

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

CARRERA: LICENCIADO EN DERECHO

“ANÁLISIS DE LA APLICABILIDAD DEL DERECHO  
PROCESAL DEL TRABAJO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER  
EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ANTONIO AMBROSIO ACOSTA OLVERA

ASESOR: LIC. MARIO E. ROSALES BETANCOURT.

ACATLÁN, ESTADO DE MEXICO 2007



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

Gracias a Dios, por darme la vida y a todas las personas que me rodean por la fortuna de tener a gente que me quiere y me apoya gracias dios por quererme tanto, gracias

Gracias a mis padres AMBROSIO Y CATALINA que siempre están a mi lado compartiendo su sabiduría y queriéndome tanto gracias mil gracias

Gracias a mis hermanos JUAN, ELBA Y CLAUS por toda la ayuda prestada por los días y noches juntos donde estudiamos y platicamos lloramos y reimos por Todo, por su apoyo incondicional mil gracias mis hermanos.

Gracias a mis amigos y compañeros, por confiar en mi cuidarme e impulsarme, para salir avante en la carrera de la vida por festejar conmigo mis triunfos y apoyarme para no desfallecer, gracias por ser mis amigos

Gracias a la UNAM

Por ser el magnifico lugar que me preparo no solo como profesionista sino como ser humano, por toda la grandeza que representa la institucion y por la fortuna de formarme en sus aulas, orgullosamente U N A M.

Gracias a mis maestros

Por darme conocimientos ayudar a lograr mis metas, compartir sus grandes experiencias tanto en su vida laboral como personal con lo que han enriquecido mi vida.

Gracias al maestro y amigo Lic.  
MARIO E. ROSALES BETANCOURT  
por su apoyo a la realizacion de este trabajo por los conocimientos aportados su paciencia y dedicacion

<b>INTRODUCCION</b>	<b>I</b>
---------------------	----------

**CAPITULO PRIMERO  
EL DERECHO**

<b>I.1 CONCEPTOS</b>	<b>1</b>
<b>I.2 CARACTERISTICAS</b>	<b>5</b>
<b>I.3 DERECHO SUSTANTIVO</b>	<b>18</b>
<b>I.4 DERECHO ADJETIVO</b>	<b>23</b>

**CAPITULO SEGUNDO  
EL DERECHO DEL TRABAJO**

<b>II.1 DEFINICION</b>	<b>27</b>
<b>II.2 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS</b>	<b>29</b>
<b>II.3 SUJETOS</b>	<b>41</b>
<b>II.4 NATURALEZA JURIDICA</b>	<b>43</b>
<b>II.5 FUNCIONALIDAD</b>	<b>47</b>

**CAPITULO TERCERO  
EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

<b>III.1 CAPACIDAD Y PERSONALIDAD</b>	<b>60</b>
<b>III.2 JURISDICCION Y COMPETENCIA</b>	<b>66</b>
<b>III.3 IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS</b>	<b>70</b>

<b>III.4 LAS NOTIFICACIONES</b>	<b>73</b>
<b>III.5 LOS EXHORTOS Y DESPACHOS</b>	<b>79</b>
<b>III.6 LOS INCIDENTES</b>	<b>81</b>
<b>III.7 CAPITULO PROBATORIO</b>	<b>83</b>
<b>III.8 EL LAUDO</b>	<b>91</b>

**CAPITULO CUARTO**  
**ANALISIS INTEGRAL DEL DERECHO PROCESAL LABORAL**

<b>IV.1 PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN</b>	<b>101</b>
<b>IV.2 PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE</b>	<b>103</b>
<b>IV.3 LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES</b>	<b>108</b>
<b>IV.4 PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA</b>	<b>109</b>
<b>IV.5 PROCEDIMIENTO DE HUELGA</b>	<b>112</b>
<b>IV.6 PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN</b>	<b>115</b>
<b>IV.7 PROCEDIMIENTO DE EMBARGO</b>	<b>118</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>125</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>130</b>

## **INTRODUCCIÓN**

La razón principal que nos lleva a elaborar el presente trabajo de investigación, radica en conocer inicialmente el derecho, su definición, características y la división doctrinal más estudiada de la ciencia jurídica: el derecho sustantivo y adjetivo, igualmente realizo un examen integral del derecho del trabajo su concepto, su desarrollo legislativo, sujetos, naturaleza jurídica y funcionalidad.

Además se realiza un análisis del procedimiento laboral, examinando aspectos como la capacidad y personalidad, jurisdicción y competencia, impedimentos y excusas, las notificaciones, los exhortos y despachos, los incidentes, capítulo probatorio y el laudo.

En el último capítulo se efectúa un análisis integral del derecho procesal laboral, procedimientos ante las juntas de conciliación, procedimientos ordinarios ante las juntas de conciliación y arbitraje, los procedimientos especiales, los procedimientos de conflicto colectivo de naturaleza económica, procedimiento de huelga, procedimiento de ejecución, procedimiento de embargo.

En el capítulo de conclusiones se explica que nuestro país en este momento requiere de normas que en materia de impartición de justicia laboral sean equitativas y en teoría lo son, sin embargo a la luz de la realidad, la clase trabajadora no recibe el trato que merece, por ello consideramos que lo previsto en la ley federal del trabajo en su aspecto procesal: debe aplicarse.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **EL DERECHO.**

#### **I.1 CONCEPTO.**

Como Derecho se puede entender el conjunto de normas heterónomas, bilaterales, externas y coercibles, para regular la vida del hombre en sociedad. El Maestro Eduardo García Máynez explica que el Derecho natural ha sido tema de estudio de filósofos, teólogos y juristas, dando lugar a apasionadas polémicas al respecto.

Desde épocas antiguas, existe la creencia de que existe un Derecho basado en lo más íntimo de la naturaleza del hombre, como ser humano y colectivo.

Este Derecho, debe ser entendido como Natural, permanente y eternamente válido, el cual era independiente de las leyes escritas; ideas generales de justicia y de Derecho que habrían de servir como justificación de toda forma de Derecho Positivo.

El hombre debe ser considerado con cualidades específicas, piensa, es decir que posee razón, hecho que lo hace saber que tiene una especial naturaleza para autocalificarse como un ser que merece un trato de acuerdo a su naturaleza humana.

La naturaleza es algo derivado de Dios, por esa razón, es posible afirmar que el Derecho Natural es el conjunto de principios con que el Ser Supremo dotó a los hombres para que estos conduzcan una vida pacífica y procure su perfeccionamiento terrenal; en este caso estamos ante una concepción

teológica, pero diversa al pensamiento de los racionalistas, para los que la naturaleza es la razón humana.<sup>1</sup>

Según el Maestro Eduardo García Máynez, el Derecho Natural es un orden intrínsecamente justo y que existe al lado o por encima de lo positivo.<sup>2</sup>

En opinión de Rafael De Pina:

“El Derecho Natural es el conjunto de normas que los hombres deducen de la intimidad de su propia conciencia y que estiman como expresión de la justicia en un momento histórico determinado.”<sup>3</sup>

Igualmente Fernando Floresgómez González, define así al Derecho Natural:

“Es el conjunto de principios que el hombre posee por su naturaleza individual y social. Derechos inviolables e intangibles que sirven de límite al poder de los gobernantes y que ellos están obligados a reconocer.”<sup>4</sup>

La palabra norma significa regla de conducta, porque impone deberes y otorga derechos. Las normas son las formas, es decir las directrices, los caminos que ha de seguir el hombre para el mejor desarrollo de la sociedad, sin las normas, los hombres volverían al estado primitivo de lucha, pues no tendrían patrones para ordenar su convivencia.

La vida normativa en consecuencia, esta ubicada en todas aquellas disposiciones morales, jurídicas, sociales y religiosas que imponen o condicionan la conducta de los seres humanos.

---

<sup>1</sup> Cfr. GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio Del Derecho. Editorial Porrúa. México 1998. 29ª Edición Pág. 10.

<sup>2</sup> Ibidem. Pág. 11

<sup>3</sup> DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1990. 11ª Edición. Pag. 50

<sup>4</sup> FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y otro. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Editorial Porrúa. México 1997. 18ª Edición. Pág. 39

## **NORMAS JURÍDICAS.**

Son aquellas disposiciones que el Poder Público por medio de sus órganos legislativos señala como obligatorias a la obediencia general y en caso de inobservancia las hace cumplir de acuerdo con los órganos judiciales. El conjunto de normas jurídicas constituye el Derecho.

