desconoció al gobierno huertista y proclamo el Plan de Guadalupe, el 26 de Marzo de 1913, en el que manifestaba su repudio a los tres poderes federales y designaba a Carranza primer jefe del ejercito constitucionalista encargado del poder ejecutivo, quien convocaría a elecciones tan pronto tomara la ciudad de México.

Los Revolucionarios de Coahuila, Sonora y Chihuahua reconocieron el Plan de Guadalupe y firmaron el acta de Monclava el 18 de abril de 1913.

Después de los gobiernos de Madero y Victoriano Huerta, fueron los carrancistas, villistas y zapatistas las principales fracciones revolucionarias que pugnaron y contendieron por hacer prevalecer sus convicciones de justicia social y por alcanzar el poder político para llevarlas a la práctica.

En agosto de 1914, bajo el gobierno carrancista se autorizó la apertura de la Casa del Obrero Mundial en la Ciudad de México y se fundó la Confederación Revolucionaria a partir de 1915 en el puerto de Veracruz, con la finalidad de lograr el apoyo de los obreros a favor de los carrancistas. De esta manera, el general Ignacio Enríquez organizó los batallones rojos, que eran tropas de obreros destinados a combatir a los villistas y zapatistas, batallones que serían disueltos por Carranza en Enero de 1916, por las fracciones surgidas a consecuencia de los estallamientos de huelga dirigidos por la casa del obrero mundial y la federación de Sindicatos del Distrito Federal, que dirigía Luis Napoleón Morones que estaba al frente del Sindicato de Electricistas, siendo este el núcleo del movimiento de huelga de 1916 que se debió principalmente a la depreciación del papel moneda, por lo que los huelguistas reclamaban el pago de los salarios en monedas de oro o su equivalente en papel moneda, en virtud de que los comerciantes calculaban en oro el precio de sus mercancías.

Con el propósito de terminar con el paro de labores, Carranza logró una entrevista con los dirigentes del movimiento de huelga, se dice que por intervención del "Doctor Gerardo Murillo". Ya en la entrevista, Carranza los calificó de traidores y cínicos y ordenó que se les aplicara la ley de 25 de Enero de 1862, que se refería a los traidores a la patria.

Esa actitud de primer jefe del ejército Constitucionalista, es discordante a la que tuvo al promulgar la Constitución de 1917 que consagraba el artículo 123 que por primera vez, entre las constituciones de otros países, establecía el derecho de asociación profesional.

Las luchas sociales, concretamente las labores, llevadas a cabo por las diversas fracciones revolucionarias, vieron realizados sus anhelos de justicia social y alcanzaron su expresión jurídica en el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917, rico en contenido de justicia social y de derechos para la clase trabajadora, lo que le imprimió un carácter verdaderamente revolucionario a nuestra ley fundamental.

El artículo 123 emergió con un cúmulo de derechos para los trabajadores, así estableció, entre otros, la jornada diaria de ocho horas, siete para la nocturna y seis para los menores de 12 a 16 años, un día de descanso a la semana, el descanso de tres meses antes del parto para las mujeres embarazadas, el principio de salario igual para trabajo igual, el pago de tiempo extraordinario laborado a favor del patrón, indemnizaciones por accidentes de trabajo, habitaciones cómodas e higiénicas para los trabajadores, el pago de salario en moneda de curso legal, y en general una serie de disposiciones protectoras del salario.

Se estableció el pago de indemnizaciones por despido, se señaló a la Junta de Conciliación y Arbitraje como el órgano encargado de dirimir los conflictos de trabajo surgidos entre el capital y el trabajo; se consagró el derecho de asociación profesional como garantía social para la clase trabajadora.

Las sesiones del Congreso Constituyente, celebradas en el Teatro Iturbide de la Ciudad de Querétaro del 20 de Noviembre de 1916 al 31 de Enero de 1917, fueron acaloradas y en diversos sentidos al discutirse el proyecto del artículo 123, el cual fue aprobado en la sesión del 23 de Enero.

El 5 de Febrero del 1917, el primer jefe del ejército Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, promulgo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que significaba la promesa y la esperanza de justicia y de paz social para México.

### ÉPOCA MODERNA.

El termino de la época moderna, es muy relativo considerando que lo moderno es lo actual y da la idea de lo efímero sin embargo, bajo este titulo nos referiremos brevemente a la historia del derecho laboral a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta las reformas de 1980.

En el artículo 123 Constitucional, se facultaba al Congreso Federal y los Gobiernos de los Estados para legislar en materia de trabajo. Durante los Primeros años después de promulgar la Constitución de 1917, algunos estados, como Veracruz, el 14 de Enero de 1918, dictaron las leyes en materia laboral.

El maestro Mario de la Cueva afirma que " La ley del Trabajo del Estado de Veracruz no solamente es la primera de la Republica, sino del continente americano, así como que sirvió de modelo para las leyes que en esta materia expidieran las demás entidades federativas y fue un precedente a la Ley Federal del Trabajo de 1931". (8)

El 26 de Julio de 1929, el presidente Emilio Portes Gil propuso reformar la fracción X del artículo 73 y 123 Constitucionales que otorgaban facultades a los estados para legislar en materia laboral, para que dicha facultad fuera exclusiva del Congreso de la Unión. El 6 de Septiembre de 1929 se publico la reforma propuesta y el Presidente Portes Gil turno al Poder Legislativo el proyecto de Código Federal del Trabajo del que eran autores Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu.

Este proyecto fue rechazado por los legisladores, así como por el movimiento obrero, pues consideraban que no estaban adecuadamente establecidos los derechos en materia sindical y de huelga.

(8) Ídem. Pág. 50 y 51

Dos años mas tarde un segundo proyecto al que ya no se le dio el nombre de código, sino de Ley, redactado por una comisión de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, integrada por los Lics. Eduardo Suárez, Aquiles Cruz, y Cayetano Ruin, fue turnado al Congreso de la Unión, fue puesto a discusión y después a algunas reformas que se le hieran fue aprobada y promulgada la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931, por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio.

En el artículo 14 transitorio de la Ley se declaran derogadas todas las disposiciones legales con anterioridad en materia del trabajo, por los legisladores de los estados y por el propio Congreso.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril del 1970, durante este lapso, con el propósito y por la necesidad de ir adecuando la realidad social en materia del trabajo aparte de expedirse diversos reglamentos esta Ley fue reformada en varias ocasiones.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos designo una comisión integrada por connotados juristas en materia del trabajo, para que se avocaran a una investigación y estudiaran las reformas que deberían hacerse a la Ley Federal del Trabajo de 1931, al efecto, se preparo un ante proyecto que no vio la luz como ley en virtud de reformar previamente algunas fracciones del artículo 123 Constitucional.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz nuevamente designo una comisión, integrada por las mismas personas que habían preparado el proyecto de 1960, a esta comisión se integro el Lic. Adolfo López Aparicio con el propósito de que se encargara del estudio, analisis y elaboración de un proyecto de la Ley del Trabajo, que fue dado a conocer a la opinión de los sectores interesados en los primeros días de 1968.

En mayo de 1968 se incito a las clases sociales interesadas en los problemas laborales, a que se designaran comisiones con la finalidad de intercambiar puntos de vista con la comisión encargada del proyecto. Participaron abogados y patrones quienes manifestaron su rotunda oposición a todas aquellas disposiciones del proyecto que implicaban beneficios para los trabajadores.

Por su parte, el sector obrero considero que en términos generales dicho proyecto cumplía en gran medida con sus aspiraciones de justicia social.

En las observaciones hechas por los trabajadores y los patrones al proyecto de ley, el último mes de 1968 el ejecutivo turno a la cámara de diputados la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. En esta instancia los sectores patronal y obrero de nueva cuenta pudieron expresar su opinión respecto de la iniciativa de Ley. Posteriormente las cámaras invitaron a la comisión redactora a un cambio de impresiones en relación con el proyecto, que

finalmente fue aprobada y publicada la nueva Ley Federal del Trabajo que abrogó a la de 1931, en el diario oficial del primero de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo de ese año.

En la nueva ley se acentúa el carácter proteccionista a los trabajadores, se consignaron beneficios que no estaban plasmados en la de 1931; se incluyeron nuevos derechos como el aguinaldo anual, el fondo de ahorro, la prima de antigüedad, un periodo de vacaciones; asegurado el descanso semanal, la prima vacacional, el descanso de media hora en la jornada de ocho horas, pago directo al trabajador, derecho a participar en las utilidades de las empresas, derechos de preferencia y ascensos, derecho a estabilidad en el empleo etc. En general consigna una serie de medidas proteccionistas a los derechos de los trabajadores, plasmando en su texto los medios de equilibrio entre los factores de la producción con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores.

El derecho en general es una fuerza social actuante y dinámica. Particularmente, el Derecho del Trabajo lo es más aun, considerando que es un derecho de clase y como los tratadistas de la materia lo llaman, es un derecho inconcluso, lo que significa que en forma constante y ascendente debe ir recogiendo la realidad social para enmarcarla en normas de derecho que propicien y faciliten la práctica de la justicia social y tienda a elevar el nivel de vida de los trabajadores. Bajo esta consideración, la nueva Ley sufrió diversas reformas durante la primera década de su vigencia.

Por iniciativa del ejecutivo federal, el 18 de Septiembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo fue objeto de importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; se realizaron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó con dos párrafos finales el artículo 47, con el propósito de precisar las consecuencias jurídicas para el patrón que incumpla con la formalidad de dar por escrito el aviso de despido. Las reformas fueron publicadas en el Diario oficial el 4 de Enero de 1980 y entraron en vigor el 1° de Mayo de ese mismo año., con dichas reformas se persigue que la administración y aplicación de la justicia en materia de trabajo sea pronta y expedita, pues con anterioridad a las mismas el procedimiento estaba a expensas de recursos, los que provocaban que fuera lento y oneroso.

De esta manera fueron establecidas las reformas procesales, destacando la obligación impuesta al patrón de entregar por escrito el aviso de despido al trabajador, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga procesal de la prueba al patrón y la preeminencia de la conciliación como medio de resolver los conflictos laborales.

Después de 1980 la Ley Federal del Trabajo ha sido reformada, siendo las últimas reformas en 1984, las reformas legales se han realizado siempre con el afán de proteger y tutelar los derechos de los trabajadores, aunque ese afán debe ser constante y sin perder de vista la consecución de la justicia social para la clase trabajadora de México

## 1.2 Concepto Del Derecho Del Trabajo

De acuerdo con las diferentes épocas en que ha vivido la humanidad se ha diversificado el concepto de trabajo, etimológicamente proviene del latín: trabs, tabis, que significa traba.

En varias culturas de la antigüedad la palabra "trabajo", era sinónimo de castigo, dolor y pena, como sucedió en Atenas y Esparta, en donde el trabajo era despreciable y solo existía para los esclavos, quienes recibían tratos inhumanos y brutales y se les trataban como cosas. En Roma También existieron esclavos para el trabajo en la agricultura y estos también no escapaban de los malos tratos de sus amos. Con la desaparición de la esclavitud y de las servidumbres, el concepto del trabajo se extendió y se universalizó.

Entre los tratadistas hay varias definiciones que se refieren al concepto del trabajo en forma jurídica al trabajo subordinado, a la prestación del servicio mediante contrato, o bien, por medio de un acuerdo tácito de voluntades, el cual se le retribuye con el pago de un salario.

Algunos tratadistas utilizan el concepto de Derecho Laboral, como sinónimo de Derecho del Trabajo, puesto que además de las relaciones de trabajo comprende las instituciones o medidas protectoras del trabajo. Siendo una acepción más amplia.

También se da un concepto en una forma más social, como lo hace el profesor Mario de la Cueva "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital" (9)

(9) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 2da Edición. México 1970. Tomo I. Pág. 205.

Para el tratadista Néstor de Buen "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social "(10)

Para efectos del presente trabajo se entenderá por el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que se encargan de regular las relaciones de los trabajadores y los patrones, siendo este un derecho eminentemente social.

### **1.3 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.**

Existe la división tradicional de Derecho Público y Derecho Privado. El primero era el ordenamiento de los intereses generales de la sociedad tenía campo definido y absoluta vigencia. El derecho Privado, regulaba las relaciones sociales y entre particulares.

Ulpiano expresa la diferencia de la manera siguiente: El Derecho Público se refiere a intereses generales y el Derecho Privado a intereses particulares, criterio que fue rechazado ya que no era muy explícito.

Posteriormente surgieron las doctrinas siguientes: la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas, las normas jurídicas regulan parte de las relaciones que existen entre los hombres que forman una comunidad, existiendo dos grupos: relaciones de subordinación y relaciones de igualdad. La teoría de la naturaleza de los sujetos: el Derecho Público va a regular la estructura del estado y demás organismos titulares del poder público y reglamenta las relaciones en que participan los titulares del poder público.

El Derecho Privado reglamenta la estructura de todos los organismos sociales que no participan en el beneficio del poder público y las relaciones en que los sujetos no intervienen en su carácter de titular de poder público.

Dichos criterios dieron como resultado la siguiente diferencia: " Derecho Público es el que reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter, y el Derecho Privado rige las relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares ". (11)

(10) De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. Pág. 178.

(11) De la Cueva Mario. Op. Cit. 12da Edición. México 1990. Editorial Porrúa S. A de C.V. Tomo I. Pág. 212.

Se comenzó a discutir sobre la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, ya que por su parte sostenía la postura de que pertenecía al Derecho Público, pues la Ley y el contrato eran disposiciones de orden público y por otra parte la asociación profesional era cuestión de Derecho Privado.

El Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Privado: la mayoría de los profesores del derecho del Trabajo aceptaron esta postura, dando los argumentos siguientes: Las relaciones de trabajo se forman entre particulares y en caso de participación del estado o corporación dotada de poder público, estas participan con carácter de particulares, el principio que rige es de igualdad en las relaciones de los sujetos.

Otra corriente sostenía que el Derecho del Trabajo es Derecho Público, doctrina aceptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, afirmando en diversas ejecutorias que el Derecho del Trabajo esta inspirado en el interés público y de la tesis de la ejecutoria Amescua se señalan las siguientes conclusiones: " a) El Derecho del Trabajo es independiente y distinto del Derecho Común y por esta razón las autoridades del Trabajo no están obligadas a aplicar este ultimo en los problemas de trabajo, conclusión que, a su vez, signífico una declaración parcial de inconstitucionalidad del artículo 16 de la Ley. b) El Derecho del Trabajo responde a principios propios, frecuentemente opuestos a los del Derecho común, c) Es un Derecho protector de una clase social y de sus miembros y tiene una doctrina propia en su fundamentación. d) El Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías para la clase trabajadora y para sus miembros. e) Finalmente, las normas de trabajo son irrenunciables, por su naturaleza de derecho público ". (12)

Otra de las teorías que surge, es la que dice, que en el Derecho de Trabajo existen instituciones y normas de Derecho Público y Privado, Sinzheimer, expresa "El Derecho del Trabajo es un Derecho unitario y comprende normas de Derecho Público y de Derecho Privado que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues es ahí donde el Derecho del Trabajo es Derecho Público supone el Derecho Privado y a la inversa.

Así a manera de ejemplo, las medidas de protección de los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de Derecho Privado, pero supone o son completadas por el Derecho Público, cuando se trata de la garantía del salario "(13)

(12) Ídem. Pág. 215.

(13) Ídem. Pág. 217.

Carlos Gracia Oviedo, se une en un principio a esta postura pero posteriormente se coloca en la idea de que el Derecho de Trabajo es un derecho nuevo, un derecho social. De acuerdo con los caracteres tan especiales que tiene y que no pueden clasificarse tan fácilmente en ninguna de las dos ramas del Derecho.