Las normas jurídicas tienen como meta el encauzamiento de la vida en sociedad, pudiéndose determinar que para llegar a la paz y al respeto de unos a los otros, y de estos con aquellos que exige la sociedad se necesita un conjunto de normas jurídicas, es decir del Derecho.

## **NORMAS MORALES.**

El hombre es libre interiormente, está investido de ser él mismo la causa primera de sus acciones. A pesar de esa independencia, está sometido por su naturaleza a ciertos deberes, es decir a la necesidad moral de hacer o no hacer alguna cosa.

Dicho de otra forma, la moral está formada por el conjunto de principio internos de la conducta humana que indican cuáles son las acciones buenas o malas, para hacerlas o evitarlas.

Estos deberes interiores o morales no tienen más sanción en caso de incumplimiento que el fuero interno, en el remordimiento de conciencia, no producen la facultad o el derecho de exigir su cumplimiento.

## **NORMAS RELIGIOSAS.**

Las religiones establecen una serie de disposiciones para que sus fieles alcancen la meta determinada.

Reglas que estiman emanan de un Ser Superior; consideran además de la conducta de los hombres con sus semejantes, la conducta de éstos para con Dios.

Suponiendo que el individuo no da el cumplimiento debido a uno de estos preceptos religiosos, el castigo será eminentemente espiritual, en virtud de que ya no verá la luz prometida, no alcanzará el fin que le han enunciado, es decir, el castigo está relacionado exclusivamente con lo prometido para el creyente.

### **NORMAS DE TRATO SOCIAL.**

Este tipo de normas responde a la denominación de usos o convencionalismos sociales, reglas de trato social y también reglas de trato externo.

Estas reglas suelen aparecer en forma consuetudinaria, como mandatos de la colectividad, como comportamientos necesarios en algunos grupos sociales, por último se conciben como las prácticas admitidas y puestas en práctica por la sociedad.

Ejemplo de dichas normas, serían el decoro, la caballerosidad, la finura, la decencia, la cortesía, la urbanidad, la etiqueta, la gentileza, la corrección de maneras, el bien hablar entre otros.

En caso de incumplimiento de estas reglas de trato social, no existe sanción judicial, sino que el infractor será mal visto, censurado o repudiado por parte del grupo social de que se trata.

Según se ha visto, las normas morales suelen llamarse imperfectas, porque no producen la facultad de exigir su cumplimiento.

Un deber moral consiste por ejemplo en dar limosna, no obstante, nadie puede obligarnos a que la demos.

Lo contrario sucede con los deberes jurídicos o también designados perfectos, en virtud de que existe la posibilidad de exigir su cumplimiento.

Lo explicado, por supuesto no quiere decir que la Moral y el Derecho se opongan entre sí, por el contrario, estos órdenes tienen la más íntima relación; es decir la Moral manda y prohíbe, todo lo que ordena o prohíbe el Derecho. Además las normas jurídicas tienen como directriz, como elemento que guía a las normas morales.

Sin embargo, entre Moral y Derecho, además de la relación existente entre ambos, igualmente hay diferencias perfectamente determinadas.

## **I.2 CARACTERÍSTICAS.**

El Derecho es bilateral, coercible, heterónomo y externo.

La Moral en cambio es unilateral, incoercible, autónoma e interna.

Como primera diferencia entre Moral y Derecho, encontramos que los preceptos morales son unilaterales, los deberes jurídicos son bilaterales.

En los primeros frente al sujeto a quien obligan, no existe otro autorizado para exigir su cumplimiento.

La bilateralidad en el Derecho estriba en que impone deberes, al mismo tiempo que conceden derechos, es decir, frente a la persona que se encuentra jurídicamente obligada, existe otra con el derecho correlativo de exigirle el cumplimiento de dicha obligación.

La incoercibilidad de la Moral consiste en que su cumplimiento ha de ser espontáneo, no puede compelerse al obligado a que cumpla el precepto ético por la fuerza judicial.

El Derecho, en cambio, es coercible porque existe la posibilidad de obligar al cumplimiento de la obligación de manera no espontánea aún contra la voluntad del que la ha violado; es pues, la facultad que existe de hacer valer el Derecho, con la intervención de las autoridades judiciales en los supuestos en que no sea cumplido de manera espontánea.

La Moral es autónoma, en virtud de que para ser obligatoria, es necesario el reconocimiento del sujeto, el autor de la regla, es el mismo que debe cumplirla.

El Derecho en cambio, no se origina en la propia conciencia de quien debe cumplirlo, sino que emana de voluntades diferentes, es decir, las normas jurídicas son creadas por el legislador para que las observen todos los miembros de la colectividad, independientemente de lo que piensen, quiéranlo o no.

La Moral no considera más que la conducta interior de los hombres que determinan su actuación. El Derecho sólo califica los actos externos sin importar la causa psíquica que los produce.

Si el Poder Público, a cuyo cargo está la creación y ejecución de las normas jurídicas mediante sus órganos específicos, pudiera a través de los mismos imponer la manera de ser interna de los hombres, la Moral se estaría en una situación de dictadura absoluta e irracional, pues se privaría a la humanidad del inviolable derecho de concebir ideas, circunstancias que lo caracterizan y lo distinguen de los demás seres de la naturaleza.

Consecuentemente por Derecho podemos concebir el conjunto de normas jurídicas que regulan la vida de los hombres en sociedad, pero aunque todo el orden jurídico compone el Derecho, éste se suele dividir para su estudio en Subjetivo y Objetivo.

El Derecho Subjetivo es el conjunto de facultades que los individuos tienen frente a los demás individuos, o bien frente al Estado.

El Derecho Objetivo es el conjunto de normas jurídicas que en sí forman la maquinaria jurídica.

El Derecho Subjetivo se clasifica en:

- Derechos Políticos.
  
- Derechos Públicos y
  
- Derechos Civiles.

Los Derechos Civiles se subdividen a su vez en Personales y Patrimoniales, clasificándose a los Patrimoniales a su vez en Reales y de Crédito.

Los Derechos Subjetivos Políticos son Derechos del ciudadano para participar en la vida política del país, en sus diferentes manifestaciones.

Los Derechos Subjetivos Civiles son los que tienen los individuos en su carácter particular o privado; por ejemplo el derecho que tienen los hijos de pedir alimentos a sus padres, el derecho que tienen para usar su nombre y el derecho de unirse en matrimonio.

Los Derechos Subjetivos Personales son los que se refieren a la persona misma, no pueden desligarse del individuo como ocurre con el nombre. Los Derechos Subjetivos Patrimoniales siempre son de carácter fundamentalmente económico.

Los Derechos Subjetivos Patrimoniales, se subdividen en Reales y de Crédito. Los primeros son los que conceden a su titular un poder directo sobre la cosa material sobre la cual recae el derecho.

Los segundos son aquellos que facultan a una persona para exigir a otra el cumplimiento de una obligación.

El Derecho Objetivo se divide en Interno o Nacional y Externo o Internacional. El primero establece situaciones jurídicas que ocurren dentro del Estado; el segundo en cambio regula situaciones jurídicas que se llevan a cabo entre países distintos, o bien entre ciudadanos de distintas nacionalidades.

El Derecho Objetivo se subdivide también en Derecho Público y Derecho Privado.

La referida clasificación obedece más que a razones reales, razones didácticas, pues muchos son los autores que han escrito al respecto, sin llegar a una conclusión semejante, en virtud de que el tema es verdaderamente apasionante y su discusión obedece a muchos criterios.

Eduardo García Máynez al respecto, nos explica lo siguiente:

“Mientras ciertos autores como Radbruch, estiman que dichos conceptos son categorías apriorísticas de la ciencia del Derecho, otros afirman que se trata de una dicotomía de índole política y no pocos niegan enfáticamente la existencia de un criterio válido de identificación.

Duguit por ejemplo, cree que tal criterio posee interés práctico. Gurvitch niega la posibilidad de establecerlo con notas de naturaleza material, y Kelsen declara que todo Derecho constituye una formulación de la voluntad del Estado y es, por ende, Derecho Público.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Op. Cit. Pág. 131.

La separación del Derecho en Público y Privado, resulta lógica si consideramos que los hombres en su continuo actuar en sociedad lo hacen en dos aspectos diversos, es decir, son individuos considerados como tales; además de que forman parte de una comunidad denominada Estado.

Resulta pertinente señalar que la división que estamos señalando, ha variado en el transcurso del tiempo, desde que se originó en Roma, pues muchas ramas del Derecho que nosotros consideramos Público, fueron consideradas como Privado en la época antigua.

Existen algunas ramas jurídicas que no se encuentran claramente definidas o determinadas respecto a qué clase de Derecho pertenecen, sino que por el contrario encontramos que tienen elementos Públicos y Privados.

Según Fernando Floresgómez González, el Derecho Público está compuesto por el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de los individuos frente al Estado, así como las relaciones de los Estados como entidades soberanas entre sí, es decir, cuando existen relaciones entre particulares con el Estado, pero considerado este como su potestad soberana, o bien de Estado a Estado.<sup>6</sup>

El Derecho Público se subdivide en las siguientes ramas:

Derecho Administrativo. Es la rama del Derecho público que tiene por objeto la Administración pública, entendida como actividad a través de la cual el Estado y los sujetos auxiliares de éste tienden a la satisfacción de intereses colectivos.

En los Estados modernos tanto la administración como la jurisdicción se encuentran reguladas por una normativa y cabe distinguir ambas funciones en razón de lo siguiente: al ejercitar la función de juzgar, el Estado persigue la

---

<sup>6</sup> Cfr. FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, *Op. Cit.* Pág. 45.

realización de los derechos controvertidos o inciertos; al ejercitar la vía administrativa, tiende a realizar intereses generales.

En esta línea señalada, las acciones fundamentales que la Administración lleva a cabo son las siguientes:

a) Acción de garantía. Mediante este procedimiento la administración fija el marco de la vida colectiva; establece el orden de convivencia, garantizando cuáles son los ámbitos dentro de los que pueden desarrollarse las iniciativas privadas y cuáles las posibles conductas de los particulares, lo que se realiza manteniendo la tranquilidad y el orden público o definiendo derechos, como en el caso del urbanismo, o limitando posibilidades de actuación, como cuando tasa un precio.

b) Acción de prestación. Tiene por finalidad entregar a sus destinatarios ciertos bienes o prestar determinados servicios. Los puede ofrecer la administración en el mercado, en régimen de Derecho privado o mediante un concesionario al que fija pautas de actuación, o bien puede ejecutar el servicio público de forma directa y como tal administración.

c) Acción de estímulo. La administración incita a los particulares a que cumplan actividades concretas de interés público mediante subvenciones, créditos, desgravaciones o exenciones fiscales, recursos estos muy utilizados en materia de urbanismo.

Derecho Constitucional. Regula la estructura de la Administración Pública, así como el funcionamiento de los órganos políticos supremos; establece también la situación del ciudadano frente al Estado; además señala la forma de gobierno.

Derecho internacional público, conjunto de normas que rige las relaciones del Estado y otros sujetos internacionales entre sí, y establece y determina los derechos y deberes recíprocos que les corresponden.

Es por ello que el Derecho internacional público designa el ordenamiento jurídico de la comunidad internacional, en otra época llamado *ius gentium* o 'Derecho de gentes', expresión con la que se aludía a la idea de un orden jurídico no escrito para regular las relaciones entre los pueblos, noción vinculada a la de Derecho natural.

Los sujetos por excelencia del Derecho internacional público son los estados y las organizaciones internacionales, si bien pueden tener subjetividad jurídica internacional, en mayor o menor medida, otras entidades no estatales, como los movimientos de liberación nacional o las organizaciones no gubernamentales (ONGs).

Las fuentes del Derecho internacional público son la costumbre y los tratados internacionales, que pueden ser bilaterales o multilaterales, procediendo asimismo la distinción entre tratados normativos y tratados contratos.

Las funciones del Derecho internacional público son: regular las relaciones diplomáticas y consulares, entendidas como instrumentos de coexistencia y cooperación entre los estados; regular las competencias de los estados vinculadas al territorio, sobre espacios de interés internacional —espacios aéreos, cursos de agua internacionales— o respecto de la población; regular las competencias de los estados en los espacios marítimos, materia que da origen al llamado Derecho marítimo o del mar; la solución pacífica de controversias —arreglos de carácter no jurisdiccional, arbitrajes, procedimientos jurisdiccionales—, el control de la violencia, así como la regulación del uso de la fuerza.

Derecho penal, ámbito del ordenamiento jurídico que se ocupa de la determinación de los delitos y faltas, de las penas que procede imponer a los delincuentes y de las medidas de seguridad establecidas por el Estado para la prevención de la delincuencia.

La tipificación de las conductas como delictivas puede variar, en alguna medida, según los tiempos y los países, pero en todo caso se tutela a la persona y sus bienes (vida, integridad física, propiedad, honor), amparándose también a la comunidad de que se trate en su conjunto. Requisitos del derecho penal son la proporcionalidad entre el delito y la pena y el respeto al principio de legalidad, formulado según la tradición procedente del derecho romano mediante la sentencia: "nullum crimen, nulla poena sine previa lege" ("ningún crimen, ninguna pena sin ley previa").

Los delitos pueden calificarse como acciones u omisiones típicas, antijurídicas, culpables y punibles. También las omisiones pueden ser delictivas; por ejemplo en la omisión del deber de socorro.

El delito responde a un tipo descrito en el Código Penal, cuerpo legal que, en la mayoría de los países, contiene la esencia y el grueso de las leyes penales. La antijuridicidad no se da ante supuestos de una causa de justificación —legítima defensa, estado de necesidad. Los actos delictivos han de ser voluntarios y fruto de negligencia o del propósito de conseguir el resultado contemplado por la ley.

Las penas, que pueden ser pecuniarias o privativas de libertad, tienen una función represiva (de compensación del mal causado) y de prevención (intimidación para posibles delincuentes futuros). Preventivas son también las medidas de seguridad: reclusión de locos o dementes, confinamiento, confiscación de objetos peligrosos o nocivos, vigilancia de la policía, medidas tutelares en relación con menores y otras muchas.

Derecho procesal, esfera del ordenamiento jurídico constituida por el conjunto de las normas reguladoras de una serie o cadena de actos sucesivos, relacionados entre sí y desarrollados de un modo ordenado —el conjunto de los cuales se llama proceso— y tendentes a la obtención de un pronunciamiento judicial, en particular de una sentencia, y al subsiguiente cumplimiento de dicho fallo.

El proceso varía según que lo discutido ante los tribunales sea un derecho subjetivo privado (proceso civil), una relación laboral (proceso laboral), un acto en el que intervenga la Administración en cuanto tal (proceso contencioso-administrativo) o el esclarecimiento de un delito o falta (proceso penal).

La facultad de los órganos jurisdiccionales del Estado de pedir la aplicación de normas jurídicas a casos concretos, para entender sobre las causas antes descritas y mediante cualquiera de los procedimientos que resulten pertinentes se llama acción.

El vínculo que se establece entre los órganos jurisdiccionales y quien hace valer su derecho de acción o defensa recibe el nombre de relación jurídica procesal.

El Derecho procesal sólo tiene sentido y nace cuando se prescinde de la autodefensa para la solución de posibles controversias, cuando prohíbe que cada uno tome la justicia por su mano, asumiendo el Estado la misión de tutelar los derechos de los ciudadanos en todos sus aspectos y el de declararlos en el supuesto de que se discutan o resulten dudosos o inciertos.

El Derecho procesal, cuyo rango puede considerarse subsidiario o accesorio, constituye un medio para lograr el fin de tutelar los derechos, pero no deja de ser una rama del Derecho público. Regula la actividad de los órganos públicos, los órganos jurisdiccionales, sus pronunciamientos, la eficacia de los mismos y

el poder inherente a las medidas de ejecución y aseguramiento que implican causa, de un modo directo, y atañen a la potestad soberana del Estado.

Derecho Procesal. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos que deben seguirse para hacer posible la aplicación del Derecho.

Derecho Agrario. Regula todas aquellas relaciones de Derecho, derivadas de la actividad agrícola.