En el siglo XIX, Otto Gierke, hizo una nueva clasificación, un derecho social, que no era ni público ni privado, pero procuraba por la regulación de las relaciones humanas e integraba al hombre en el orden social, varios teóricos y maestros se unieron a esta nueva clasificación

Gustavo Radbruch, dice, que con la invasión del derecho Público en la Economía y la economía en la Política a su vez, se crea un derecho Obrero. El Derecho económico es la intervención del estado en el proceso de protección y el Derecho obrero parte de la clase trabajadora imponiéndose al Estado como medida de protección del débil frente al fuerte.

El estado se impone a la relación privada de producción, sujetándola a las necesidades sociales y la relación de trabajo se impone al Estado, poco a poco se crea una nueva relación, que no puede encuadrar ni en el Derecho Público ni en el privado, surgiendo así un derecho económico y obrero, que al unirse será un derecho Social.

El Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social busca la justicia social, es el Derecho para asegurar las mejores condiciones para una vida humana digna. Por tales motivos el Derecho del Trabajo es un derecho social nuevo ya que se enfrenta a un problema de la vida humana y crea nuevos valores y conceptos, considerando al hombre miembro de un todo garantizando una independencia de clases sociales.

El derecho del Trabajo como derecho de clase, se formo y organizo con el proletariado y su finalidad es la protección de los trabajadores.

#### 1.4 Principios del Derecho del Trabajo.

Entre los principios fundamentales del Nuevo Derecho del Trabajo, encontramos los siguientes: **1.- El trabajo como un derecho y un deber social.** Se incluyó un capítulo de normas sociales en la carta de Organización de los Estados Americanos, con el objeto de "lograr condiciones justas y humanas de vida para toda la población "(14)

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 Constitucional que dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.... "y en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que establece "El trabajo es un derecho y un deber sociales..."

El Trabajo es un derecho y un deber social, esta fórmula guiaba a la sociedad y a la encomienda a crear condiciones que garantizaron a las personas una mejor forma de realizar su trabajo y así como el deber de proporcionar por parte del estado un beneficio social, con el fin de que los hombres tuvieran un mayor nivel de vida y cumplir con su deber de trabajar. El trabajo como valor, será un deber creado a derechos.

**2.- Libertad de Trabajo.** Principio del cual se habla desde la declaración de derechos de Francia y que en México, se reconoce en la Constitución de 1857 y en la de 1917, en su artículo 5 dice "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial... "

Esta disposición garantiza la completa libertad de trabajo, que consiste en la posibilidad de que todos los individuos se dediquen al oficio que deseen, siempre que no se afecte a otra persona y se cuente con la autorización respectiva, si se trata de profesionistas.

**3.- Principio de Igualdad.** Va de la mano con el principio de libertad, ya que a falta de uno no puede existir el otro. La igualdad es la fuerza que impulsa para la lucha entre el Derecho del Trabajo y el capital. Es el adquirir un trato igual para los trabajadores sin que medie sexo, raza, religión etc.

(14) Ídem. Pág. 107

## 1.5 Sujetos del Derecho del Trabajo

Los sujetos del derecho del Trabajo, son aquellas personas que intervienen tanto en las relaciones individuales como las colectivas del trabajo. Los sujetos de las relaciones individuales y los patrones.

Concepto de trabajador, en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión o oficio".

Para definir el concepto de trabajador, se tuvo primero que establecer que, el trabajador puede ser una persona física adquiriendo ese carácter. Sobre esto hubo dos criterios: la idea de clase social y adquiriéndose la categoría de trabajador por pertenecer a la clase trabajadora, criterio que fue rechazado, el segundo de ellos es la prestación de un servicio personal por una relación jurídica de trabajo criterio que es aceptado.

El Derecho Mexicano, encuadra a los empleados de confianza de acuerdo a la función o actividad que desempeñen, y no a la designación que se de al puesto, según lo establece el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo. Los empleados de confianza no entran dentro del contrato colectivo, esto es, que no se pueden sindicalizar y las condiciones de trato se fijan en cada caso concreto, una de las causas por las cuales puede terminar su contrato de trabajo, es por la pérdida de la confianza.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, nos define el concepto de patrón: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos".

Concepto de Representante del patrón, puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación. La importancia es precisar el origen de la relación de trabajo, como las obligaciones de trabajadores y patrones. El artículo 11 de la Nueva Ley Laboral, nos dice: "Los directores administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto la obligación en sus relaciones con los trabajadores".

Los sujetos de las relaciones colectivas de trabajo son: el patrón, persona física o moral y las organizaciones de trabajadores. Estas organizaciones pueden ser, la coalición, el artículo 355 de la Ley Laboral dice, que “es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes “.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que: Sindicato: “Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos interés “.

Los sindicatos a su vez pueden formar Federaciones y confederaciones.

# **CAPITULO II**

## **AUTORIDADES DEL TRABAJO.**

## **2.1 Clasificación de las Autoridades del Trabajo.**

Las Autoridades del Trabajo a que nos vamos a referir en este capítulo, están englobadas dentro del derecho Administrativo del Trabajo, el cual nos lo define Gottschalk, como “ el conjunto de instituciones y normas que disciplinan la acción del Estado en el ejercicio de su función de garantizar y hacer efectivo el cumplimiento de los preceptos legales que con carácter imperativo y por tanto, inderogables por la voluntad de las partes del contrato o de la mera relación del trabajo, hallándose dirigida a resguardar y realizar con mayor o menor grado de intensidad el interés de la colectividad en la protección del trabajador en cuanto a su persona, a su capacidad de trabajo y a las condiciones vitales del bienestar social “. (15)

Ahora bien, la autoridad es el poder o facultad que tiene un órgano estatal para realizar actos de naturaleza jurídica que afecte la esfera de los particulares y la de imponer a estos sus determinaciones.

Estas autoridades pueden ser administrativas y Jurisdiccionales. Las primeras son aquellas que su función principal es el llevar a cabo el cumplimiento de las leyes, por medio de Secretarías y Departamentos administrativos, conforme a su jurisdicción, entendiéndolo esta como, “una función soberana del estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo” (16)

Después de explicar brevemente lo que son las autoridades y adentrándonos más a las autoridades laborales, debemos decir, que en nuestro país de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, existen autoridades federales y locales, estos es, que hay leyes que se aplican a toda la República, siendo estas federales y leyes que solo son aplicables en cada entidad federativa, siendo estas locales. En materia laboral, solo existe una ley que rige para toda la República, y es la Ley Federal del Trabajo, pero para su aplicación se diferencia del ramo federal y el ramo local, siendo la propia ley en su artículo 527 y la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XXXI, Apartado “ A “, quienes nos dictan este ordenamiento, diciendo: La aplicación de las leyes del Trabajo corresponden a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a :

(15) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México 1984. Editorial Porrúa S.A. de C.V. Pág. 136

(16) Gómez Lara Cipriano. Teoría General del Proceso. Sexta Edición. UNAM. México. 1986. Pág. 111.

“ a) Ramas Industriales y servicios.

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y Siderúrgica;
- 8.- de Hidrocarburos;
- 9.-Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas y eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15 De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados;
- 17.- Elaborado de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio y;
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

**b) Empresas:**

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquellas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las Industrias que les sean conexas; y
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación;

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una Entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa en los términos de

la ley y respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores; así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente “.

La competencia federal es bastante extensa, existiendo para ello, tanto autoridades federales como locales a las cuales se le encomienda asuntos de acuerdo a su competencia.

Conforme a lo que establece el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, se consideran como autoridades del Trabajo:

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

Para su estudio las autoridades laborales se clasifican en Autoridades Administrativas y Autoridades Jurisdiccionales.

## **2.2 Autoridades Administrativas del Trabajo.**

Las autoridades de la administración Pública, tienen por objeto el llevar a cabo el cumplimiento de las leyes del Trabajo y de la previsión social y sus reglamentos. Dichas autoridades son las siguientes:

- 1.- Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- Secretaria de Hacienda y Crédito Público.
- 3.- Secretaria de Educación Pública.
- 4.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- 5.- La Inspección del Trabajo.
- 6.- La Comisión Nacional de los Salarios mínimos.
- 7.- La Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas.
- 8.- El Servicio Nacional del empleo capacitación y adiestramiento.
- 9.- El Jurado de Responsabilidades.
- 10.- Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o departamentos.

Debido a los diversos problemas del trabajo y a sus numerosas normas que lo regulan, han necesitado para su aplicación de autoridades administrativas a parte de los tribunales laborales.

Los primeros en crear oficinas o departamentos del Trabajo fueron los países europeos. En México, se crea el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaria de fomento, después pasa a formar parte de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, siendo autónoma en 1932 y creándose en 1940 la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

### **1.- La Secretaria del Trabajo y Previsión Social.**

Es un órgano de la administración Pública que ejerce funciones sociales encomendadas por leyes y reglamentos del trabajo realizando actividades administrativas y procesales.

De acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40 tiene las facultades siguientes:

- I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos;
- II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III.- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y relaciones Exteriores;
- IV.- Coordinar la formulación y promulgación de los contratos Ley de Trabajo;
- V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;
- VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo; así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el trabajo que requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- VII.- Establecer y dirigir el servicio nacional del empleo y vigilar su funcionamiento,
- VIII.- Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de su jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;
- IX.- llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- X.- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización con las dependencias competentes, así como resolver tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;
- XI Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento;
- XII.- Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- XIII.- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;

XIV.- Participación en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaria de Relaciones Exteriores;

XV.- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaria de Programación y Presupuesto;

XVI.- Establecer la política y coordinación los servicios de Seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley;

XVII.- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;

XVIII.- Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias y;

XIX.- Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

## **2.- Secretaria de Hacienda y Crédito Público.**

Esta Secretaria interviene en todo lo relacionado sobre los impuestos para las empresas y trabajadores y sobre todo en lo que respecta a la fijación del porcentaje de reparto de utilidades de los trabajadores. Esta intervención se menciona en los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, aplicara toda norma del trabajo que se relacione con la participación de utilidades de los trabajadores, intervendrá en el desarrollo económico de las empresas de participación estatal y en las del Estado y también podrá intervenir en el régimen fiscal y financiero de las instituciones de previsión social.

Sus facultades sobre impuestos están establecidos en el artículo 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en sus primeras cuatro fracciones:

I.- Estudiar y formular los proyectos de leyes y disposiciones impositivas y las leyes de ingresos federal y del departamento del D. F

II.- Cobrar los impuestos, derechos y productos y aprovechamientos federales en términos de las leyes;

II.- Cobrar los derechos impuestos, productos y aprovechamientos del Distrito Federal y las leyes fiscales correspondientes;

IV.- Determinar los criterios y montos globales de los estímulos fiscales, estudiar y proyectar sus efectos en los ingresos de la Federación y evaluar sus resultados conforme a sus objetivos, escuchando para ello a las dependencias responsables de los sectores correspondientes, administrar su aplicación en los casos en que compete a otra Secretaría; así como comprobar el cumplimiento de las obligaciones de los beneficiarios, a fin de ejercer las facultades fiscales que le confieren las leyes cuando los particulares se benefician sin derecho de un subsidio o estímulo fiscal.

### **3.- Secretaría de Educación Pública.**

Conforme a lo que establece el artículo 123 Constitucional, fracción XII, apartado A) se impone la obligación de exigir a las empresas agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, establecer escuelas para los trabajadores y sus hijos de acuerdo a las leyes reglamentarias que los determinen. También así se establece en el apartado B) del mismo artículo.

Esta Secretaría interviene en todo lo relacionado en materia educativa, en lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, como lo señala el artículo 526 de la Ley, así como organizar y promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del Gobierno de los Estados y de los municipios, las entidades públicas y privadas, así como los fideicomisos creados con este fin, organizar igualmente sistemas de orientación vocacional de enseñanza abierta y de acreditamiento de estudios.

### **4.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.**

Esta Secretaría es creada para ser un conciliador entre las partes interesadas, representar y asesorar a los trabajadores con motivo de la aplicación de las disposiciones de trabajo o entre los tribunales competentes y sus servicios son en forma gratuita.

El artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo dice:

“La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene 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 relacionan con la aplicación de las normas del trabajo,

II.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato y;

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

Su organización se integrara con un Procurador General y con el número de procuradores necesarios para la defensa de los trabajadores, nombrando a estos el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y Territorios o por el Jefe del departamento del Distrito Federal. Estableciendo los requisitos para ser nombrado Procurador General o Auxiliar y los reglamentos son los que van a determinar sus atribuciones, ejercicio y deberes de la Procuraduría.

“A estos funcionarios, que tendrán en sus manos el delicado encargo de defender los intereses de los trabajadores antes los tribunales laborales, la ley les exige algunos requisitos entre los cuales sobresalen por su importancia los siguientes: el poseer el título de licenciado en derecho y el haberse distinguido en el estudio del derecho del trabajo y de la seguridad social. Cabe aclarar que todos los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán enteramente gratuitos “. (17)

## **5.- La Inspección del Trabajo.**

Es la autoridad que se encarga de vigilar, fiscalizar o inspeccionar el debido cumplimiento de las normas protectoras del trabajo y de la seguridad e higiene. Así también asesora a los trabajadores y patrones para cumplir de manera más efectiva las leyes y reglamentos laborales y realiza estudios sobre la materia.

## **6.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.**

Es la encargada de fijar los salarios mínimos generales, profesionales y del campo, se integrara con un Presidente, un consejo de representantes y una Dirección Técnica.

(17) Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2da Edición. México 1994. Editorial Trillas. Pág. 217

El primero de ellos, será nombrado por el Presidente de la Republica, el consejo de representantes se integrara con un representante del Gobierno, dos asesores designados por el Secretario de Trabajo y Previsión Social y por igual número de representantes propietarios y suplentes de trabajadores sindicalizados y de los patrones.

La Dirección Técnica se integrara por un Director y Asesores Técnicos que designen la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y por los asesores Técnicos Auxiliares, los cuales serán designados por los representantes de los trabajadores y los patrones.

#### **7.- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas.**

“Se integrara y funcionara para determinar el porcentaje que corresponda a cada trabajador, que trabaja o presta sus servicios en un centro de trabajo, tiene la facultad de practicar estudios, a fin de conocer las condiciones de la economía nacional y las necesidades de fomento y desarrollo de industria del país “. (18)

Funcionara con un Presidente, un consejo de representes y una Dirección Técnica.

#### **8.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.**

El artículo 537, de la Ley Federal del Trabajo, establece sus objetivos, siendo:

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

(18) Ídem.

Este servicio estará a cargo de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento como organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

#### **10.- El Jurado de Responsabilidades.**

Esta integrado por un representante del gobierno, por uno del trabajo y por uno del capital.

Es el órgano creado por el Estado para imponer sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones, cuando estos incurren en responsabilidades en ejercicio de sus funciones. Estos representantes son los integrantes de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas de Conciliación.

Las sanciones que pueden originarse son, amonestación, suspensión y destitución, de acuerdo en la falta en que incurran.

#### **11.- Autoridades de las Entidades Federativas y sus direcciones o departamentos.**

Son las que intervienen en forma conciliatoria en los conflictos de trabajo, atendiendo a su jurisdicción o competencia correspondiente, sujetándose a lo establecido en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas autoridades van a regir en cada una de las entidades federativas y en el Distrito Federal, a través del departamento del D. F.

#### **2.3 Las Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo.**

Las autoridades Jurisdiccionales del trabajo son aquellas que se encargan de aplicar e impartir la justicia en materia laboral, y estas son: 1.- Las Juntas Federales de Conciliación. 2.- Las Juntas Locales de Conciliación. 3.- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. 4.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las autoridades jurisdiccionales del trabajo son los órganos del Estado que tienen la facultad y el deber de administrar la justicia del trabajo, y son los encargados de conocer, dirimir y a solucionar los litigios o controversias de trascendencia jurídica mediante la aplicación de la ley laboral.