El citado autor Fernando Floresgómez González, define al Derecho Privado de la siguiente manera:

“Lo componen aquellas normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos en su carácter particular, establece pues, las situaciones jurídicas de los particulares y sus relaciones recíprocas.

Además de tutelar las más íntimas relaciones de los individuos, el Derecho Privado regula las actuaciones de éstos con el Estado, pero cuando no hace sentir su potestad soberana sino que las relaciones son de igual a igual. A medida de ejemplo podemos citar una compra venta que efectúan el Estado y los particulares; en este caso, la operación no se ve afectada por el poder del Estado, sino que sigue los mismos pasos de cualquier compraventa entre simples ciudadanos.”<sup>7</sup>

El Derecho Privado se subdivide en las siguientes ramas:

Derecho civil, conjunto de normas e instituciones destinadas a la protección y defensa de la persona y de los fines que son propios de ésta.

---

<sup>7</sup> **Ibidem. Pág. 46**

Consta de las siguientes ramas principales: derecho de la persona —capacidad, estados civiles, derechos de la personalidad, nacimiento, muerte y domicilio, entre otras materias; derecho de obligaciones y contratos —teoría general de las obligaciones y de los contratos, contratos en particular (compraventa, permuta, donación, arrendamientos, entre otros supuestos) y responsabilidad civil; derechos reales —posesión, propiedad, Registro de la propiedad, derechos reales sobre cosas ajenas; derecho de familia —parentesco, matrimonio, filiación, patria potestad, tutela; y derecho de sucesiones —testamento, herencia, legados, sucesión intestada. El Derecho civil, que se ocupa de la persona, sin más, es derecho privado general, contrapuesto a los derechos privados especiales —mercantil, del trabajo—, que se ocupan de categorías concretas de personas o sectores profesionales definidos —comerciantes, empresarios o trabajadores. Por esta razón, por la importancia de sus instituciones, por su coherencia y tradición milenaria, el Derecho civil tiene un valor paraconstitucional y es considerado, con frecuencia, como Derecho común, complementario de otros derechos y leyes, cuyas lagunas cubre.

El Derecho civil se contiene, en muchos países, en códigos que llevan el mismo nombre, inspirados —en mayor o menor medida— en el Código de los Franceses o Código de Napoleón (el primero de todos fue redactado a comienzos del siglo XIX), cuyo desarrollo actual se produce, sobre todo, mediante la promulgación de leyes especiales relativas a las más variadas materias. Establece las relaciones privadas de las personas entre sí. Regula las relaciones de familia y la protección de intereses particulares.

El Maestro Felipe López Rosado, al respecto nos explica lo siguiente:

“Se atribuye al Derecho Civil la regulación de las siguientes relaciones:

- 1.- Las derivadas del hecho de la existencia de personas humanas o jurídicas consideradas en sí mismas.

2.- Las que se originan de la actividad económica de dichas personas; derechos reales, obligaciones, contratos, etc.

3.- Los que engendran la existencia de la familia.

4.- Los que se derivan de la muerte de las personas; Derecho Sucesorio, etc.”<sup>8</sup>

Derecho Mercantil. Derecho mercantil, conjunto de leyes relativas al comercio y a las transacciones realizadas en los negocios. Entre estas leyes se encuentran las relativas a las ventas; a los instrumentos financieros, como los cheques y los pagarés; transporte terrestre y marítimo; seguros; corretaje; garantías; y embarque de mercancías.

El Código de Comercio recoge todas las Disposiciones del Derecho mercantil y los conflictos se resuelven en tribunales civiles o en tribunales específicos aunque esto dependa de los países donde se produzca la disputa.

Derecho internacional privado, conjunto de normas que, teniendo presente la existencia de relaciones jurídicas entre ciudadanos de diversos Estados y la posibilidad de colisión de leyes en sus respectivos territorios, determinan el ordenamiento jurídico competente para regular las relaciones privadas que no dependen por entero de la legislación material interna, además de ocuparse de la nacionalidad y del derecho de extranjería.

En principio, el ámbito de vigencia de un ordenamiento es el territorio del Estado, pero la actividad de las personas puede desarrollarse también fuera de las fronteras de éste o en relación con nacionales de otros países, lo que plantea el problema de la ley que haya de aplicarse a tales actos; el problema, a la postre, es definir la autoridad extraterritorial de cada ley, y determinar si determinados preceptos, en supuestos concretos, son de aplicación fuera del territorio del Estado del que provienen y en qué medida.

---

<sup>8</sup> LÓPEZ ROSADO, Felipe. *El Hombre y el Derecho*. Editorial Panorama. México 1978. Pág. 29.

En este orden de cosas, ha de designarse, en los casos citados anteriormente, al tribunal competente (el llamado *forum*), y procederse acto seguido a la elección de la ley aplicable (*ius*).

Entre las nociones fundamentales del derecho internacional privado cabe citar los puntos de conexión: elementos de la relación jurídica —nacionalidad, domicilio, lugar en que se realiza un acto— que sirven para determinar la norma material aplicable (calificación del supuesto de hecho) y averiguar la ley a aplicar; el reenvío que la norma de conflicto del tribunal hace a una extranjera; el orden público (principios que, representativos de los valores intangibles de una sociedad, se plasman en normas imperativas que no pueden ser sustituidas por otras de derecho extranjero); el fraude de ley (sumisión a una norma de cobertura extranjera con la finalidad, reprochable, de sustraerse a los efectos de una ley propia).

Para quien formula este trabajo de investigación, la definición de Derecho puede ser la siguiente:

Derecho es el conjunto de normas bilaterales, heterónomas, externas y coercibles, que regulan la actividad del hombre en su ámbito externo; las cuales deben servir para hacer realidad la justicia y el desarrollo respetuoso de quienes forman el núcleo vital del mundo: LA SOCIEDAD.

El Derecho mexicano, es el conjunto de normas que constituyen el ordenamiento jurídico vigente en México.

De acuerdo con la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, México es una República representativa, democrática y federal, constituida por estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una Federación establecida según los principios de esta ley fundamental recogidos en su artículo 40, es decir, es la reunión de 31 estados y un Distrito Federal.

### **I.3 DERECHO SUSTANTIVO.**

En términos llanos es el derecho material o sustancial, es la energía potencial.

En materia laboral el derecho sustantivo serían los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos.

La Ley Federal del Trabajo señala dentro de este rubro lo siguiente:

**Artículo 132.-** Son obligaciones de los patronos:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como

adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones

indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

El artículo antes citado señala las obligaciones del patrón y en caso de que no las cumpliera el Capítulo referente al Derecho Procesal del ordenamiento jurídico citado señala con precisión la forma para que ello ocurra.

#### **I.4 DERECHO ADJETIVO.**

Es el conjunto de disposiciones jurídicas que permiten hacer valer los derechos y las obligaciones.

En el caso del derecho del trabajo está contenido el derecho adjetivo por el conjunto de disposiciones jurídicas para hacer valer los derechos y el cumplimiento de las obligaciones.

El Derecho Adjetivo en nuestra materia es el Derecho Procesal del Trabajo, definida por Héctor Fix-Zamudio y José Ovalle Favela en estos términos:

“Esta rama que regula el proceso destinado a solucionar los litigios derivados de los contratos o relaciones de trabajo. En esta rama procesal es preciso distinguir dos clases de procesos:

“El destinado a solucionar los conflictos surgidos entre patrones empresario y trabajadores, con motivo de los contratos o relaciones de trabajo y en general, de las normas laborales, y

“El destinado a solucionar litigios surgidos con motivo de relaciones de trabajo establecidas entre los órganos y organismos de la administración pública federal y los empleados públicos. El primero se encuentra regulado en el apartado A del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley

Federal del Trabajo promulgada el 23 de diciembre de 1969 y con vigencia a partir del 1º. de mayo de 1970, la cual ha sido objeto de varias reformas, la más importante de las cuales desde el punto de vista del derecho procesal es la promulgada el 31 de diciembre de 1979 y que entró en vigor el 1º. de mayo de 1980. El segundo proceso se encuentra regulado en el apartado B del mismo artículo 123 constitucional y en su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado promulgada el 27 de diciembre de 1963, la cual ha tenido también algunas reformas, pero ninguna concerniente al proceso del trabajo.

“Las dos leyes mencionadas fueron expedidas por el Congreso de la Unión y tienen vigencia en todo el territorio nacional. Se debe aclarar, sin embargo, que la aplicación de la Ley Federal del Trabajo corresponde tanto a los tribunales laborales federales para cierta clase de actividades económicas- como a los tribunales laborales locales -para las actividades no previstas para los tribunales federales-, de acuerdo con la distribución establecida en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXXI, y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. En los últimos tiempos se ha observado un considerable incremento de los asuntos de la competencia de los tribunales laborales federales y, como consecuencia, una reducción en los de la competencia de los tribunales laborales locales”.<sup>9</sup>

Según los autores de referencia:

“Entre los conflictos que se pueden plantear a través del proceso laboral regulado por la Ley Federal del Trabajo, podemos enumerar los siguientes:

Los litigios *individuales jurídicos*, surgidos entre trabajadores y patrones, con motivo de la aplicación o el incumplimiento del contrato o relación de trabajo o de las prestaciones establecidas en la Ley;

---

<sup>9</sup> FIX-ZAMUDIO, Héctor y José OVALLE FAVELA. *Introducción al Derecho Mexicano*. Tomo II. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México 1983. Pág. 1257.

Los *conflictos colectivos jurídicos*, originados entre sindicatos y patrones, con motivo de la aplicación o incumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley;

Los *conflictos colectivos económicos*, que son aquellos que surgen entre sindicatos y patrones, pero que, a diferencia de los jurídicos, no tienen por objeto la interpretación y aplicación de las normas laborales existentes previamente en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos-ley, sino su modificación o creación;

Los litigios *ínter obreros* es decir. entre Obreros considerados individualmente, y

Los conflictos *intersindicales*, o sea, los que se plantean entre dos o más sindicatos entre sí.

“Por lo que concierne a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, si bien fue expedida por el Congreso de la Unión y tiene vigencia en todo el territorio nacional, sus disposiciones afectan sólo las relaciones entre la administración pública *federal* (incluyendo la del Distrito Federal) y sus empleados públicos, por lo que las relaciones de las administraciones públicas *estatales y municipales* con su trabajadores, se deben regir por las respectivas leyes expedidas por los órganos legislativos de los Estados. A través del proceso del trabajo regulado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se pueden plantear sólo conflictos jurídicos individuales y colectivos, intersindicales e interobreros.

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contienen, además de las normas sobre los respectivos procesos laborales, las disposiciones sobre la organización y competencia de los tribunales del trabajo”.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> *íbidem*. Págs. 1257 y 1258.

En la ley Federal del Trabajo, al respecto se dispone:

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

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

**Artículo 686.-** El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.

**Artículo 687.-** En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

**Artículo 688.-** Las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre si en el ejercicio de sus funciones.

## **CAPÍTULO SEGUNDO. EL DERECHO DEL TRABAJO.**

### **II.1 DEFINICIÓN.**

En este Capítulo analizaremos la rama básica del presente trabajo de investigación, su definición, antecedentes legislativos, naturaleza jurídica y su funcionalidad.

Los autores Fernando Flores Gómez y Gustavo Carvajal Moreno explican:

“Se ha definido el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patronos y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

“Esta definición implica la existencia de dos grandes ramas dentro de esta disciplina jurídica; por una parte la que atañe a las relaciones meramente individuales de dichos factores de la producción, como son el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada, el trabajo especial de mujeres y menores, las obligaciones de patronos y trabajadores y la reglamentación de labores; por la otra lo que se relaciona con los problemas colectivos, que comprende la organización de los sindicatos o asociaciones profesionales tanto de patronos como de trabajadores también; al igual que las instituciones propiamente colectivas; a saber: el contrato colectivo de trabajo, los conflictos de orden económico, subdivididos en nuestro Derecho en huelgas y paros, así como la moderna institución del Seguro Social y la extensión de la protección al trabajador, ya no desde el único aspecto de los riesgos profesionales, sino hasta la vida misma de él y de sus familiares.

El Derecho del Trabajo ha respondido por tanto a las crecientes necesidades de un grupo social, cuya aflictiva situación ha obligado al Estado moderno a

otorgarle la mayor protección y amparo, a la que se ha denominado en términos comunes como el proletariado, denominación que incluso no alcanza a comprender los múltiples problemas que la sola existencia de tales grupos ha creado a través del creciente desarrollo que ha adquirido la industria y el comercio internacionales, que ha llevado al propio Estado a intervenir en su solución, imponiéndole el deber jurídico de resolver la desproporción y las desigualdades a que diera margen un indebido concepto individualista, que no hizo sino cambiar, como expresa Duguit, el nombre de rey como titular de la soberanía, por el pueblo, que ha sido representado no por las clases desposeídas, sino por las clases privilegiadas, que constituyen la burguesía. Frente a esa falsa noción se ha enfrentado el proletariado y el resultado ha sido el creciente impulso que ha tomado esta nueva disciplina jurídica que hoy denominamos simplemente Derecho del Trabajo, como ayer se le denominó Derecho Obrero o Derecho Industrial”.<sup>1</sup>

Consecuentemente, consideramos que el Derecho del trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Para Alena Garrido Ramón el Derecho del Trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo

---

<sup>1</sup> FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y otro. *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. Editorial Porrúa. México 2002. 42ª Edición. Págs. 233 y 234.

parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador.

Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.<sup>2</sup>

## **II.2 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.**

A decir de Mario De la Cueva, el decreto francés del 17 de marzo de 1791 indicaba, en su artículo 7o.

“A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero está obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o expidan en el futuro”

---

<sup>2</sup> Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México 2003. Pág. 1.

La Ley Chapelier, de junio de 1791, según el autor, prohibía y sancionaba la reorganización de las corporaciones y coaliciones, así como la formación de nuevas asociaciones para defender los pretendidos intereses comunes, aduciendo en la exposición de motivos que no había más interés que el particular de cada individuo, con lo que se prohibía la asociación profesional.

El Código Napoleónico reglamentó el contrato de arrendamiento de obra y de industria (artículo 1779), el de los domésticos, los portadores y el de obra o empresa, patrón y trabajador (arrendador y arrendatario de obra).

La libertad de trabajo descansaba en el libre acuerdo de voluntades. Con la Revolución francesa se consagró un sistema jurídico y económico liberal e individualista.<sup>3</sup>

En opinión del autor en cita, Napoleón instituyó durante el Consulado una serie de reformas que ya habían comenzado a aplicarse en el periodo revolucionario. Fundó el Banco de Francia, que en la actualidad continúa desempeñando prácticamente la misma función: banco nacional casi independiente y representante del Estado francés en lo referente a la política monetaria, empréstitos y depósitos de fondos públicos.

La implantación del sistema educativo —secular y muy centralizado—, que se halla en vigor en Francia en estos momentos, comenzó durante el Reinado del Terror y concluyó durante el gobierno de Napoleón; la Universidad de Francia y el Institut de France fueron creados también en este periodo.

Todos los ciudadanos, independientemente de su origen o fortuna, podían acceder a un puesto en la enseñanza, cuya consecución dependía de exámenes de concurso.

---

<sup>3</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. 16<sup>a</sup>. Edición. Editorial Porrúa. México 1999. Pág. 40.

La reforma y codificación de las diversas legislaciones provinciales y locales, que quedó plasmada en el Código Napoleónico, ponía de manifiesto muchos de los principios y cambios propugnados por la Revolución: la igualdad ante la ley, el derecho de habeas corpus y disposiciones para la celebración de juicios justos.

El procedimiento judicial establecía la existencia de un tribunal de jueces y un jurado en las causas penales, se respetaba la presunción de inocencia del acusado y éste recibía asistencia letrada.<sup>4</sup>

Santiago Barajas Montes de Oca explica esta situación en los términos siguientes:

“La Constitución de 1917. Han dicho los principales tratadistas de la materia que, en sus orígenes, el derecho del trabajo en México fue obra del Estado, en cuanto que, desde el triunfo del movimiento constitucionalista, don Venustiano Carranza, al encontrarse en el puerto de Veracruz, promovió un proyecto de legislación obrera cuya redacción encargó a su secretario de gobierno, el licenciado Rafael Zubarán Capmany, proyecto que fuera publicado a principios del año de 1916.