# **CAPITULO III**

## **LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

### 3.1 Naturaleza Jurídica.

Después de establecidas las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional de 1917 a 1924 se presentó el problema si estas Juntas deberían considerarse como tribunales del trabajo o solo como entes públicos limitados a conocer de los conflictos colectivos del trabajo.

A este respecto señalaremos las conclusiones a que han llegado tres autores

Narciso Bassols afirma que:

“Debe definirse de una manera categórica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los tribunales mexicanos del trabajo. Aceptada esa conclusión debe llegarse a todas las consecuencias implícitas en ella, como son, principalmente la de que tanto en las formas de funcionamiento, como en los problemas referentes a sus relaciones con otros tribunales federales o locales, las Juntas han de ser tratadas y organizadas como tribunales que son “. (19)

Bassols, para llegar a estas conclusiones analizo la naturaleza de las Juntas desde dos puntos de vista: “Por la función real que desempeña un órgano del Estado y por la situación exterior que guarda respecto de los demás órganos del poder publico. El primero es un punto de vista material y el segundo es un punto de vista formal “. (20)

El maestro Trueba Urbina considera que: “Las Juntas son Tribunales del Trabajo independientemente del poder judicial, que forman parte del Estado de derecho social que les permite ejercer funciones titulares y reivindicatorias de los trabajadores”. (21)

Para llegar a esta conclusión analiza básicamente el espíritu del constituyente, plasmado en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Trueba Urbina sostiene que “Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales especiales pero no prohibidos por la constitución “. (22)

(19) Dávalos José. Derecho del Trabajo.4ta Edición. México 1992. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Tomo I. Pág. 162.

(20) Ídem. Pág.185.

(21) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 237.

(22) Ídem. Pág. 242.

La Suprema Corte de Justicia, en la ejecutoria del 01 de febrero de 1924 en el amparo de la corona, resolvió: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales porque, al decidir los conflictos de trabajo no están en pugna con el artículo 13 Constitucional, desde el momento en que el legislador constituyente las estableció en el artículo 123 de la Constitución, fijando los lineamientos generales de acuerdo con los cuales deben funcionar por lo que es lógico suponer que en un mismo cuerpo de leyes no existen disposiciones contrarias ". (23)

Para el tratadista Alberto Trueba Urbina las Juntas "Constituyen un poder independiente de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, un nuevo órgano del estado de derecho social, un cuarto poder con facultades para socializar los bienes de la producción en el proceso económico, en ejercicio de la jurisdicción social ". (24)

Para ubicar constitucionalmente a las Juntas, debe considerarse que como esta establecido actualmente la división de poderes en la Constitución Federal, el problema no estriba en determinar en cual de los tres poderes tradicionales debe ubicárseles, sino que el problema se limita en saber si las Juntas deben ubicarse dentro del Poder Ejecutivo o Judicial.

Se excluye de plano la posibilidad de encuadrar las Juntas dentro del poder legislativo, porque, en primer termino, el artículo 50 constitucional es diáfano en precisar que órganos integran el poder legislativo, en segundo termino los actos materialmente legislativos, suponiendo que lo sean en el estricto sentido de la expresión, que lleguen a realizar las Juntas, en todo caso son la excepción que confirma la regla, y en tercer termino, el poder legislativo se creo para legislar, su fin primero y último es expedir leyes que contengan normas destinadas a regir la conducta del hombre y en general a la sociedad y no así el fin de las Juntas que es el de impartir la justicia social por disposición constitucional.

Pretender ubicar a las Juntas dentro del Poder Ejecutivo, aunque es la posición aceptada, en razón de la vinculación que tiene con la administración pública y porque es facultad del ejecutivo nombrar al representante del Gobierno ante las Juntas, no son razón de fuerza para sostener que las Juntas se encuadran dentro del Poder Ejecutivo, sin tener en cuenta los actos materiales que realizan, es decir jurisdiccionales.

Debe tenerse en cuenta que la vinculación de las Juntas con la administración pública es solo formal y que el representante del gobierno no esta jerárquicamente subordinado a los demás funcionarios de la propia administración pública.

(23) Ídem.

(24) Ídem.

Se considera mas bien, que las Juntas se encuadran dentro del Poder Judicial, en función a los actos materiales que realizan, esto es, la justificación social de la existencia de las Juntas es, como lo estableció el constituyente, la imprecisión de la justicia social, incluyendo dentro del concepto justicia los actos administrativos y legislativos que en un momento dado pudieran ejecutar, porque todos estos actos giran en torno a la consecución de la Justicia social.

Como se ha apuntado anteriormente, el maestro Trueba Urbina sostiene que las Juntas constituyen un cuarto poder, sin embargo no podemos hablar de un cuatro poder, en tanto no lo establezca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 49, por otra parte seria necesario que las Juntas realizaran funciones diversas de las que ejercen estos tres poderes del artículo 49, pero sus funciones son jurisdiccionales y por excepción administrativas.

Concluyendo podemos citar que las Juntas, se encuadran dentro del Poder Judicial por las siguientes razones:

- a) Son Tribunales similares a los otros, en cuanto que gozan de independencia y autonomía.
- b) No son Tribunales de última instancia, en cuanto a que sus resoluciones son revisadas por el poder Judicial Federal.
- c) La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia los obliga, así como las de los Tribunales Colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial.
- d) Las Juntas son Tribunales que resuelven todo conflicto de trabajo.
- e) La suprema corte de Justicia de la Nación, por su parte ha sostenido a partir de 1924 que las Juntas son tribunales del Trabajo.
- f) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en cuanto a su competencia se restringen al conocimiento de los conflictos laborales, son un tribunal de jurisdicción especializada, pero no un tribunal especial.

### 3.2 Integración de las Juntas.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de conformidad con la fracción XX del artículo 123 Constitucional, 605 y 623 de la Ley se integran por igual numero de representantes de los obreros, y de los patrones, designados por ramas de la industria y otras actividades de acuerdo con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y uno del Gobierno. Habrá uno o varios secretarios generales, según se juzgue conveniente.

Las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la Junta Especial en los demás casos y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (Artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo).

Durante la tramitación de los juicios hasta formular el dictamen, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales, serán sustituidos por auxiliares (Artículo 610 de la Ley), esto es, las Juntas Especiales podrán funcionar desde el inicio del procedimiento hasta formular dictamen con el auxiliar, excepto en los casos que señala el artículo antes citado en los que intervendrá personalmente el Presidente de la Junta o el de las Juntas Especiales según el caso.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que los auxiliares del Presidente, en ausencia de este, son los representantes de Gobierno ante la Junta Especial de su adscripción, sin embargo, el artículo 610 de la Ley establece que el Presidente intervendrá personalmente en la votación de determinadas resoluciones, luego entonces, estimamos que no puede considerarse a los auxiliares representantes del gobierno en estricto sentido, porque de serlo podrían votar las resoluciones reservadas a los presidentes.

La integración de las Juntas es tripartita, aunque su funcionamiento puede no serlo como se ha expresado anteriormente. En la integración de las Juntas están representados los intereses de las clases sociales, el capital y el trabajo, que intervienen en el proceso de la producción, así como con el representante del gobierno ante la Junta, que vigila el interés de la Nación, consistente en la aplicación de la Justicia como factor de la paz social.

### 3.3. Funcionamiento de las Juntas.

Como se ha precisado, las Juntas se integran con representantes de los trabajadores, de los patrones y uno del gobierno. Las dos primeras representaciones son elegidas democráticamente por los sectores que representan, en elecciones electorales convocadas a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por el ejecutivo de cada entidad federativa, conforme al procedimiento establecido en los artículos del 648 al 675 de la ley.

El representante del Gobierno es nombrado reuniendo determinados requisitos por el ejecutivo federal o local, según la Junta de que se trate, con el carácter de Presidente de la Junta. El Presidente de la Junta será sustituido en las faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace el nuevo nombramiento por el Secretario General de mayor antigüedad.

La Junta funciona en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior. (Artículo 606 de la ley de la materia).

Conforme al artículo 606 en materia federal las Juntas establecidas fuera de la capital de la República quedaran integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en jurisdicción territorial que se les asignen con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del Derecho del trabajador a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo al artículo 606 se centraliza el conocimiento y la resolución de los conflictos colectivos y establece la excepción a la regla de competencia por razón del territorio que establece la fracción II del artículo 700 de la ley.

De conformidad a lo dispuesto por el artículo 611 de la Ley Federal del Trabajo, "en el Pleno y en las Juntas Especiales, habrá el número de auxiliares que se juzgue conveniente a fin de que la administración de la justicia sea expedita".

Para su funcionamiento las Juntas requieren de personal administrativo y jurídico, este último conforme al artículo 625 de la ley de la materia, lo integran los actuarios, secretarios, auxiliares, Secretarios Generales y Presidente de la Junta Especial.

# **CAPITULO IV**

## **EL PROCESO LABORAL ORDINARIO.**

#### 4.1 Concepto de Proceso.

En este capítulo señalaremos algunos conceptos de proceso expresados por diversos tratadistas y mi opinión al respecto, así mismo se mencionaran los principios procesales en el proceso del trabajo y los diferentes tipos de procedimientos que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, apoyándonos básicamente en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Goldsmidt define el proceso en los siguientes términos:

“Es el método que siguen los tribunales para definir la existencia del Derecho de la persona que demanda frente al Estado, a ser tutelado jurídicamente y para otorgar esta tutela en el caso de que tal derecho existía “(25)

Calamadrei afirma que: “El proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el Derecho procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción “(26)

Fausto Menéndez Pidal expresa que: “La coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de la acción procesal y que tiene por objeto tener una decisión jurisdiccional, se llama proceso” (27)

Para efecto del presente trabajado se entiende que proceso: “Es la sucesión de actos jurídicos realizados ante el órgano jurisdiccional conforme a las disposiciones legales vigentes del código adjetivo que rige la materia de que se trata y a través del cual el demandante ejerce una acción o un derecho del que se considera titular por lo que pone en movimiento al órgano jurisdiccional con el propósito de que conforme a su competencia aplique el derecho.”

(25) Ídem. Pág. 325

(26) Ídem.

(27) Ídem.

#### 4.2 Principios Procesales.

Los principios procesales que rigen el proceso del trabajo son las ideas fundamentales, podríamos decir, la filosofía jurídica que priva en el proceso, al dirimir el juzgador los conflictos del trabajo que le someten a su conocimiento.

El artículo 685 de la ley dispone los principios procesales y al efecto establece:

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

Quando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley”.

Trataremos brevemente los principios procesales señalados en el precepto legal antes transcrito, en el orden que los establece el mismo.

- a) Principio de Publicidad.- Todos los actos jurídicos que se realicen en el proceso son públicos y pueden ser presenciados por cualquier persona.

Sin embargo, conforme al artículo 720 de la Ley, las Juntas tienen la facultad de limitar este principio, ya sea a instancia de parte o de oficio o bien, por cuestiones prácticas, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Se ha afirmado que la publicidad es una especie de garantía de honestidad en la conducta del juzgador, así como la de las personas que de alguna forma u otra intervienen en el proceso.

En la práctica, generalmente, el único acto que se realiza a puerta cerrada es el de resolución que responde más bien a una medida de orden práctico.

- b) Principio de Gratuidad.- En el proceso del Trabajo no existe condenación en costas, es decir, no se condena a la parte que pierde en el juicio al pago del costo originado con motivo de este, a diferencia de lo que ocurre en el proceso civil que conforme a aranceles se calcula el costo del juicio. La administración de justicia por parte del estado es gratuita en todo tipo de proceso.
  
- c) Principio de Inmediatez.- Es deber del juzgador estar en relación personal directa con las partes en el juicio, con el propósito de percatarse de la verdad real y estar en posibilidad de dictar una resolución justa.

El principio de inmediatez busca el acercamiento del juzgador con las partes para que aquel pueda apreciar en forma inmediata los razonamientos de estas.

- d) Principio de Oralidad.- El proceso del Trabajo es predominantemente oral. Este principio al igual que el de inmediatez, procura el acercamiento de juzgador con las partes, así como darle fluidez al procedimiento.

Como es sabido, ningún tipo de proceso es puramente oral o escrito y el laboral no es la excepción. En este predomina la oralidad, pero combina los dos sistemas: oral y escrito por lo que es un sistema mixto.

Todo proceso es mixto en tanto que se utiliza el sistema oral y escrito solo que es calificado en función al sistema que tiene preponderancia.

- e) Principio a Instancia de parte.- La doctrina denomina a este principio dispositivo. El proceso del Trabajo es dispositivo contrario a lo inquisitivo, lo que significa que para poner en movimiento al órgano jurisdiccional es necesario que la parte interesada ejercite o promueva acción o petición alguna, es decir que las Juntas no pueden iniciar oficiosamente el proceso.

Como excepción a esta regla podemos citar lo dispuesto en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 725.- "En caso de extravió o desaparición del expediente o de alguna constancia, el Secretario, previo informe del archivista, certificara la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La Junta de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental."

Por su parte el artículo 727 de la ley en cita señala:

"La Junta, de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente de la desaparición del expediente o actuación acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo. "

El artículo 766 señala:

"En los procesos del trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

- I.- Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;
- II.- Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;
- III.- Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y
- IV.- En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias".

Artículo 771.- " Los Presidentes de las Juntas y los auxiliares cuidaran, bajo su mas estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario ".

Artículo 772.- "Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operara la caducidad a que se refiere el artículo siguiente. Si el trabajador esta patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificara el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Sino estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a

ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera “.

Artículo 874.- “La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados. Las partes que comparecieren a la audiencia, quedaran notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificara por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente “.

El maestro Trueba Urbina, en su obra citada, dice que el Proceso del Trabajo esta influido por el principio dispositivo que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos y económicos tutelados por el Derecho del Trabajo.

f) Principio de formalismo.-El artículo 687 de la ley establece:

En las comparecencias, escritos, promociones o legaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Conforme a este precepto legal, en el proceso del trabajo no se requiere cumplir formalidad alguna en los actos jurídicos realizados dentro del mismo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje con tal de que se precisen con claridad las peticiones.

g) Principio de Concentración.- Impone al órgano jurisdiccional del trabajo la obligación de adoptar las medidas pertinentes para lograr la económica, concentración y sencillez en el proceso. Este principio persigue la administración pronta y expedita de la justicia social en materia de trabajo.

h) Principio de Disparidad Procesal.- Este principio establecido en el artículo 685 de la Ley rompe con la paridad procesal característica del proceso civil. Pretende equilibrar la desigualdad de las partes en el proceso. Por esta razón las Juntas tienen la obligación de subsanar la demanda oscura o incompleta del trabajador para evitar que por ignorancia pudiera perder derechos adquiridos al servicio del patrón.

En la practica la mayoría de las veces las Juntas no cumplen con lo dispuesto por el articulo citado, quizás por omitir leer minuciosamente el escrito de demanda del trabajador, sin embargo la violación procesal en este sentido puede ser recurrida mediante el juicio de garantías.

i) Principio de apreciación de pruebas en conciencia.

El maestro Trueba Urbina afirma que este también es un principio rector del proceso del trabajo, que deriva de la Ley y cita el articulo 775 de la ley de 1970, que después de las reformas de 1980 corresponde al articulo 841, que establece "Los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formularios sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

No obstante que el artículo antes transcrito faculta al órgano jurisdiccional a apreciar los hechos y las pruebas a conciencia, las Juntas al resolver el negocio jurídico, deben constreñirse a todo lo actuado en el expediente, sin dejar de apreciar hechos deducidos o pruebas aportadas por las partes en el proceso.

Los principios procesales antes mencionados son características del proceso del trabajo y en conjunto persiguen concretar la justicia social a favor de los trabajadores.

#### **4.3 Tipos de Procedimiento que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

En este capitulo trataremos los procedimientos que se tramitan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente y en el orden que los establece.

### **Procedimiento Ordinario.**

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Junta competente, preceptúa el artículo 871 de la ley de la materia.

Sin embargo esta disposición constituye la regla, porqué el procedimiento se inicia, pero no necesariamente ante la Junta competente, en virtud de que se puede presentar ante una Junta de Conciliación y Arbitraje incompetente o incluso ante una Junta de Conciliación, la cuestión de competencia es motivo de excepción que puede hacer valer la parte interesada. En materia de trabajo solo puede promoverse la incompetencia por declinatoria y se hará valer en el momento procesal oportuno, que es la etapa de demanda y excepciones, al contestar la demanda, según lo dispone así el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas tienen la facultad de declararse de oficio, incompetentes cuando estimen que lo sean para conocer de determinado asunto en razón de la materia. En este caso, la declaración de incompetencia debe hacerla la Junta hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas.

La demanda se presentara por escrito, acompañando tantas copias de la misma como personas señaladas como demandadas.

El actor en su escrito de demanda precisara los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que a su interés convenga.

En la práctica se ha considerado poco conveniente anexar los elementos probatorios al escrito inicial de demanda; se sugiere aportarlos en la etapa correspondiente. Esto quizás por la actitud recelosa de que la parte contraria conozca con demasiado tiempo las pruebas y se de la oportunidad de objetarlas.

El pleno de la Junta o la Junta Especial dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido el escrito de demanda, dictara auto de radicación de demanda, en el que señalara fecha y hora para que dentro de los 15 días siguientes tenga verificativo la celebración de la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ordenando se notifique a las partes con diez días que deberán ser hábiles, de anticipación y con los apercibimientos legales correspondientes.

La Junta en el auto de radicación de demanda, tiene la obligación de hacer notar las deficiencias u omisiones en que haya incurrido el actor en su escrito de demanda, siempre que se trate del trabajador o sus beneficiarios y los prevendrá para que en el término de tres días subsane las deficiencias u omisiones en que haya incurrido.

Atendiendo al carácter proteccionista del Derecho del Trabajo la Junta tiene incluso, la facultad de subsanar las omisiones de la demanda en que haya incurrido el trabajador, de conformidad con el artículo 685 de la ley de la materia.

Para que pueda celebrarse la primera audiencia señalada, deben estar legalmente emplazados todos los demandados o bien que el actor se desista de los que no lo estén.

La primera audiencia del procedimiento ordinario del trabajo, consta de tres etapas:

- a) De Conciliación
- b) De demanda y excepciones y
- c) De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La audiencia se iniciara con la comparecencia personal de las partes, sin perjuicio de que en cualquier momento de cada una de las etapas, hasta antes de que la Junta tome acuerdo de las peticiones formuladas por las partes, puedan comparecer los ausentes.

### **Etapas de Conciliación.**

Por lo que se refiere a la etapa Conciliatoria, el artículo 876 de la ley, señala las reglas que deben observarse en su desarrollo precisando en conclusión que:

Las partes comparecerán personalmente a la Junta, esto es sin abogados ni asesores.

Se pretende que en la conciliación no interfieran personas ajenas al conflicto, que puedan influenciar en un sentido negativo la conciliación, sino que sean precisamente las partes que en función de su interrelación personal que se dio durante la relación de trabajo, sean las que procuren avenir sus intereses en conflicto.

La Junta tiene la obligación de intervenir en la plática conciliatoria de las partes y exhortarlas a que lleguen a un convenio que ponga fin al conflicto, desafortunadamente vemos que en la práctica, las Juntas no cumplen con esta obligación lo que se observa con más frecuencia en las Juntas que funcionan en la ciudad de México, tal vez sea por el exceso de trabajo que desahogan o por la tibieza o negligencia de ciertos funcionarios que subestiman o ignoran el mecanismo de la Conciliación, sin embargo las Juntas de las entidades federativas cumplen o tratan de cumplir con la obligación de instar a las partes a la conciliación.

Si en la fase de conciliación las partes llegan a un acuerdo, se termina el conflicto y el convenio que celebren las partes, una vez aprobado por la Junta surtirá los efectos de un laudo, es decir, que se podrá promover el procedimiento de ejecución en caso de incumplimiento.

Consideramos que la conciliación ante las Juntas debe entenderse como el justo reconocimiento de los derechos de las partes especialmente de los trabajadores y no como una simple fórmula de terminar un conflicto.

En la Conciliación las partes personalmente dirimen sus intereses en conflicto y la Junta tiene la función de vigilar que no se lesionen los derechos del trabajador.

Las partes de común acuerdo y con el propósito de lograr la conciliación podrán solicitar a la Junta que suspenda la celebración de la audiencia suspensión que deberá autorizarse por una sola vez, debiendo reanudarse la audiencia dentro de los ocho días siguientes. Esta medida encuentra su justificación en el aspecto humano de las relaciones obrero patronales, por lo que da a las partes en conflicto un tiempo con la finalidad de que rehagan su voluntad y dialogo que existía hasta antes de crearse el conflicto y ponderar la posibilidad de la conciliación.

Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes y se pasaran los autos a la etapa de demanda y excepciones.

El hecho de que las partes no hubieren llegado a un convenio en esta etapa, no significa que en actuaciones subsecuentes no puedan llegar a un acuerdo por que las partes podrán conciliarse en cualquier estado del procedimiento hasta antes de dictar resolución en el fondo del negocio y de esta forma termina el conflicto.

Como se ha expresado anteriormente, la conciliación tiene como finalidad base un reconocimiento justo de los derechos de las partes en conflicto.

La conciliación no es un acto jurisdiccional; es un acto de avenencia y al aprobar el convenio, la Junta resuelve conforme a derecho y encauza el acuerdo de voluntades.

### **Etapas de demanda y excepciones.**

En esta fase del procedimiento laboral, al igual que en la de Conciliación, deben comparecer personalmente las partes litigantes.

Cuando el conflicto es entre un trabajador y un patrón, persona física, no existe dificultad para determinar la comparecencia personal, la dificultad se presenta cuando el patrón demandado es una persona moral.

Se entiende que una sociedad comparece personalmente a las etapas antes mencionadas, cuando lo hace por conducto de un representante legal en los términos del artículo 11 de la ley, que establece que serán considerados representantes del patrón y por ende, los obligan en las relaciones con los trabajadores gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en las empresas o establecimientos. Es decir, que las sociedades deberán comparecer a las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones por conducto de un representante.

Desde luego que quien comparece como representante legal de una persona moral demandada deberá acreditar su personalidad mediante poder notarial otorgado por la asamblea general de accionistas de la sociedad o bien, por quien esta haya delegado la representación de la sociedad.

Es precisamente en la etapa de demanda y excepciones donde mas indispensable es la comparecencia personal de las partes y más aún para la demandada, en virtud de que la incomparecencia o defectuosa representación de esta deriva en graves consecuencias como lo es que le tengan por contestada la demanda en sentido afirmativo, constriéndola a defenderse en juicio con solo pruebas en contrario para demostrar que no existió el despido que alega el trabajador, o bien, que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La incomparecencia del trabajador a la etapa de demanda y excepciones también afecta, procesalmente hablando a éste, "si se trata de la parte actora, el no poder aclarar o ampliar su demanda o no poder oponer la prescripción u oscuridad a la contestación de demanda que aduce el demandado". (28)

En el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, la Junta debe observar las reglas procedimentales que establece el artículo 878 de la Ley a saber: El presidente de la Junta exhortara a las partes y si estas persisten irreconciliables, dará la palabra al actor para exponer su demanda. El legislador concedió preponderancia a la conciliación como formula de pronta respuesta para solucionar los conflictos de trabajo. De acuerdo al artículo antes citado, la Junta debe insistir en la avenencia de los intereses en conflicto.

El actor expondrá su demanda, según lo considere conveniente, ratificándola o modificándola. Como ultimo momento procesal oportuno, la Junta insistirá previniendo al actor trabajador para que subsane las irregularidades u omisiones de que adolezca la demanda.

Podemos observar el carácter decididamente proteccionista del derecho del trabajo a los derechos de la clase trabajadora, concretamente por lo que se refiere al escrito de reclamación del trabajador, se pretende que éste al demandar no pierda ningún derecho adquirido por alguna omisión en la demanda.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado opondrá sus excepciones y defensas refiriéndose con precisión a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no le sean propios. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que se suscite controversia y no podrá desvirtuarlos.

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

(28) Ídem Pág. 300.

Las partes pueden replicar y contrarreplicar por una sola vez, es decir, que el actor al conocer la contestación de demanda puede referirse a la misma haciendo las observaciones u objeciones que estime convenientes, a su vez, el demandado puede referirse o contestar las objeciones que haga el actor.

En caso de que el actor fuere reconvenido, este podrá contestar la reconvenición en la audiencia, o solicitar la suspensión de la misma a fin de preparar sus excepciones y defensas, en caso de suspensión la audiencia se reanudara dentro de los cinco días siguientes.

Terminada la celebración de la etapa de demanda y excepciones si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia se reduce a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción.

Así mismo, el artículo 879 de la ley establece que la audiencia a que nos hemos venido refiriendo se llevara a cabo a un cuando no concurren las partes si el actor no comparece se le tendrá por reproducida la demanda, si no comparece la demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas pueda aportar medios probatorios para acreditar que no existió relación de trabajo, que no existió el despido o bien que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Fuera de estos extremos, el demandado no podrá ofrecer pruebas que tiendan a acreditar hechos que no fueron controvertidos.

### **Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.**

El artículo 776 establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Todos los elementos probatorios que se ofrezcan para que sean admitidos por la Junta, deberán referirse a los hechos controvertidos, es decir, deben tener relación con la litis fijada en el negocio. Debemos recordar que en todo proceso la litis se fija con la demanda y la contestación que se da a la misma y litis precisamente es aquel punto o puntos en que las partes litigantes no están procesalmente de acuerdo.

En el proceso del trabajo se exige al trabajador de la carga procesal de la prueba y en cambio se impone al patrón demandado la obligación de probar en juicio las condiciones generales de trabajo, bajo las cuales recibió los servicios del actor, el monto y la forma de pago de las prestaciones de contratación, causas de rescisión del contrato de trabajo etc...

En la etapa que nos ocupa de acuerdo a las reglas que indica el artículo 880 de la ley en primer término el actor ofrecerá las pruebas que considere convenientes, en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y objetará en los términos que lo estime pertinente las pruebas del actor y este, a su vez podrá objetar las pruebas del demandado.

Después del momento procesal oportuno que les correspondió las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando tengan relación con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez cerrado este no se podrán ofrecer más pruebas, excepto que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto tachar a los testigos ofrecidos por la contraparte para demostrar alguna circunstancia de falsedad en que haya incurrido el testigo al rendir su declaración.

Si en un momento dado el actor necesita ofrecer pruebas en relación a hechos desconocidos y aportados por el demandado en su contestación de demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia a fin de que este en posibilidad de preparar las pruebas que estime pertinentes y la Junta la reanudara a los diez días siguientes.

Concluido el ofrecimiento de pruebas de las partes, la Junta inmediatamente resolverá sobre su admisión o desechamiento y señalará fecha y hora para que dentro de los 10 días hábiles siguientes tenga verificativo el desahogo de las pruebas que haya admitido, dentro de ese término la Junta dispondrá todas las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia puedan desahogarse todas las pruebas admitidas si no fuere posible, se señalarán nuevas fechas para el desahogo de las pruebas pendientes.

Este lapso no debrá exceder de treinta días. Así mismo, la Junta procurará que sean desahogadas primeramente las pruebas del actor y después las del demandado.

Desahogadas las pruebas las partes deberán formular sus alegatos y el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener un extracto de la demanda, el

señalamiento de los hechos controvertidos, una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación que en conciencia haya hecho la Junta precisando los hechos que deban considerarse probados, la motivación y fundamentación que deriven de lo alegado y probado por las partes y finalmente los puntos resolutivos.

Del proyecto del laudo formulado se entregara una copia a cada uno de los miembros de la Junta, éstos, en el termino de cinco días después de recibida la copia del proyecto, podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que se juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, si este es el caso, la Junta, con citación de las partes, dentro del termino de ocho días señalara fecha y hora para el desahogo de la diligencia correspondiente.

Transcurrido el término de cinco días o en su caso, desahogadas las diligencias que dentro de este término se hubieren solicitado, el presidente de la Junta dentro del término de 10 días citara a los demás miembros para la discusión y votación del proyecto del laudo.

En la sesión de discusión y votación se dará lectura al proyecto de resolución, se pondrá a discusión. Terminada esta se procederá a la votación y el presidente declara el resultado.

Si el proyecto fuere aprobado en los términos presentados se elevara a la categoría de laudo. Si se propusieran modificaciones se ordenara al Secretario de la Junta que se redacte el laudo en los términos aprobados y firmado y engrosado el laudo se turnara el expediente al actuario para que notifique personalmente a las partes.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio y se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos con conciencia sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.

La Junta tiene la facultad de imponer, a través del laudo, una multa de hasta siete veces el salario mínimo general vigente a las partes o sus representantes, si estima que obraron de mala fe.

Nos hemos referido en términos generales, al procedimiento ordinario laboral establecido en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 870 al 891 y las reglas que rigen a este, en

general, son el común denominador de los procedimientos especiales, porque para el trámite de estos, por disposición del artículo 899, deben observarse las disposiciones que rigen a aquel con el propósito de mantener un equilibrio procesal en la jurisdicción del trabajo.

### **Procedimientos Especiales.**

En la realidad de la vida social y particularmente en la realidad de la vida de las relaciones obrero patronales surgen problemas que por su naturaleza requieren de una resolución inmediata ante el órgano jurisdiccional sustrayéndolos del campo de los procedimientos ordinarios.

Podemos decir que los procedimientos especiales son aquellos que en función a la sencillez o a la importancia del negocio jurídico tienen un trámite sumario que permite obtener del órgano jurisdiccional una respuesta, una resolución en un lapso mas breve que en los procedimientos ordinarios.

En nuestra legislación laboral los procedimientos especiales están regulados por la ley Federal del Trabajo vigente en su capítulo XVIII que comprende los artículos del 892 al 899, mediante estos procedimientos es posible que en una sola audiencia de Conciliación demanda y excepciones pruebas y resolución, la Junta pueda resolver jurisdiccionalmente un conflicto del trabajo.

En el artículo 892 de la ley se establece que " las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5 fracción III, 28 fracción III, 151; 153-X; 158;162;204, Fracción IX; 209, fracción V; 210, 236, fracción II y III, 389; 418; 424 fracción IV, 427 fracciones I y II y IV, 434 fracciones I, III Y V, 439, 503 y 505 de esta ley y los conflictos que tengan por objeto del cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario ".

De conformidad a las disposiciones legales a que se refiere el artículo 892 transcrito, los procedimientos especiales rigen la tramitación de los conflictos de trabajo que se susciten con motivo de la jornada de trabajo, trabajadores mexicanos en el extranjero, habitación, capacitación y adiestramiento, antigüedad, obligación de los patrones de repatriar a los

trabajadores, la terminación de la relación de trabajo de los trabajadores de los buques, salarios y bonificaciones de trabajadores que intervengan en la recuperación de los restos de buques, obligación de los patrones con sus trabajadores en las tripulaciones aeronáuticas, pérdida de la mayoría de trabajadores en la titularidad del contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo, causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, implantación de maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo, pago de indemnizaciones por muerte y designación de médicos en las empresas, respectivamente, en el orden que aparecen las disposiciones legales señaladas en el citado artículo 892.