“En ese mismo año, instalado ya en la ciudad de Querétaro el Congreso Constituyente, al revisar los diputados el contenido de los artículos 4º. y 5º. de la Constitución de 1857, las comisiones redactoras sólo plantearon algunas adiciones en torno al contrato de trabajo; sin embargo, las objeciones que presentaron los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y José Góngora, obligaron al Congreso a que una comisión integrada por los diputados Francisco J. Múgica, Alberto Román, Luis G. Manzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, formularan una nueva redacción de tales artículos para incluir otras materias relacionadas, como la jornada, los descansos, el salario y algunas

---

<sup>4</sup> **Ibidem. Pág. 41.**

condiciones específicas de la prestación del servicio de los obreros en particular.

“El nuevo proyecto rompía marcos constitucionales muy estrictos y fue motivo de un amplio debate durante el cual los diputados Jara y Victoria insistieron en el hecho de que, aun cuando la nueva Constitución no se ajustara a los moldes exigidos por los jurisconsultos, fuese en su texto donde se consignasen los aspectos esenciales de la legislación laboral.

Esta corriente de opinión se impuso en el seno del Constituyente y no sólo fueron modificados los artículos 4º. y 5º., sino que la redacción de unas bases legislativas sobre derechos fundamentales de los trabajadores, que redactara el diputado José Natividad Macías, se transformó en todo un capítulo de derechos consagrados a éstos, que fue el origen del artículo 123 constitucional”.<sup>5</sup>

El autor en cita explica:

“Contenido del artículo 123 constitucional. Actualmente el artículo 123 de la Constitución de 1917 ha sufrido cambios, variaciones de contenido, adiciones en sus principios fundamentales y el agregado de todo un apartado completo, el "B", relacionado con el trabajo burocrático; pero en su redacción original, comprendió estas materias elementales:

“La jornada de trabajo y los descansos, motivo de las especulaciones iniciales en torno a los citados artículos cuarto y quinto.

“El trabajo de las mujeres y de los menores, para quienes se otorgaban condiciones especiales en la prestación de sus servicios, dada su condición biológica.

---

<sup>5</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Introducción al Derecho Mexicano*. Tomo II. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México 1983. Pág. 1064.

“El salario y los medios de protección al salario, en particular el "salario mínimo" que desde entonces se definió como la cantidad que baste a un trabajador para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, incluyendo la educación de los hijos y los placeres honestos.

“Los riesgos del trabajo: accidentes o enfermedades. Como consecuencia la responsabilidad patronal de otorgar atención médica a los trabajadores que los sufrieran durante el ejercicio de la actividad industrial, así como a pagar las indemnizaciones provenientes de alguna incapacidad física o de otra naturaleza, que impida el desempeño normal del trabajo.

“La asociación profesional, otorgada tanto a patrones como a obreros, quienes pueden formar asociaciones, sindicatos u otro tipo de agrupaciones para la defensa de sus respectivos intereses comunes.

“Las huelgas y los paros; las primeras para permitir a los trabajadores el equilibrio entre los factores de la producción. Los segundos para facultar a los patrones la suspensión de su actividad industrial en caso de ingente necesidad.

“La relativa a las autoridades del trabajo: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en sus orígenes los únicos tribunales encargados de dirimir y solucionar los conflictos que llegaren a presentarse entre los trabajadores y los patrones, individualmente considerados, o constituidos en organizaciones de resistencia.

El trabajo de mexicanos en el extranjero. La protección al patrimonio familiar de los trabajadores, y la seguridad social, considerada entonces como una proyección a futuro”.<sup>6</sup>

Continúa lo explicado por el autor en cuestión:

“Las leyes del trabajo en los estados. El Constituyente de 1917 dejó en libertad a los estados para legislar en materia de trabajo, considerando que la situación

---

<sup>6</sup> *íbidem.* Págs. 1064 y 1065.

de cada uno de ellos permitiría, dentro del marco de su soberanía política, ofrecer las mejores soluciones para regular las relaciones obrero-patronales, tal y como había ocurrido en sus leyes preconstitucionales.

“Se inició desde 1918 un intenso movimiento legislativo local, promulgándose leyes del trabajo que introdujeron, algunas de ellas, aspectos más avanzados que los contemplados en el artículo 123. Mencionemos sólo a título de ejemplos las leyes de los estados de Veracruz, Yucatán, Coahuila y Tamaulipas, que a nuestro juicio marcaron pautas en reglamentaciones ulteriores y fueron la base, en varios capítulos, de la primera legislación federal sobre la materia laboral.

“La ley de Veracruz reguló materias que hasta años recientes han sido motivo de reconocimiento jurídico, como los contratos especiales y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

“En la de Yucatán podemos encontrar los antecedentes del servicio público de empleo en la organización de su bolsa de trabajo y los principios de la capacitación técnica en la sección creada para tal objeto.

“La legislación de Tamaulipas incluyó un capítulo relativo a la participación de utilidades y otros más sobre seguros en instituciones privadas y la protección de trabajadores mexicanos en el extranjero; anuncio, desde aquellos años, del problema de los indocumentados.

“Coahuila introdujo un capítulo sobre reglamentación de talleres, que fue a su vez el antecedente directo del reglamento interior de trabajo en la Ley de 1931.

La Ley federal del Trabajo de 1931. Sin embargo, poco tiempo transcurrió para observar que la libertad concedida a los estados de la republica para legislar en

materia de trabajo, acarreaba graves problemas nacionales en lugar de soluciones satisfactorias”.<sup>7</sup>

Concluye lo referido por Santiago Barajas Montes de Oca, este dice:

“En relación con las condiciones impuestas en los contratos de trabajo se apreciaron profundas variantes. Algunas entidades permitieron extensiones en la jornada de trabajo o limitaron los descansos; otras restringieron la acción sindical y la huelga; y algunas organizaron sus tribunales del trabajo sobre bases peculiares. Casi todas impusieron normas respecto al salario, las que no se ajustaban al principio impuesto en el artículo 123 constitucional.

“A propósito de los tribunales obreros, llegó a estimar la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que eran tribunales especiales prohibidos por la Constitución. Una polémica nacional en la que intervinieron destacados juristas llevó a la conclusión de estimarlos solamente tribunales especializados.

“Al presentarse los primeros conflictos nacionales, como fueron las huelgas de los trabajadores ferrocarrileros, mineros y textiles, en los años de 1925 a 1927 se observó que, al dejar libertad a cada estado para el tratamiento jurídico de estos conflictos, se pronunciaban resoluciones contradictorias. Pero lo más grave era que la aplicación de la legislación local daba trato desigual a problemas que en esencia eran similares.

“Algunas legislaciones, como ya hemos dicho, habían avanzado en lo que ve a la forma y condiciones incluidas en los contratos, en lo que atañe a la sustitución patronal o al trabajo de mujeres y menores, en lo concerniente al trato que se dio al movimiento de huelga o a la participación en utilidades; pero muchas otras ni siquiera reglamentaron aspectos importantes de la norma constitucional.

---

<sup>7</sup> **Idem. Págs. 1065 y 1066.**

“Todo ello obligó al gobierno federal a sugerir la necesidad de que, por lo menos en algunos ramos, resultaba necesaria una legislación nacional. De ahí que desde 1925 fuesen elaborados varios proyectos que dieron pauta para las primeras reformas a la Constitución en nuestra materia, como ocurrió al crearse en el año de 1927 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con objeto de dirimir conflictos colectivos en los que estuviesen involucrados centros de trabajo ubicados en distintos lugares de la República.

“El mismo año se reformó el párrafo introductorio del artículo 123 y la fracción X del artículo 73 constitucional, para permitir al Congreso Federal legislar en materia del trabajo y para expedir una Ley Federal.