Estos procedimientos, los especiales también se inician con la presentación del escrito de demanda ante la Junta, en el que el actor podrá ofrecer las pruebas y la Junta con diez días de anticipación, citara a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, la que se llevara a cabo dentro de los quince días hábiles posteriores a la fecha de presentación de demanda o hayan concluido las investigaciones para determinar los beneficiarios en caso de muerte.

En la Celebración de la audiencia antes mencionada, comparecerán las partes personalmente, a las que la Junta procurara avenir conciliatoriamente, de no ser posible la avenencia de intereses cada parte formulara sus peticiones, ofrecerá y rendirá sus pruebas. Terminando la recepción de pruebas la Junta oirá los alegatos de las partes y dictara resolución.

Cuando el patrón controvierta el derecho o el carácter de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se reanudara dentro de los quince días siguientes con el propósito de que las partes puedan ofrecer las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos esto es, con la objeción del patrón demandado a los derechos o al carácter de los primeros beneficiarios.

Si las partes no concurren a la audiencia se les harán efectivos los apercibimiento; al actor o promovente se le tendrá por reproducido su escrito de demanda y las pruebas que en el hubiere ofrecido y acompañado, y si el que no comparece es el demandado, se le tendrá por admitidas las peticiones que formule la parte actora en su escrito de demanda. Si las partes no comparecen y el asunto se trata del reclamo del pago de indemnización por muerte, la Junta resolverá de acuerdo a lo alegado y a las pruebas aportadas en el escrito de demanda.

### **Procedimientos para la tramitación y resolución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.**

Resulta oportuno señalar que los conflictos colectivos de naturaleza económica o de intereses surgen por la pretensión de los factores de la producción, patrones y trabajadores, de modificar las condiciones de trabajo existentes en el centro de trabajo.

Trueba Urbina ha precisado que: "los conflictos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de las clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificaciones a las vigentes". (29)

El legislador en el artículo 900 de la ley definió a los conflictos colectivos de naturaleza económica en los siguientes términos: "Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento".

Este tipo de conflictos afectan a intereses de grupo entre trabajadores y patrones, razón por la cual el artículo 426 de la ley establece que tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos de ley.

El procedimiento que nos ocupa tiene por objeto la modificación, suspensión y terminación colectiva de la maquinaria o procedimientos nuevos de producción.

Para la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica el legislador ha querido imprimirle a la conciliación un carácter preponderante. Así el artículo 901 dispone: "Las Junta deberán procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio. Con este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto".

(29)Ídem. Pág. 185

Como todo procedimiento dispositivo el que nos ocupa, se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Junta. Como se ha dicho, los conflictos colectivos de naturaleza económica afectan intereses de grupo entre trabajadores y patrones, por lo que pueden ser planteados por sindicatos de trabajadores o grupo de trabajadores que represente el interés profesional o bien por los patrones.

En cualquier caso la demanda deberá cumplir los requisitos que señala el artículo 903: Nombre y domicilio del que promueve y los documentos con los que acredite su personalidad jurídica, precisando lo que pretende y exponiendo los hechos y causas que dieron origen al conflicto.

La parte actora según el caso, deberá anexar a su escrito de demanda, los documentos con los que acredite su personalidad jurídica, así como las pruebas que considere convenientes e idóneas para acreditar la procedencia de la acción ejercitada.

También se deban anexar los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa, el patrón de trabajadores que prestan sus servicios para la misma, señalando sus nombres y domicilios, categorías, salario y antigüedad que tengan en la fuente de trabajo, así como el peritaje que tienda a demostrar la situación económica de la empresa.

Una vez que la Junta reciba el escrito de demanda, dentro de los cinco días siguientes citara a una audiencia, si a esta no concurre el promovente se le tendrá por desistido de la acción intentada y si quien no comparece es la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y el promovente ratificara su petición.

Si concurren las dos partes la Junta escuchara sus alegaciones y procurara que lleguen a un arreglo conciliatorio sugiriendo formulas de conciliación si llega a un convenio se dará por terminado el conflicto.

De no ser posible la conciliación, las partes expondrán los hechos y causas que originaron el conflicto, precisaran sus peticiones y ofrecerán sus pruebas las que se desahogaran en la misma audiencia.

La Junta dentro de la misma audiencia designara tres peritos por lo menos para que en un término de 30 días investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y propongan la forma de solucionarlo. Cada parte podrá nombrar un perito, que asociado con los nombrados por la Junta, rindan su dictamen por separado así mismo podrán designar dos comisiones integradas con las personas que determine la Junta para que auxilien a los peritos en su investigación.

Los peritos nombrados por la Junta podrán solicitar informes y estudios a las autoridades o a las instituciones oficiales para realizar su peritaje, así como realizar inspecciones en los documentos contables de la empresa.

El artículo 910 precisa los puntos que debe contener el peritaje a saber:

I.- los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores;

III.- Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rigen en ellos;

IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V.- La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI.- Las condiciones generales de los mercados;

VII.- Los índices estadísticos que tienden a precisar la economía nacional; y

VIII.- La forma en que según su parecer puede solucionarse el conflicto “.

El dictamen se agregara al expediente y la Junta entregara una copia de la misma a las partes, quienes en un termino de 72 horas podrán hacer las observaciones u objeciones que estimen convenientes, en este caso la Junta señalara fecha y hora para que concurran las partes y el perito, a fin de que conteste las preguntas que le formulen. Las partes pueden ofrecer pruebas tendientes a desvirtuar los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

La Junta tiene la facultad de dictar las medidas que estime pertinentes con la finalidad de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos o las relativas al conflicto.

Desahogadas las pruebas, las partes en un termino de 72 horas, formularan sus alegatos y transcurrido el mismo, el auxiliar declara cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulara el dictamen que contendrá las peticiones de las partes, un extracto del dictamen de los peritos y las observaciones que se hubieren hecho a los mismos apreciación de las pruebas, un extracto de los alegatos y señalara las medidas que pueden servir para la solución del conflicto, entregando a los miembros de la Junta una copia del dictamen y el presidente dentro de los diez días siguientes citara a una audiencia de discusión y votación.

La Junta en la resolución que dicte podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones generales de trabajo en la empresa o establecimiento, sin que puedan reducirse los derechos mínimos que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores.

Como podemos apreciar, al resolver los conflictos colectivos de naturaleza económica, la Junta realiza funciones por excepción, legislativas o sustituye la voluntad de las partes y crea el derecho estableciendo nuevas condiciones generales de trabajo.

### **Procedimiento de Huelga.**

La huelga es un derecho constitucional de los trabajadores consagrado en el artículo 123 de la Constitución de 1917, generalmente es ejercitado como un elemento de presión en la lucha de clases para el avance de los derechos y perspectivas de los trabajadores.

El artículo 440 de la ley define y establece que: "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La coalición es un acuerdo, una concertación de voluntades de los trabajadores que prestan sus servicios para un patrón, para realizar un acto mediante la coalición, los trabajadores ejercitan la huelga en forma particular y precisamente a través de la concertación se cumple

con el requisito de mayoría necesaria para la existencia de la huelga. La coalición también puede ser de patrones.

El artículo 355 de la Ley preceptúa que coalición: "Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La huelga como medio de presión para que exista legalmente debe tener un objeto. Así el artículo 450 de la ley establece que la huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV título séptimo

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis".

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo la "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450".

Los requisitos de fondo son: que la huelga tenga por objeto, alguno a algunos de los señalados en el artículo 450 de la ley, y que sea la voluntad de la totalidad o de la mayoría de los trabajadores expresada mediante la coalición la que determine estallar el movimiento de huelga.

Los requisitos de forma son: que el conflicto que se pretende solucionar a través de la huelga, se plantee por escrito al patrón, en el que se precise el objeto de la huelga, las peticiones a satisfacer por el patrón, el ánimo y la decisión de estallar el movimiento de huelga si no se satisfacen las peticiones y el plazo que se concede, mismo que computa a partir del emplazamiento realizado por la Junta, precisando la fecha y hora de estallamiento de la huelga.

La fracción XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional establece que 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.

El aviso para suspender las labores deberá darse con seis días de anticipación por lo menos y cada diez, cuando se trate de servicios públicos.

Al respecto el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo señala: "... se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio".

De acuerdo a lo señalado por el artículo 466 de la ley de la materia, se contemplan dos situaciones diferentes que determinan la necesidad de que pese al estallamiento de huelga se continúe la prestación de los servicios.

"Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- 1.- En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transportes que se encuentren en ruta, hasta arribar a su punto de destino y;
- 2.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con el objeto de atender a los pacientes reclusos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento".

Puede ocurrir que en algunas empresas se requiera continuar realizando determinados trabajos cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. En esos casos, antes de la suspensión de los trabajos y por regla general a petición patronal, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, debe de fijar el número indispensable de trabajadores que desempeñen esas tareas según lo dispone el artículo 935 de la ley laboral. Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza

pública, a fin de que pueden prestarse dichos servicios de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 936 de la ley en cita.

“La requisita laboral no se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo. Se trata de un procedimiento en virtud del cual al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado por el Estado, que sustituye a otro generalmente nombrado también por el Estado, el cual durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas. Éstos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor, continúan laborando”. (30)

La huelga es ilícita, según lo dispone el artículo 445 “...I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno”.

Las huelgas ilícitas tienen una connotación de tipo penal, porque cuando los huelguistas lesionan a personas o causen daños en propiedad ajena, estarían cometiendo un ilícito penal y por ende, la huelga será ilícita.

Cuando una huelga es declarada ilícita por la autoridad competente el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo con los huelguistas sin responsabilidad para él y queda en libertad de contratar a otros trabajadores.

Por su parte el artículo 446 de la ley en cita: “Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón”.

Y de acuerdo al artículo 459 de la misma ley: “La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores”.

(30) De Buen Lozano Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. México 1998. Editorial Porrúa S. A de C.V. Pág. 584 y 585.

Así mismo la huelga será legalmente inexistente cuando no se reúnan los requisitos de forma que exige el artículo 920 de la ley.

El procedimiento de huelga esta regulado en la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo XX que comprende los artículos 920 al 938.

El procedimiento de huelga se iniciara mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos de forma que establece el artículo 920, so pena de declarar legalmente inexistente. No esta por demás destacar que previamente a la presentación del pliego petitorio con emplazamiento de huelga ante la autoridad los trabajadores deben votar la determinación de iniciar el movimiento de huelga.

Así el pliego de peticiones se presentara por regla general, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y por excepción, si el patrón a emplazar esta ubicado en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse ante la autoridad de trabajo mas próxima o la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación del patrón por escrito en duplicado o bien, con tantas copias como patrones a emplazar haya, dirigido al patrón o patrones. En dicho escrito se formularan las peticiones, se anunciara el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las mismas expresaran el objeto de la huelga y se señalara la fecha y hora de suspensión de labores, o el termino de prehuelga.

En el caso de que la autoridad que realice el emplazamiento sea distinta a la Junta de Conciliación y Arbitraje, remitirá el expediente a esta, dentro de las veinticuatro horas siguientes y avisara telegráficamente al presidente de la misma.

El aviso para la suspensión de las labores deberá darse al patrón con seis días de anticipación por lo menos a la fecha señalada para suspender las labores y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos: comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los hospitales y los de alimentación cuando comprendan a los artículos de primera necesidad y que afecten alguna rama completa del servicio. En materia de huelgas, por disposición de la ley todas las horas y días son hábiles.

La autoridad que recibe el pliego petitorio, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas en que lo haya recibido. La notificación del emplazamiento a huelga al patrón producirá el efecto de constituirlo en depositario de los bienes de la empresa, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al cargo; por el periodo de prehuelga.

El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes el recibir el emplazamiento, deberá presentar por escrito su contestación al mismo en el que podrá hacer valer la excepción de falta de personalidad en contra de quien promueve a nombre del sindicato emplazante.

En el procedimiento de huelga no es admisible ningún otro incidente, mas que el de personalidad y que pueden promoverlo tanto el patrón como los trabajadores.

A partir de que el patrón recibe la notificación del emplazamiento, el patrimonio de la empresa o establecimiento automáticamente queda asegurado, es decir, no se debe ejercer ningún acto de dominio contra el mismo. El artículo 924 de la ley establece que a partir del emplazamiento debe suspenderse toda ejecución de sentencia, no podrá practicarse embargo, secuestro, diligencia o desahucio en contra del patrón emplazado a huelga.

Estas medidas de protección al patrimonio del patrón, son con la finalidad de garantizar los derechos y créditos de los trabajadores y para evitar abusos o malos manejos del patrón en perjuicio de los intereses de estos, sin embargo antes de estallar la huelga, podrán asegurarse los derechos del trabajador, derivados de las prestaciones devengadas durante la prestación de sus servicios, así como para asegurar los créditos del IMSS, INFONAVIT y los demás créditos fiscales, pero frente a estos son preferentes los derechos de los trabajadores.

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando el emplazamiento lo promueva un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo del administrador del contrato ley o bien, cuando se pretenda la firma de un contrato, no obstante existir ya uno celebrado y depositado en la Junta; en este caso, el Presidente de la Junta deberá cerciorarse si existe o no un contrato depositado, ordenando se certifique dicha circunstancia y se notificara por escrito la resolución al promovente.

Durante el periodo de prehuelga, mismo que se iniciara con la notificación del emplazamiento a huelga al patrón, y termina en el momento que vence el termino concedido de seis o diez días según establece el artículo 926 de la ley impone a la Junta la función de mediadora, procurando avenir a las partes adoptando una posición absolutamente neutral, sin hacer ninguna calificación de la huelga, al efecto citara a las partes a una audiencia de conciliación, pudiendo diferirse a solicitud de los trabajadores, por una sola vez.

La audiencia de Conciliación se desarrollara conforme a las normas que establece el artículo 927 a saber:

En caso de que el patrón haya hecho valer la excepción de personalidad al contestar el pliego petitorio, la Junta resolverá primeramente dicho incidente y si resulta infundado, se continuara con la audiencia de conciliación en lo que sea aplicable.

Si a la audiencia de Conciliación no comparecen los trabajadores emplazantes, no correrá el término para la suspensión de labores. Si no comparece el patrón emplazado, el presidente de la Junta tiene la facultad de obligarlo a que concurra a la audiencia, haciendo uso de los medios de apremio previstos en la propia ley y que pueden ser multa, presentación con auxilio de la fuerza pública o arresto hasta por treinta y seis horas.

En el procedimiento de huelga, en la declaración de inexistencia y en la calificación de ilicitud de la huelga se ajustara a lo preceptuado por el artículo 930.

En materia de huelga se rompe con las reglas generales de los términos de impedimentos y excusas, de incidentes y de competencia.

En el trámite del procedimiento que nos ocupa, todos los días y horas son hábiles por lo que la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto a diferencia de la regla que establece el artículo 734, en el sentido de que en ningún término se contarán los días que no laboren las Juntas o el auxiliar, no serán denunciables como lo marca el artículo 710, que señala que las partes podrán denunciar a los miembros de la Junta cuando estén impedidos para conocer de determinado juicio, no se admitirán mas incidentes que el de personalidad que puede ser promovido por el patrón al contestar el pliego petitorio o por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón a diferencia de lo establecido por el artículo 762 que establece diversos incidentes y por ultimo si la Junta se declara incompetente de oficio las actuaciones realizadas ante esta conservaran su validez, a diferencia de lo preceptuado por el artículo 706, en el sentido de que ordena que todo lo actuado ante la Junta incompetente, será nulo.

En la hipótesis de que la Junta se declare incompetente los trabajadores cuentan con 24 horas para señalar la Junta que estimen competente a fin de que se le remita el asunto, pero el término para la suspensión de las labores se contara a partir de la fecha en que la Junta competente notifique al patrón la resolución de incompetencia.

En caso de que estallara la huelga, los trabajadores, desde luego la minoría que no voto por la huelga, los patrones afectados o terceros, podrán solicitar a la Junta dentro de las 72

horas siguientes a la suspensión de las labores, declare la inexistencia de la huelga por no haber cumplido con los requisitos de fondo y forma a que se refieren los artículos 459 y 920.

Si no se solicita la declaración de la inexistencia de la huelga dentro del término establecido será considerada existente para todos los efectos legales, según lo establece el artículo 929.

Para la declaración de inexistencia así como para la calificación de ilicitud de la huelga, la ley establece un procedimiento muy breve que debe desarrollarse de acuerdo a las normas que establece el artículo 930.

### **Procedimiento de Ejecución.**

El proceso laboral busca la efectividad de los derechos y obligaciones establecidos en las normas sustantivas, mediante las cuales se regula el trabajo prestado por una persona física llamada trabajador, en beneficio de otra persona física o moral llamada patrón quien se beneficia con ese trabajo, a cambio de una remuneración.

El estado ejerce la total tutela jurídica a través de dos etapas, la primera es la cognoscitiva, que principia con la fijación de la litis y finaliza con la declaración del derecho. Esta parte cognoscitiva se integra principalmente por el manejo de recepción de pruebas y análisis de las mismas, lo que hace concluir en una fase declarativa en donde se fija lo que es justo en cada caso.

La segunda etapa llamada ejecución, tiene como contenido otorgar el estado real y jurídico que corresponda a la situación de derecho, que según la etapa anterior del proceso, sea comprobado que existe.

El laudo establece una obligación de hacer o de dar, en todo caso debe ser claro, es decir, su objeto ha de resultar completamente determinado en el laudo mismo.

La obligación de dar contenida en el laudo a que se hizo referencia renglones arriba, es la más común, y consiste en requerir al demandado el pago de lo establecido en el laudo. A este respecto, la Ley Federal del Trabajo dice en su artículo 946 "La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por esta la cuantificada en el mismo".

El proceso de ejecución observa algunos principios rectores que consideramos oportunos señalar.

1.- La ejecución siempre tendrá lugar a petición de parte. A pesar de la gran oficiosidad que existe en el proceso laboral, la ley establece que únicamente opera a solicitud de la parte.

2.- La gratuidad, que como característica especial abandera al proceso laboral. No aparece como característica de esta fase del proceso, ya que el artículo 944 señala: "Los gastos que se originen de la ejecución de los laudos, serán a cuenta de la parte que no cumpla".

3.- Una regla general en el proceso es que lo obtenido en sentencia firme puede ser tangible, o en su caso renunciable, pero en el derecho del trabajo, no se reconoce al trabajador esta facultad y por lo mismo ya no está en su derecho de renunciar al laudo o de transigir con él. No obstante esta declaración hay que tener presente que en laudo solo se ejecuta a petición de parte, por lo que bien puede el actor reservarse y no solicitar nunca su ejecución, haciendo una renuncia tácita de su derecho.

4.- Las Tercerías que se promoviesen en el procedimiento de ejecución se tramitaran, de acuerdo con el artículo 831 de la ley de la materia, ante la misma jurisdicción laboral y sobre la procedencia de las tercerías resolverá el pleno, la Junta Especial o bien la Junta de Conciliación que conozca del negocio. De esta forma sigue concentrado el problema resolutorio de la tercería ante la misma autoridad que ya conoce del juicio.

A demás, en la ley se prevee que el trámite se sustanciara en forma incidental.

El embargo es una medida procesal establecida por la ley para asegurar la efectividad del laudo en beneficio del acreedor contra los actos del deudor, que con dolo, bien pueda enajenar sus bienes para hacer desaparecer el respaldo de sus obligaciones.

El procedimiento se perfecciona con el secuestro o bien con la inscripción en el registro.

El artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el embargo deberá practicarse en la habitación, oficina o establecimiento o lugar señalado para oír notificaciones.

Para el desarrollo de la diligencia de embargo no se hace necesario la presencia del deudor, sino que la diligencia se practicara con cualquier persona que este presente a la que se le

requerirá de pago y se le dará el uso de la palabra, a fin de que manifieste lo que considere conveniente, con respecto a la responsabilidad que el guarde en dicho local del trabajo.

En todos los casos, la diligencia se llevara adelante.

Como acto primero de la diligencia, el actuario representante de la autoridad laboral, requerirá de pago a la persona con quien la este entendiendo, y si el pago no se efectúa en el momento procederá al embargo de los bienes.

Si ninguna persona estuviere presente, de todas maneras el actuario practicara el embargo, pero deberá dejar copia autorizada de la diligencia adherida a la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado. De esa manera, la ausencia del deudor no hace inoperante la fase de ejecución.

En el caso de que hubiera oposición por parte del deudor a la realización de la diligencia, la ley faculta al actuario a que haga uso de la fuerza pública, para que mediante esta forma, coaccionada se le brinde seguridad durante el cumplimiento de la diligencia que le fue encomendada.

Tales atributos tienen como fin la cumplimentación del procedimiento de ejecución, pero a su vez implican una gran responsabilidad en las funciones del actuario, el cual requiere de amplio criterio para la realización de esta diligencia de ejecución.

A demás, la diligencia de embargo nunca puede suspenderse, ya que será el actuario quien resolverá las cuestiones que se susciten.

Pero considerando que el embargo tiene como finalidad el aseguramiento de los bienes con los cuales, previa realización, se va a ejecutar al pago al actor, la ley prevee que algunos bienes quedan fuera de la afectación de embargo, dada la naturaleza o mas bien la trascendencia que estos bienes guardan para la existencia de la persona física o moral que a sido afectada.

Estos bienes listados en el artículo 952 son los siguientes:

- I.- Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;
- II.- Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
- III.- La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades;
- IV.- Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;

V.- Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para estos, de conformidad a las leyes;

VI.- El derecho del usufructo, pero no los frutos de este;

VII.- Los derechos de uso y habitación;

VIII.- Las servidumbres, a no ser que se embarguen el fundo a cuyo favor estén constituidas “.

Si el embargo recae en una empresa, adquiere manifestaciones especiales, porque ante tales casos no podrá practicarse el clásico dualismo embargo secuestro, sino el embargo intervención, en el que el depositario será además interventor, con cargo a la caja. De esta forma, le corresponderá la vigilancia de la contabilidad, así como administrar la negociación de manera tal que produzca el mejor rendimiento posible, ya que tendrá además la obligación de rendir cuentas de su gestión.

#### **Remate.**

La finalidad del procedimiento de ejecución quedaría inconclusa si se limitara al simple embargo y secuestro, por que no se llegaría a la obtención de un efectivo, con el cual pudiese cubrirse el crédito reclamado con el actor en su demanda. De ahí que el procedimiento tenga que continuarse, con el remate de los bienes embargados.

Cuando los bienes embargados sean muebles, se efectuara una valuación de los mismos, por un perito nombrado por el presidente ejecutor. El avalúo consiste en la diligencia mediante la cual se determinara parcialmente el valor de los bienes embargados. Este avalúo tiene por objeto establecer la base del remate o sea, el valor por el cual esos bienes saldrán a licitación publica.

Pero si los bienes embargados son inmuebles, el avalúo de los mismos deberá de hacerse por un perito legalmente autorizado, que de la misma manera que en caso anterior, será designado por el presidente ejecutor. Ahora bien si los bienes embargados son la empresa o establecimiento, el avalúo se efectuara por un perito que se solicitara por el presidente de la Junta. El monto de dicho avalúo servirá de base para el remate.

En el caso especial de que lo embargado sea solamente dinero, no se requerirá ni avalúo ni remate, porque por principio el valor de lo reclamado esta representado por las cantidades embargadas y este es inalterable. En este caso solamente se requerirá que el presidente ejecutor ordene que se entregue al actor la cantidad correspondiente.

Ahora bien el remate requiere de la aplicación del principio de publicidad; de ahí la obligación de anunciarlo en los tableros de la Junta y en la presidencia municipal del lugar.

En estos avisos deberá señalarse la fecha y hora en que se celebrara el remate, de manera que esta nunca podrá efectuarse en días inhábiles, ni fuera de las horas señaladas para las labores de la Junta.

Ya en el caso mismo del remate se exige la presentación de postura legal. Esta consignación, exigida por la ley, tiene por objeto garantizar la seriedad de la oferta y deberá de ser la que cubra las dos terceras partes del avalúo, debiendo el interesado presentar por escrito su postura

El remate es uno de los pocos actos sacramentales que conserva aún el proceso laboral, por lo que debe de llevarse a cabo con la rigidez que describe el artículo 971 en el sentido de que:

I.- En el día y hora señalados se llevara a cabo en el local de la Junta correspondiente;

II.- Será llevada a cabo por el presidente de la Junta quien lo declarara abierto;

III.- El presidente concederá un término de espera que no podrá ser mayor de media hora para recibir posturas;

IV.- El presidente calificara las posturas y concederá un minuto entre puja y puja;

V.- El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentado por escrito su postura, sin necesidad de cubrir el requisito a que se refiere el artículo 974 de la ley; y

VI.- El presidente declara fincado el remate a favor del mejor postor”.

Como medida de seguridad jurídica esta diligencia a igual que la del embargo tampoco puede suspenderse, y será el presidente ejecutor quien en todo caso tenga que resolver de inmediato las cuestiones que le plantean las partes.

Si a la diligencia de remate no concurrieran postores, bien puede el actor solicitar en el acto la adjudicación de los bienes por el importe de su postura, o bien solicitar la celebración de nuevas almonedas, las que se celebraran dentro de los 30 días siguientes, y en los cuales los bienes saldrán con un 20% de descuento en cada una de ellas, si se diere el caso, según lo dispone el artículo 973 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 974 previene que el adjudicatario presentara dentro de los 30 días siguientes el importe total de su postura, apercibido que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedara a favor del actor, el presidente señalara nueva fecha para la celebración de la almoneda. Se

fija así la certeza necesaria de que el adjudicatario cumplirá su oferta y en caso contrario la autoridad ejecutora insistirá en la culminación del proceso señalando otra almoneda.

### **Procedimientos Paraprocesales.**

Una de las primicias que presenta la nueva redacción de la Ley Federal del Trabajo en el aspecto procesal, lo constituye el capítulo tercero del título quince, que nos señala los procedimientos paraprocesales o voluntarios que se encuentran regulados del artículo 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo.

Los procedimientos paraprocesales serán los que utilizan los Tribunales Laborales en los asuntos que no sean litigiosos aunque debemos remarcar que los procedimientos paraprocesales o voluntarios no serán diversos de los contenciosos, no porque en unos haya controversia y en otros no, porque tendremos presente que en los contenciosos puede darse el caso de algunos juicios en rebeldía, en que los interesados no contravengan y no por eso dejaría de ser una jurisdicción contenciosa la que los maneja.

El trámite establecido para los procedimientos paraprocesales es el que el trabajador, sindicato o patrón interesado en promover, ocurra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar oralmente o por escrito, la presencia de cuya persona desee sea recibida, la cosa que pretenda ser exhibida o, en fin, la diligencia que pide se lleve a cabo. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicha solicitud, la Junta señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ahí mismo dictará la declaración correspondiente. La mayor actividad paraprocesal se produce, precisamente, en la ratificación y en su caso, aprobación de convenios fuera de juicio entre trabajadores y patrones. Esto constituye en alguna medida consecuencia de la exigencia de la Ley, consignada en el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley de la materia, en el sentido de que los convenios para ser válidos, deben de ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que será la autoridad que deberá de aprobarlos sino contienen renuncia de los derechos de los trabajadores, así como lo dispuesto por el artículo 987 de la misma ley que señala: “ Cuando los trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de un juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta ley, para cuyo efecto se identificaran a satisfacción de aquella....”

Otro supuesto lo encontramos en lo dispuesto por el artículo 988 de la ley de la materia que dispone: “Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no

hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar y acompañaran los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje inmediatamente de recibida la solicitud, acordara lo conducente “.

Por otra parte en el artículo 989 de la ley laboral se indica que los trabajadores podrán solicitar en la vía paraprocesal que el patrón les expida constancia escrita relativa al número de días trabajados y al salario percibido. Además por conducto de la Junta, se podrá hacer constar la entrega de alguna cantidad de dinero para el trabajador o sus beneficios, que resulte de algún convenio o liquidación.

Otra diligencia paraprocesal consiste en la comunicación al trabajador a petición del patrón, del aviso escrito que indique la causa o causas del despido, en los términos del artículo 47 de la ley.

**CAPITULO V**  
**LA**  
**PERSONALIDAD**

## 5.1 Consideraciones Generales respecto de la personalidad.

Antes de entrar al estudio de la personalidad hablaremos de las nociones generales respecto de la capacidad y legitimación. La capacidad consiste en las cualidades personales requeridas para actuar en juicio, en cuanto a la salud mental, la edad etc, 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 si mismo los derechos de que es titular, en el ámbito procesal, la capacidad consiste en la facultad para comparecer en juicio por si 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 que quien sea incapaz para ejercitar por si mismo sus derechos no puede comparecer a juicio sino por medio de un representante legal, mientras que la capacidad es una aptitud general para comparecer y actuar en juicio, la legitimación es una calidad específica para actuar en un juicio determinado, vinculándose a la causa remota de la acción o sea, 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.

La 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.

Resumiendo, la capacidad es la expresión de la idoneidad de la persona para actuar en juicio, inferida de sus cualidades personales, y la legitimación representa, en cambio dicha idoneidad inferida de su posición respecto del litigio.

Ahora bien y con respecto a la personalidad esta no es la facultad de comparecer a juicio por si mismo (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 es la cualidad reconocida por el juzgador de actuar eficazmente en un procedimiento, independientemente del resultado de su actuación. Esto es la calidad de parte en el juicio.

La personalidad puede existir originariamente o por modo derivado. En el primer caso comprende al sujeto que por si mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio este o no legitimado activa o pasivamente, en el segundo la persona que la ostenta

no actúa por su propio derecho, sino como representante legal convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación activa o pasiva de estas.

Cabe concluir que la personalidad originaria entraña una 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.

Al considerarse 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 estas, debe entenderse en el sentido de que la legitimación y la personalidad son figuras distintas y que al acreditar una de ellas no supone necesariamente que se reconozca la otra, esto es, habiéndose reconocido la personalidad puede carecerse de legitimación y la falta de alguno de esos requisitos impide el trámite del procedimiento o sea que tanto la existencia de la personalidad como la de 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.

## **5.2 Personalidad en materia civil.-**

En algunos sistemas jurídicos el vocablo personalidad se denomina Personería, para indicar en conjunto de elementos que permiten constatar las facultades para representar a otro, generalmente a una persona moral, así cuando se habla de acreditar la personalidad de un representante se hace referencia a los elementos constitutivos de esa representación. Es en este sentido en que tomamos aquí el tema.

Es sabido que los actos realizados sobre el patrimonio ajeno se sustentan entre otras bases en la exteriorización que se hace respecto de la dualidad representante- representado, a efecto de que los terceros sepan que el representante es portador de una voluntad ajena, de esta forma, cuando el representante de otro ejerce su representación en juicio o fuera de él, surge la necesidad de exhibir los documentos, hechos o circunstancias en virtud de los cuales se ostenta como representante, como persona legítima para realizar el acto de referencia de una esfera jurídica distinta de la propia: surge en una palabra, la necesidad de acreditar su personalidad

Como es lógico, estos elementos varían en cada caso, atendiendo a varios criterios: a la naturaleza de la persona física o moral, a la clase de acto, contrato o diligencia que se pretende realizar, a las restricciones que recientemente establece el poder público respecto de ciertas personas y áreas de la actividad económica.

El código civil para el Distrito Federal en su artículo 22 establece como se adquiere la capacidad de goce y capacidad jurídica, que son derechos que le otorga la ley a las personas físicas desde su nacimiento y se pierde con la muerte, por otra parte la personalidad jurídica tiene restricciones para algunas personas físicas, lo que implica que tendrán capacidad de goce pero no capacidad de ejercicio, por tal motivo tendrá que hacer valer sus derechos por conducto de una tercera persona, quien deberá acreditar ante el juzgado su personalidad.

La capacidad de goce y ejercicio también puede ser limitada por orden judicial, lo que significa que no podrá hacer valer sus derechos mediante representante legal.

Por su parte el artículo 44 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que todo el que conforme a la ley, este en el pleno ejercicio de sus derechos civiles pueden comparecer en juicio, y el artículo 45 del mismo código señala que aquellos que no se hallen en el caso del artículo anterior comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a derecho y los ausentes e ignorados serán representados como se previene en el título XI, libro primero del Código Civil.

Ahora bien, según señala el artículo 46 del mismo código, será optativo para las partes acudir asesorados a las audiencias previas y de conciliación y de pruebas y alegatos, en este supuesto los asesores necesariamente deberán ser Licenciados en Derecho, con cédula profesional y en legal ejercicio de su profesión y para el caso de que una de las partes se encuentre asesorada y la otra no, el juez celebrará la audiencia correspondiente y suplirá la diferencia de la parte que no se encuentre asesorada, procurando la mayor equidad y lo hará del conocimiento de la defensoría de oficio para que provea a la atención de dicha parte en los trámites subsiguientes del juicio.

Por lo que se refiere a las personas morales, igualmente tendrán personalidad de goce y de ejercicio, únicamente por lo que se refiere para el desarrollo de su objeto social y podrán hacer valer estos derechos por medio de los órganos que los representen ya sea por disposición legal o conforme a las disposiciones de la escritura constitutiva y de sus estatutos. La persona física que se nombre para la representación o la sociedad deberá estar facultada para obligarla, además esta representación deberá que ser otorgada en la asamblea de accionistas, órgano supremo de la sociedad o para un tercero que la haya recibido de

dicho órgano y protocolizada ante un notario público, una vez cubiertos estos requisitos se puede decir que tiene debidamente acreditada su personalidad.

En materia mercantil para acreditar debidamente la personalidad, además de cubrir los mismos requisitos que se mencionan anteriormente, también es indispensable que cuando se trate de una persona moral el documento notarial deberá de estar inscrito en el registro público de comercio a fin de que pueda surtir efectos contra terceros, tal como lo exponen los artículos 21 fracción VII, 22 y 26 del Código de Comercio excepto la representación que realice el ministerio público en los juicios en que la diligencia fuere urgente, de acuerdo a lo previsto por el artículo 1056 de dicho ordenamiento.

### **5.3 Personalidad en materia laboral.**

Como se menciona en los temas que anteceden, la personalidad es un requisito procedimental para comparecer a juicio, además las personas físicas o morales deberán de acreditar su interés jurídico en el juicio laboral, cuando se trata de comparecer a juicio representando a una persona moral, será indispensable que el apoderado legal acredite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje estar facultado para ello, cumpliendo dicho requisito se dirá que tiene personalidad jurídica, entonces podrá hacer valer sus derechos o interponer sus defensas y excepciones respectivas en juicio.

Cuando se trate de persona física que comparezca personalmente y por su propio derecho a la audiencia señalada por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo tendrá por acreditada su personalidad.

La personalidad es de previo y de especial pronunciamiento dentro del juicio laboral ya que si no se acredita fehacientemente, no se podrá intervenir en las etapas procesales correspondientes.

Los mayores de edad tendrán personalidad y capacidad jurídica de comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna.

De acuerdo a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo la personalidad podrá acreditarse en términos de lo que dispone el artículo 689 que menciona: Las personas físicas o morales podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legal autorizado, respecto a las personas físicas no existe problema alguno para que puedan acreditar su personalidad, siempre y cuando comparezcan por su propio derecho y demuestren su interés jurídico en juicio.

Cuando comparezcan por conducto de apoderado deberá de exhibir ante la junta respectiva, el poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de que se ratifique ante dicha Junta, respecto a las personas morales, deberán de exhibir el testimonio notarial respectivo o carta poder previa comprobación de quien lo otorga y este legalmente facultado para ello.

Con respecto a este punto la Junta local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca así como la del Valle Cuautitlán Texcoco conforme a su criterio numero doce aprobado en sesión de pleno celebrada en fecha trece de septiembre de dos mil dos, se requiere a las partes, para que se hagan representar por conducto de profesionistas en Derecho que acrediten legalmente el carácter con el que se ostentan; apercibidos que para el caso de no hacerlo así, se procederá en términos del criterio aprobado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, y que a la letra dice: **“..CÉDULA PROFESIONAL. ES NECESARIA SU EXHIBICIÓN POR QUIENES COMPAREZCAN A JUICIO EJERCIENDO LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN DERECHO.-** El artículo 5° de la Constitución General de República establece la facultad del Estado para determinar las profesiones que requieren autorización para su ejercicio normándolas en la ley reglamentaria del artículo 5° Constitucional, en relación con los artículos 1.1, 3.2 Fracción II, 3.4, y demás relativos y aplicables del Código Administrativo del Estado de México, en los que se establece que la profesión de Licenciado en Derecho requiere del título para su ejercicio, mismo que debe de encontrarse legalmente expedido, registrado y contar con patente de ejercicio profesional y las autoridades rechazarán toda intervención en calidad de patrones o asesores técnicos del o de los interesados; en tal virtud no se autorizará la intervención en juicio de quien no se acredite con cédula profesional.- Si en la comparecencia no se exhibe, pero si se manifiesta tenerla se le concederán 3 días para que la exhiba, con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por no hecha su comparecencia.- Los estudiantes de Derecho podrán comparecer siempre y cuando el que se responsabilice del asunto cuente con cédula profesional que lo autorice a ejercer la profesión de Licenciado en Derecho.- Si se trata de trabajadores se suspenderá la audiencia y se le hará saber los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y se continuará con el procedimiento cuando quien comparezca en su representación acredite estar autorizado para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho.- Quedan exceptuados de este criterio

*los representantes sindicales que estatutariamente acrediten tener facultades para ello y que se presenten a defender los derechos de orden individual y colectivo de sus representados."*

Esta interesante propuesta será objeto de estudio en el siguiente capítulo.

Por otra parte, los sindicatos podrán acreditar su personalidad con su certificación que extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en su caso la Junta de Conciliación y Arbitraje al momento de registrar su directiva. Las Juntas podrán tener por acreditado la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas anteriores siempre y cuando los documentos exhibidos lleguen al convencimiento que verdaderamente se representa a la persona interesada.

Los sindicatos, patrones y trabajadores podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante la Junta del lugar de su residencia, y se le tendrá por recocida la personalidad a los representantes con la copia certificada que exhiben de dicha comparecencia.

En la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se menciona el principio de la libertad sindical: "Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...". Pero la Ley Federal del Trabajo, la ley reglamentaria, establece toda una serie de requisitos para concederles el registro a sindicatos federales y locales que de fondo mantienen un duro control del Estado sobre éstos a través de la Secretaría de Trabajo y la Juntas de Conciliación y Arbitraje, respectivamente.

Un sindicato no existe ni podrá actuar sin la toma de nota del mismo o de su directiva que extiende la autoridad: basta con que ésta no lo haga para deshabilitarlos. La titularidad de los contratos colectivos, y en el caso concreto de las condiciones generales de trabajo, está en manos de las autoridades para decretarla a favor de uno u otro grupo sindical mayoritario.

En la toma de nota deberá de especificarse la dependencia que la expide, la sección, la Mesa, No de oficio, Asunto, la residencia del sindicato, la fecha, deberá de estar dirigida al Secretario General del Sindicato y deberá de señalarse el domicilio de éste, la vigencia de la toma de nota y deberá de señalarse como se integra la directiva.

#### 5.4 Acreditamiento de la Personalidad en Materia Laboral.

La finalidad que se persigue en el desarrollo del presente capítulo, es hacer un estudio de las dos figuras principales que dan nombre al mismo, es decir, del acreditamiento y reconocimiento de la personalidad dentro del proceso laboral.

En este orden de ideas y siguiendo el desarrollo del presente capítulo, se hace un análisis del momento procesal oportuno en el que las partes que intervienen en el proceso, deberán de acreditar la personalidad con que se ostentan, así mismo se hace referencia del momento en el que la Junta del conocimiento tiene por reconocida la personalidad así como las consecuencias jurídicas de su reconocimiento o la falta de este y los medios con los que cuentan las partes para impugnar tal determinación ante la autoridad.

Cuando una persona se ostenta como representante de otro, ya sea de una persona física o una persona moral en un juicio, surge la necesidad de examinar los documentos, hechos o circunstancias en virtud de las cuales se ostentan, como tal surgiendo por ende tal y como lo dispone la Ley Federal del Trabajo, la necesidad de acreditar su personalidad ante la autoridad para que la misma haga un estudio de dicho acreditamiento y en su caso reconozca o no la misma, lo anterior con sus consecuencias jurídicas procesales respectivas.

Es importante primeramente, definir la palabra acreditar, entendiendo esto como ser digno de crédito de una cosa, afamar, dar crédito o reputación.

Dentro del proceso laboral, esta palabra es de suma importancia ya que el acreditamiento de la personalidad es un acto procesal fundamental, regulado en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 692 y siguientes.

Es de destacar, que para el maestro de Pina, acreditar significa dar testimonio en un documento fehaciente de que una persona tiene facultades para desempeñar comisión, encargo diplomático, oficial, comercial o de cualquier otro género.

Continuando con la conceptualización del término acreditar, en el Diccionario Larousse, significa dar seguridad de que una persona o cosa es lo que representa o parece.

Finalmente se establece en el diccionario de la Real Academia Española, que acreditar es hacer digno de crédito a una cosa, probar su certeza o realidad, afamar, dar crédito o reputación, dar seguridad de que alguna persona o cosa es lo que representa o parece, dar testimonio en un documento fehaciente, de que una persona lleva facultades para desempeñar comisión o cargo.

Como se menciona en los temas que anteceden la personalidad es un requisito procedimental para comparecer a juicio, además, las personas físicas o morales deberán acreditar su interés jurídico en el juicio laboral.

Cuando se trata de comparecer a juicio representando a una persona moral, será indispensable que el apoderado legal acredite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje estar facultado para ello, cumplido dicho requisito se dirá que tiene personalidad jurídica, entonces podrá así hacer valer sus derechos o interponer sus defensas y excepciones respectivas en juicio.

Cuando se trate de personas físicas que comparezcan personalmente y por su propio derecho a la audiencia señalada por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán por acreditada su personalidad.

De acuerdo a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, la personalidad podrá acreditarse en términos de lo que dispone el artículo 689 que menciona "Son partes en el proceso del Trabajo, las personas físicas o morales que acrediten sus intereses jurídicos en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Ahora bien, según dispone el artículo 690, "Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto podrán intervenir en el, comprobándose interés jurídico en el mismo, o ser llamadas por la Junta".

Este precepto consigna la figura de terceros interesados a juicio, esto es, aquel que podrá en un momento dado ser llamado por la Junta a solicitud de cualquiera de las partes o bien de oficio, siempre y cuando de los autos se pueda desprender que es necesaria su intervención en el juicio y solamente si la demanda se endereza en contra de terceros interesados este se convertirá en demandado.

Los menores trabajadores tiene 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. Y tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, en este caso deberán de exhibir ante la Junta respectiva, el poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de que sea ratificada ante dicha Junta, según lo dispone el artículo 692 fracción I de la Ley Laboral.

Respecto de las personas morales, el apoderado que actúe como representante legal de aquellas deberá de exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 692 fracción II de la Ley de la materia.

Y cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio respectivo o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de quien le otorga el poder esta legalmente autorizado para ello. Fracción III del artículo 692 de la Ley de la materia.

En el caso de los representantes de los sindicatos, estos, acreditarán su responsabilidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas anteriores, siempre y cuando los documentos exhibidos se llegue al convencimiento que verdaderamente se representa a la parte interesada.

Los sindicatos, patrones y trabajadores podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante la Junta del lugar de su residencia y se les tendrá por reconocida la personalidad a los representantes con copia certificada que se expida de dicha comparecencia, de acuerdo a lo establecido por el artículo 695.

El artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el poder que otorguen los trabajadores para ser representados en juicio se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se expresen en el mismo.

Para el supuesto de que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en el mismo juicio, deben litigar unidos y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos, según lo dispuesto por el artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo.

Si se trata de la parte actora, el nombramiento de representante común deberá de hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención, y si el nombramiento no lo hicieran las interesadas dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiendo de entre los interesados, en cualquiera de los casos el representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a un mandatario judicial.

#### **5.4.1 Personas Físicas.**

Como se ha mencionado con anterioridad, los sujetos que intervienen en un juicio, como representantes ya sea de una persona física o de una persona moral, tienen de conformidad en lo dispuesto por los artículos 692 a 697 la facultad de acreditar su personalidad conforme a las reglas que se mencionaron en el apartado anterior.

A dichas personas se les considera partes que intervienen dentro del juicio, entendiéndose estas como las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Para efectos del presente trabajo se entenderá por parte, a la persona que exige del órgano jurisdiccional la aplicación de una norma substantiva a un caso concreto, en interés propio o ajeno, y esta persona puede ser física o moral.

Las personas físicas son consideradas como aquellas que desde el momento en que fueron concebidas entran bajo la protección de la ley.

#### **5.4.2 Personas Morales.**

Las personas morales constituyen una creación jurídica del hombre para un fin determinado y estas pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto para el cual fueron creados.

Las personas morales se obligan por medio de los órganos que las representan sea por disposición de la ley o de acuerdo a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y estatutos y de igual forma se rigen por las leyes correspondientes, por su escritura constitutiva y por sus estatutos.

# **CAPITULO VI**

**CRITERIOS SUSTENTADOS  
RESPECTO A LA PERSONALIDAD  
DE LAS PARTES EN EL JUICIO  
LABORAL.**

## 6.1 Criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para reconocer la personalidad.

Para que los criterios jurídicos tengan eficacia positiva dentro del proceso del trabajo y cumplan con la importante función de dar seguridad jurídica a las partes deben reunir ciertas características a saber:

**1.-Característica de uniformidad.** Los criterios jurídicos deben ser uniformes y definidos en la interpretación y aplicación de las normas procesales del trabajo, como factor de seguridad jurídica, es decir, las Juntas Locales y Federales y los grupos especiales de cada Junta deben adoptar el mismo criterio de resolución respecto de situaciones o cuestiones jurídicas, semejantes que se presenten en el trámite y resolución de los negocios jurídicos de que se conocen.

Una medida importante y procedente para lograr la uniformidad y óptima institución de los criterios jurídicos consistía en que a través de la Ley Federal del Trabajo, se faculte a un solo organismo para que a nivel nacional se encargue y sea responsable de analizar, crear y emitir los criterios jurídicos que serán de observación obligatoria para todas las Juntas del país, o solo para aquellas o aquella en que sea presentado el problema de interpretación y que origine el establecimiento del criterio.

Ese organismo, en el que recaiga la facultad de uniformar los criterios, deberá ser el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en tanto que es el órgano supremo de la propia Junta, la que a su vez es: "El Tribunal Superior del Trabajo, autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la república". Luego entonces aquel es el órgano indicado para establecer los criterios de resolución, no solo cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias sino para uniformar los criterios jurídicos en todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje del país.

Para lograr este propósito debe implantarse una adecuada coordinación de la Junta Federal con las Juntas Locales del país, podría ser que cada Junta Local de cada entidad federativa o las Juntas Especiales de la Junta Federal y local enviaran al pleno de la Junta Federal las cuestiones o propuestas que consideraran pertinentes, las que después de exponerlas y discutir las y en su caso votarlas de aprobación, las que fueran procedentes.

Este no es un afán centralista, solo nos mueve la preocupación de que los criterios de resolución, en la medida de lo posible, sean uniformes en todas las Juntas del país, que es

un elemento positivo en la administración de las Juntas Locales y dan unidad al derecho procesal del Trabajo, pues no existe justificante para que no sea uniforme, si emana de un mismo ordenamiento legal de carácter federal, el que establece una idéntica integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas han expresado su anhelo en el sentido que exista uniformidad en los criterios de resolución.

En la sexta reunión nacional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje efectuada en la ciudad de Oaxaca, Oaxaca, del 22 al 25 de Junio de mil novecientos ochenta y uno, entre las conclusiones a que llego la citada reunión, destaca la que expresa: " Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la Republica, asumen el compromiso de dar cumplimiento a las conclusiones adoptadas en esta reunión, a fin de lograr la unificación de criterios para la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, que conduce a la seguridad jurídica en materia laboral, sin perjuicio de la debida observación de las resoluciones que pronuncien las autoridades jurisdiccionales en los recursos y juicios constitucionales". (31)

Podemos percatarnos de que las propias Juntas expresan su preocupación de uniformar los criterios de resolución. En el desarrollo de este trabajo hemos visto que en diferentes foros se ha externado la misma inquietud, como condición para garantizar la seguridad jurídica en la administración en materia de trabajo.

**2.-Las Características de Legalidad.**-Los criterios de resolución que se instituyan deben ser legales tanto su creación como su contenido, deben de ser acordes al contexto de la ley de la materia, y no deben ser contrarios a disposición expresa alguna de la propia ley de la constitución.

Los criterios jurídicos deben instituirse únicamente cuando la ley sea oscura, omisa o ambigua en relación a determinados planteamientos que se susciten en los casos concretos; al establecerse debe tenerse en cuenta estas características, porque de no hacerlo su creación resultaría contraproducente, en virtud de que serian demasiado vulnerables al control de la legalidad por parte de los tribunales jurisdiccionales constitucionalmente facultados para ello, pues serian combatidos como los son a través de los juicios de garantías y el hecho de restituir, de regresar las cosas al estado que guardaban hasta antes de la violación impugnada, como quiera que sea va en contra de la expeditez en la imprecisión de la justicia.

(31) Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de fecha 28 de Junio de 1981. Pàg 170.

En resumen los criterios sin que sean infalibles, deben resistir el control de legalidad.

**3.-Características de Generalidad.-** Antes de su aplicación al caso concreto los criterios deben estar previamente determinados y no originar su aplicación en caso específico y deben de aplicar a todos los casos similares que se presenten en las diversas Juntas.

**4.-Características de la Obligatoriedad.-** Una vez establecidos los criterios por el órgano facultado debe de ser de observación obligatoria para todas las Juntas.

Sería conveniente ponderar la posibilidad de que una vez legalmente instituidos los criterios jurídicos se estableciera algún tipo de control y en su caso alguna sanción para aquella Junta que injustificadamente dejara de observar aquellos que hubieran sido aprobados, por que de lo contrario resultarían ociosos e inoperantes, así mismo debe incluirse en los artículos de la Ley relativos a las faltas del personal jurídico de las Juntas como falta especial aplicar en sus resoluciones juicios notoriamente contrarios a disposiciones expresas de la ley.

El criterio doce a que hemos hecho referencia en el capítulo que antecede y que a la letra dice:

**“..CÉDULA PROFESIONAL. ES NECESARIA SU EXHIBICIÓN POR QUIENES COMPAREZCAN A JUICIO EJERCIENDO LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN DERECHO.-** El artículo 5° de la Constitución General de República establece la facultad del Estado para determinar las profesiones que requieren autorización para su ejercicio normándolas en la ley reglamentaria del artículo 5° Constitucional, en relación con los artículos 1.1, 3.2 Fracción II, 3.4, y demás relativos y aplicables del Código Administrativo del Estado de México, en los que se establece que la profesión de Licenciado en Derecho requiere del título para su ejercicio, mismo que debe de encontrarse legalmente expedido, registrado y contar con patente de ejercicio profesional y las autoridades rechazarán toda intervención en calidad de patrones o asesores técnicos del o de los interesados; en tal virtud no se autorizará la intervención en juicio de quien no se acredite con cédula profesional.- Si en la comparecencia no se exhibe, pero si se manifiesta tenerla se le concederán 3 días para que la exhiba, con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por no hecha su comparecencia.- Los estudiantes de Derecho podrán comparecer siempre y cuando el que se responsabilice del asunto cuente con cédula profesional que lo autorice a ejercer la profesión de Licenciado en Derecho.- Si se trata de trabajadores se

*suspenderá la audiencia y se le hará saber los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y se continuará con el procedimiento cuando quien comparezca en su representación acredite estar autorizado para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho.- Quedan exceptuados de este criterio los representantes sindicales que estatutariamente acrediten tener facultades para ello y que se presenten a defender los derechos de orden individual y colectivo de sus representados. ",*

Es importante destacar antes de analizar el criterio antes citado que existe una falta absoluta de precisión al determinar al concepto de abogado no solo entre gentes ajenas a los estudios jurídicos, sino hasta en los preceptos legales que regulan esta institución, por lo tanto es necesario tener una idea exacta de quien es abogado y en primer termino el elemento profesional que lo caracteriza y da vida.

El abogado ejercita una actividad profesional y toda actuación que no tenga este carácter, no puede considerarse como ejercicio de la abogacía.

El abogado es entonces la persona que en posesión del título de licenciado en derecho y cumplidos los requisitos legales correspondientes, presta sus servicios técnicos en el orden judicial con carácter profesional.

La actividad del abogado tiene carácter profesional y consiguientemente exige retribución, salvo que su intervención se realice en cumplimiento del deber de asistencia gratuita a los pobres.

Los abogados cumplen en el proceso una función pública y los buenos jueces ven en los buenos abogados sus más útiles colaboradores, sin embargo las ventajas de la abogacía pueden transformarse en peligros si quienes la ejercitan no son moral e intelectualmente dignos de esta función.

El abogado aparte de ejercer su profesión cumple con una función no solo desde el punto de vista jurídico, sino político-social, porque hallándose entre las partes y los jueces, es el elemento clave de las relaciones entre la administración de justicia, produciendo un efecto de nivelar al pobre con el rico, al ignorante con el sabio, al tímido con el osado, al pequeño con el grande, al desvalido con el poderoso.

Luego entonces, el criterio anteriormente citado tiene como objetivo el que las partes se hagan representar por personas conocedoras del derecho o bien por los pasantes previa vigilancia jurídica de un responsable, de ninguna manera transgreden los artículos 14 y 16 Constitucionales ya que por el contrario se busca garantizar su debida defensa en juicio. Por otra parte y de conformidad al artículo 5º Constitucional que a la letra dice " La ley determinara en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo "- Luego entonces el ejercicio de la Profesión de Licenciado en Derecho esta debidamente regulado, por lo cual el criterio antes mencionado se encuentra ajustado a derecho, por otra parte y de conformidad al artículo 614 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo se establece que el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:..... Fracción IV.- Uniformar los criterios de resolución de la Junta cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias y el propio artículo 615 determina los lineamientos a seguir para emitir los criterios, por tanto el criterio antes referido si cumple con los requisitos legales para su validez y observancia obligatoria. Es por ello que el presente trabajo pretende reflexionar sobre la necesidad jurídica de que las decisiones del Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco y de Toluca sean de observancia obligatoria y en el caso concreto el criterio anteriormente citado, para que en un futuro no tan lejano la legislación laboral con el único propósito de vigilar la correcta aplicación del derecho, encomiende únicamente a quienes tengan la profesión de Licenciado en Derecho con titulo legalmente expedido que sean ellos quienes en el ejercicio de su profesión se encarguen de vigilar la exacta aplicación del Derecho, corresponde a quienes por nuestra dedicación al estudio del Derecho se nos ha encomendado tan privilegiada función, evitar la corrupción por parte de coyotes en nuestra profesión y vigilar el debido cumplimiento de nuestras leyes para que así logremos la aplicación del derecho de una manera justa.

## **6.2 Importancia de la Uniformidad de los Criterios.**

Criterio, es la norma para juzgar, estimar o conocer la verdad, es un sentido mas estricto o riguroso, discernimiento.

Como se ha señalado los criterios son normas procesales mediante las cuales las Junta de Conciliación y Arbitraje, buscan esclarecer lagunas que dentro del procedimiento laboral se llegan a presentar, con la única finalidad de garantizar seguridad jurídica a las partes.

Los criterios jurídicos son consecuencia de la función interpretativa del juzgador en materia del trabajo, como la jurisprudencia lo es de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Los criterios jurídicos o de resolución de la Junta son decisiones que se aplican en el proceso del trabajo e influyen en el sentido de una resolución de un caso concreto y están ahí instituidos para ser aplicados en la imprecisión de justicia

Una medida importante para garantizar la seguridad jurídica entre las partes en el desarrollo del procedimiento laboral la constituiría el que los criterios adoptados por las Juntas se unificaran, siempre que estos reunieran los requisitos de validez y legalidad que justifiquen la aplicación de los mismos, apegándose siempre a la realidad jurídica, es decir, siempre que las Juntas emitan un criterio deberán hacer del conocimiento del pleno de la Junta, para así lograr la compilación de los mismos en una obra jurídica actualizada, que servirá para que los funcionarios de las Juntas quienes son los encargados de resolver la controversia en la materia, que nos ocupa, puedan encontrar en dichos criterios un apoyo legal y discernir aquellas lagunas que por la naturaleza del procedimiento se presentan.

Los criterios jurídicos trascienden al ámbito social a través de las resoluciones del órgano jurisdiccional del trabajo y con más preeminencia en las resoluciones definitivas: laudos.

En un Estado de Derecho la administración de justicia, en general, es un factor de paz social, porque a todo ciudadano le tranquiliza la idea de saber que sus derechos están garantizados por el cúmulo de disposiciones legales vigentes, que pueden hacer efectivos ante el tribunal jurisdiccional del Estado en caso de ser transgredidos.

# CONCLUSIONES

- 1.- El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se encargan de regular las relaciones de los trabajadores y los patrones siendo este un derecho eminentemente social.
- 2.- Los sujetos del Derecho del Trabajo son aquellas personas que intervienen tanto en las relaciones individuales como en las colectivas.
- 3.- Trabajador, es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.
- 4.- Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- 5.- Las Autoridades del Trabajo son aquellos órganos e instituciones que tienen la facultad de vigilar el cumplimiento de las normas protectoras de los trabajadores.
- 6.- Son Autoridades Administrativas del Trabajo aquellas que llevan a cabo el cumplimiento y la vigilancia de las leyes protectoras para los trabajadores.
- 7.- Son Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo aquellas que se encargan de aplicar e impartir la justicia en materia laboral.
- 8.- Proceso, es la sucesión de actos jurídicos realizados ante el órgano jurisdiccional conforme a las disposiciones legales vigentes del código que rige la materia de que se trata y a través del cual el demandante ejerce una acción o un derecho del que se considera titular, por lo que pone en movimiento al órgano jurisdiccional con el propósito de que conforme a su competencia aplique el derecho.
- 9.- La capacidad consiste en la facultad para comparecer en juicio por sí mismo, esto es, por su propio derecho o en representación de otro, la legitimación es una calidad específica para actuar en un juicio determinado que confiere aptitud para ejercitar una determinada acción.

**10.-** Dentro del Derecho hay dos tipos de personas: las físicas que se refieren a un ente individual y las morales que se refieren a una creación jurídica del hombre para un fin determinado.

**11.-** La personalidad es la cualidad reconocida por el juzgador de actuar eficazmente en un procedimiento, independiente del resultado de su actuación.

**12.-** El Acreditamiento y el Reconocimiento de la personalidad son actos procesales fundamentales regulados por la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 692 a 697.

**13.-** Es en la etapa de demanda y excepciones cuando la Junta del conocimiento reconoce la personalidad de las partes.

**14.-** Los Criterios Jurídicos que establezca el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje deben reunir las características de uniformidad, de legalidad, de generalidad, de obligatoriedad, de oportunidad y de temporalidad para que tenga eficacia jurídica.

**15.-** Los Criterios instituidos por el Pleno deben ser considerados como instituciones jurídicas del Derecho Procesal del Trabajo, para que trasciendan al orden social a través de las resoluciones que dicten las autoridades laborales.

**16.-** Al establecer el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje un criterio jurídico debe apegarse lo más posible a la legalidad y a la realidad jurídica.

**17.-** Las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje cuando emitan un criterio referente al reconocimiento de la personalidad de alguna de las partes en el procedimiento laboral, deberían de hacerlo del conocimiento del Pleno de la Junta, para así lograr la compilación de una obra jurídica actualizada, que sirva para auxiliar al personal de las Juntas Especiales encargados de resolver estas controversias y otras cuestiones de la materia.

**18.-** Es necesario tener una idea exacta de que el abogado ejercita una actividad profesional y toda actuación que no tenga este carácter, no puede considerarse como ejercicio de la abogacía.

**19.-** El abogado es la única persona que en posesión del título de Licenciado en Derecho y cumplidos los requisitos legales correspondientes, presta sus servicios técnicos, en el orden judicial y con carácter profesional.

**20.-** El Criterio numero doce aprobado por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Toluca y del Valle Cuautitlán Texcoco, no transgrede los artículos 14 y 16 Constitucional, ya que por una parte la profesión de Licenciado en Derecho esta debidamente regulada y por otra parte es la legislación laboral quien establece que el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la facultad y obligación de uniformar los criterios de resolución de la Junta, siempre que estos cumplan con los requisitos de validez por lo tanto dicho criterio debe ser de observancia obligatoria.

# BIBLIOGRAFIA

Arellano García, Carlos, El Juicio de Amparo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A de C.V., México, 1963.

Becerra Bautista, José, El Proceso Civil en México, Décima Quinta Edición, Editorial Porrúa. S. A de C.V., México, 1996.

Bermúdez Cisneros, Miguel, El Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1994.

Bensusan, Graciela, El Derecho Laboral, Editorial Siglo XXI, México, 1997.

Borrel Y Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Esfinge, México, 1999.

Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Trigésima Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1992.

Cavazos Flores, Baltasar, 35 Lecciones del Derecho Laboral, Editorial Trillas, S.A., México, 1985.

Climent Beltrán, Juan B, Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, México, 1997.

Cosío Villegas, Daniel, Historia General de México, 3ra Edición, Colegio de México, Tomo. I., México, 1981.

Dávalos, José, Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A. de C.V., Tomo I, México, 1992.

De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1992.

De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A de C.V., México, 1998.

De Buen Lozano, Néstor, La Reforma del Procedimiento Laboral, Editorial Porrúa, S. A de C.V., México, 1980.

De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, Tomo I, Editorial Porrúa S. A de C.V., México, 1970.

De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 12da Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1990.

De Pina Y Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1996.

Diccionario de la Real Academia Española, México, 1998.

Galindo Garfias, Ignacio, Derecho Civil, Undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1991.

Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, Novena Edición, Editorial Harla, México, 2002.

Pallares, Eduardo, Diccionario del Derecho Procesal Civil, Vigésima Edición, Editorial Porrúa S.A. de C.V., México, 1991.

Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1981.

Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de fecha 28 de Junio de 1981.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1984.

## **LEGISLACIÓN**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1993.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1993.

Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1993.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, S. A de C.V., México, 1993.