Dos proyectos se presentaron sobre el particular, el denominado "Portes Gil " por ser su iniciador el entonces presidente de la República, licenciado Emilio Portes Gil, quien había sido gobernador de Tamaulipas y autor de una de las leyes más avanzadas como ya expusimos; y el de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. El primero empezó a discutirse en 1929 y los debates habidos fueron tan críticos y prolongados, que se abandonó cuando ya era presidente el ingeniero Pascual Ortiz Rubio, durante cuyo gobierno fue presentado el otro proyecto enunciado, mismo que aprobó el Congreso el año de 1931”.<sup>8</sup>

Alberto Trueba Urbina nos Explica respecto a las reformas a la Ley Federal del Trabajo:

“El derecho del trabajo es dinámico en su contenido, por cuanto ha debido desenvolverse a la par con el progreso económico internacional. En el caso particular de México no sólo este factor influye en su permanente actualización, sino también los cambios políticos y sociales habidos en nuestra nación en los últimos sesenta años, han impreso características especiales a las relaciones obrero-patronales, derivadas más que de una verdadera lucha

---

<sup>8</sup> LOC. CIT. Págs. 1067 y 1068.

de clases, de una lucha de intereses sectoriales y de una gran dosis de demagogia política.

“No podríamos enunciar al detalle, por no ser propósito de este esquema o panorama jurídico, todas las reformas que sufrió la Ley de 1931 en sus casi cuarenta años de vida institucional, pero sí debemos señalar, por lo menos, las tres de mayor trascendencia, a saber: Primera, el desahogo fabril en la etapa del gobierno presidencial del general Lázaro Cárdenas dio origen a multitud de conflictos obreros, muchos reales, otros ficticios, obra de líderes oportunistas de la época, lo que obligó a reformar en sus puntos básicos, el derecho de huelga, el cual fue reglamentado, dentro de un cauce jurídico aceptable.

“Segunda, la creación del Seguro Social a fines del año 1943 tuvo como resultado inmediato la reforma de varios capítulos de la ley, en particular los relacionados con los riesgos del trabajo y el pago de indemnizaciones que sufrieran los trabajadores a consecuencia de tales riesgos.

Tercera, la introducción, durante el régimen del licenciado López Mateos, de una gran variedad de disposiciones, entre otras, la correspondiente al reparto de utilidades, que dio motivo inclusive a reformas constitucionales trascendentes, y que favoreció desde entonces la idea de que resultaba de mayor eficacia una reforma substancial a dicha ley, idea que fue recogida por el presidente Díaz Ordaz, en cuya administración se redactó el proyecto de la ley vigente a partir de 1970.”<sup>9</sup>

Cuatro características nos dice el doctor Mario de la Cueva, distinguen al derecho laboral:

“Primero: Ser derecho en constante evolución. Toda legislación laboral que se precie de progresista debe contener las garantías mínimas de la relación obrero patronal, en la proporción que lo determinen los cambios económicos y

---

<sup>9</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. México 1975. Págs. 367 a 370.

sociales, habrá de cambiar esta legislación, a fin de coordinar en forma cabal las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.

“Segundo: La inversión de la jerarquía de las fuentes jurídicas. En el derecho común la fuente principal es la ley; en el derecho del trabajo, el uso y la costumbre que en mayor grado beneficien al trabajador.

“Tercera: Ser derecho concreto y actual. Su aplicación se encuentra en función de las actividades y profesión de las personas; no en principios inmutables; es decir, las normas que lo integran sólo implican reglas a seguir que pueden ser variables según las condiciones y necesidades implícitas del trabajo que ha de realizarse.

“Cuarta: Es derecho imperativo, tiene como límite el orden público, en tanto que el derecho del trabajo forma parte del orden público, esto es, en el primero se deja a las partes la solución de sus conflictos, pero de llevarlos ante el juez, éste resuelve conforme a disposiciones cuya aplicación no puede variar ni en su interpretación ni en su contenido. En el segundo, al ser el interés social de mayor importancia, en cualquier conflicto ha de privar la solución que beneficie al mayor número de personas, por sobre cualquier interés individual. En tales casos es justificable que intervenga el Estado para que permita se resuelvan tales conflictos de modo que no dañen al orden público”.<sup>10</sup>

Con apoyo en estos principios fue elaborada la ley vigente, en la que el derecho social no conoce simplemente persona, sino patronos y trabajadores; permite que sean dictadas provisiones contra la impotencia de grupos desprotegidos; se inspira en la nivelación de las desigualdades y coloca al hombre en el grupo social.

De este autor es el concepto de justicia social en cuanto al trato de iguales como iguales y el de desiguales como desiguales, en otras palabras, en

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. 4a. Edición. Editorial Porrúa. México 1987. Págs. 245 y 246.

igualdad de circunstancias el derecho ha de proteger a cada individuo y ha de permitirle su defensa al mismo nivel; pero tratándose de personas desiguales, debe ser la norma jurídica la que establezca ese nivel.

Varias reformas ha sufrido a su vez la ley actual, pero en este capítulo sólo las enumeramos, ya que las mismas quedan incluidas en las partes correspondientes de este trabajo. Se iniciaron al dar la igualdad al hombre y la mujer en lo que atañe el trabajo que desempeñen. El legislador había conservado los distingos de la anterior legislación, pero se estimó lesivo para la mujer, colocarla en situación de inferioridad jurídica; así es que para evitar todo distingo, excepción hecha en lo que concierne al periodo de embarazo y de lactancia de los hijos, en la actualidad puede prestar servicios en horarios y labores a los que no tenía acceso. En cuanto a los menores, se les permite trabajar en horarios nocturnos, así como en labores insalubres y peligrosas, excepto los que no hayan cumplido dieciséis años, pues para éstos subsiste la prohibición aludida.

En lo que respecta a la vivienda, la ley estableció como obligación patronal el proporcionar casas, cómodas e higiénicas, a sus trabajadores, de acuerdo con el principio constitucional, agregándose en la disposición relativa que en tanto el trabajador no dispusiera de habitación tendría derecho a una compensación mensual.

La dificultad de cumplir esta obligación, llevó a un estudio exhaustivo de la misma, habiendo sido la solución el establecer un fondo nacional de la vivienda, mediante aportaciones económicas de las empresas, lo que ha permitido crear un sistema de financiamiento que facilita otorgar a dichos trabajadores crédito barato y suficiente para adquirir habitaciones.

Ha sido adicionado también un extenso capítulo sobre capacitación y adiestramiento de los trabajadores en los oficios que desarrollen, por cuanto la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de sus habilidades es

causa de baja productividad, por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada en las empresas, y dentro de los mismos objetivos encontramos las reformas relativas al servicio para la ocupación de los trabajadores, por lo que ha sido igualmente reformado el capítulo correspondiente al servicio público de empleo.

Finalmente, deben consignarse las reformas hechas en materia de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades, así como las que han sido promulgadas en materia procesal, y el trabajo en las Universidades y centros de enseñanza superior.

Para orgullo de los mexicanos, la Constitución del 5 de febrero de 1917 fue la primera en el mundo que incorporó garantías sociales en materia de trabajo, incluidos los aspectos individual, colectivo y la previsión social; se redactaron bases legislativas sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, originadas por el artículo 123 y que sirvieron de ejemplo a otros países latinoamericanos.

Por su parte, según la autora Alena Garrido, la Segunda Guerra Mundial, de 1940 a 1945, aunque detuvo el progreso social, permitió el surgimiento de nuevos documentos en los que se reconocía que el derecho del trabajo es una de las garantías sociales más importantes.

Con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1944, en Filadelfia, se hizo la declaración que pugnaba por la conservación plena del empleo y la elevación del nivel de vida.

La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco, California, el 27 de junio de 1945, intentaba promover el trabajo permanente para todos.

En el preámbulo de la Constitución francesa aprobada en el referéndum del 13 de octubre de 1946, se afirma: "Toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener un empleo."

La Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) es el documento con el que culmina el proceso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

En su artículo 23, inciso 1º. se establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como a la protección contra el desempleo."

Hasta aquí se ha visto a grandes rasgos lo que aconteció con el derecho del trabajo en Europa; ahora se analizará brevemente lo que sucedió en el derecho mexicano.<sup>11</sup>

### **II.3 SUJETOS.**

Los sujetos del Derecho del Trabajo son el trabajador y el patrono.

A continuación la mención y examen de los sujetos del Derecho del Trabajo son:

**Artículo 8o.- 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 u oficio.

---

<sup>11</sup> Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. Págs. 4 a 6.

**Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza** depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

**Artículo 10.- 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 aquél, lo será también de éstos.

**Artículo 11.-** 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 lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

**Artículo 12.- Intermediario** es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

**Artículo 13.-** No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

**Artículo 14.-** Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

**Artículo 15.-** En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

#### **II.4 NATURALEZA JURÍDICA.**

La esencia del Derecho del Trabajo se encuentra en el artículo 123 constitucional, que indica una serie de derechos que el Estado reconoce en favor de los trabajadores.

El Estado se encuentra obligado a respetarlos, pues constituyen una garantía social de la parte colectiva del Derecho del Trabajo en lo que se refiere a la organización sindical y al derecho de huelga.

Los fines del Derecho del Trabajo son jurídicos y económicos.

El supuesto fundamental de esta disciplina jurídica es hacer efectiva la autonomía de la voluntad de las partes que forman una relación jurídica en la celebración de un contrato de trabajo.

Las normas jurídicas son de carácter imperativo, irrenunciable y protegen al trabajador.

Fijan una condición mínima de trabajo en favor de los trabajadores; son normas jurídicas que regulan el contrato de trabajo y la relación de trabajo.

Los fines jurídicos son tres:

1. Garantizar la autonomía de la voluntad.
2. Regular jurídicamente las condiciones de prestación del servicio.
3. Proteger a los trabajadores.

El trabajador es uno de los factores del ciclo de la producción; presta sus servicios y, a cambio, recibe una serie de prestaciones que repercuten en la producción. Cuando se fija un salario mínimo, también trasciende en el costo de la producción nacional.

Uno de los fines económicos y fundamentales del Estado en materia laboral es fomentar y proteger la producción.

En primer lugar, las bases para la formación del capitalismo tienen lugar en virtud de un notable desarrollo de la ciencia, la tecnología y la intensiva aplicación de éstas en la producción.

Se remonta, por un lado, al descubrimiento del continente americano por el europeo en 1492 y, posteriormente, la Revolución francesa y la Industrial.

Con el equipo y los procedimientos novedosos aportados por la ciencia y la tecnología, se inventaron máquinas capaces de sustituir a numerosos trabajadores en la producción; desde luego, los dueños de los centros de trabajo, inicialmente talleres y después industrias, las preferían.

Ahora bien, es necesario analizar el papel de la dignidad humana en ese contexto. La autoestima de toda persona le impide aceptar, de buena gana, que se le trate como animal irracional u objeto inanimado sin voluntad ni albedrío.

En legislaciones modernas se reconoce la dignidad, y así está dispuesto en la Constitución mexicana de 1857; el Código Civil de 1870 reglamentó el trabajo como arrendamiento de obra y de servicio, y no fue sino hasta el Código Civil de 1884, que se normó como contrato de trabajo, acorde con la dignidad humana, aunque subsistió la autonomía de la voluntad y la libre contratación.

Por último, la Constitución federal de 1917 introdujo las garantías sociales en materia laboral, y de ahí surge el carácter imperativo de las normas del trabajo, que hizo irrenunciables los derechos subjetivos laborales, como antítesis de la libertad de contratación.

A los funcionarios de la administración pública les conviene tener presente la responsabilidad de organizar y hacer funcionar las estructuras que intervienen en la formación, interpretación y aplicación de las normas laborales, al igual

que a los funcionarios de empresas, directivas sindicales y, en general, a toda persona que tenga relación con esa rama del Derecho.

No puede haber clase capitalista y burguesía sin que exista la clase trabajadora o proletaria; por eso se dice que son complementarias entre sí.

Aunque también son antagónicas porque entre ellas hay pugnas de intereses; son propensas a la organización, lo que implica la formación de organizaciones obreras y patronales; son asimétricas, pues mientras la clase capitalista es reducida -pero tiene el poder económico-, la proletaria carece de éste pero tiene el poder numérico.

El Derecho del Trabajo nace y subsiste como un Derecho de clase social, es decir, de la clase proletaria cuyas relaciones laborales no estaban reguladas por normas acordes con la realidad social ni con la dignidad humana.

La Constitución y leyes reglamentarias establecen condiciones mínimas; sin embargo, han mejorado el aspecto de la contratación, principalmente en el nivel colectivo.

El Derecho del Trabajo reducido al ámbito de cada país, rebasó las fronteras para elevarse a principios y bases jurídicas uniformes en el nivel internacional, por lo que son importantes los antecedentes y el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

Sus convenios y recomendaciones han servido de orientación para muchos gobiernos a fin de legislar en materia laboral.

En este proceso de internacionalización se observa la expansión del Derecho del Trabajo, que es susceptible de programarse.

Su contenido, en gran parte, se debe a planes y programas formulados por los trabajadores organizados en sindicatos, federaciones y confederaciones.

Recordemos que el emplazamiento a huelga y la revisión periódica de contratos colectivos suelen ser programados, y que algunos pactos colectivos han inspirado a los legisladores.

Hay que tener presente también que uno de los objetivos planteados por la Organización Internacional del Trabajo es fomentar, en los países, proyectos para mejorar las condiciones de trabajo, así como elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias.

El Derecho del Trabajo es asunto aún inconcluso, como lo es el aparato productivo que se moderniza: a veces crece y adquiere nuevas modalidades a pesar de los problemas sociales y con el desarrollo de las técnicas.

Por otro lado, el Derecho Laboral es imperativo desde el momento en que se sustenta en el postulado de la coercitividad, como todas las normas eminentemente jurídicas.

Cuando se menciona el carácter imperativo del Derecho del Trabajo se está hablando de la antítesis de la autonomía de la voluntad.

Una manifestación de su carácter imperativo es la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, y otra es la nulidad de lo estipulado sobre las condiciones de trabajo inferiores a las legales.

## **II.5 FUNCIONALIDAD.**

Un principio básico del Derecho del Trabajo es el equilibrio entre los factores de la producción: el capital y el trabajo, cada uno representado por una clase social.

El equilibrio entre estos factores es su objetivo primordial, ya que el desequilibrio es inherente a la explotación humana; por tanto, es inadmisibles, incluso a quienes practican la explotación no les gustaría ser explotados; sin embargo, históricamente se sabe que se habían empeñado en mantener sistemas de explotación.

Las normas protectoras del trabajo buscan alcanzar el equilibrio dinámico, y se esfuerzan por conservarlo.

El equilibrio de las fuerzas productivas se da en la medida en que se reduce la explotación humana, sin que se sacrifiquen los niveles de productividad que aseguren la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la población.

La idea de la justicia social surgió con los conflictos que acarreó la explotación humana en general, que la clase capitalista comenzó a practicar sobre los asalariados.

Toda persona en edad de trabajar tiene derecho de hacerlo en condiciones dignas.

De ahí deriva el derecho a la estabilidad en el empleo y el principio "a trabajo igual, salario igual".

El trabajo es también un deber social de las personas; por ello, entre las obligaciones de los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo les impone la de laborar con intensidad, cuidado y esmero.

El incumplimiento de tal obligación perjudica el interés patronal y el de la sociedad, pues pretende reducir los niveles de productividad.

El Derecho Laboral establece libertad y Derecho del Trabajo, importantes restricciones a la libertad de contratación y a la autonomía de la voluntad.

Dispone, entre otras, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y las mínimas condiciones favorables de trabajo.

Ahora bien, el Derecho del Trabajo, lejos de ser contrario a la libertad, la reafirma y rompe las limitaciones que se le habían impuesto en perjuicio del trabajador.

Al reglamentarse la relación laboral, en la Constitución de 1917 vigente, se pensó en la dignidad humana del trabajador (no sólo como individuo, sino como integrante de una clase), al considerar que el trabajo no es una mercancía; por ello, en la legislación civil se cambió la expresión arrendamiento de obra por contrato de obra, aun antes de promulgarse las leyes laborales en México.

El trabajo y la existencia decorosa del ser humano, la vida y la salud. Estos aspectos tienen una estrecha vinculación entre sí. El desempeño del trabajo implica un riesgo, cuyo grado depende de múltiples factores.

### **CAPÍTULO TERCERO.**

#### **EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

En este Capítulo, a nivel introductorio, hablaremos del Derecho Adjetivo en materia laboral, a efecto de ubicar la parte esencial de nuestro trabajo de investigación.

El derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho; que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, dicen que en el Digesto, aparece la clásica y antigua distinción de Ulpiano, en virtud de la cual el derecho público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular.

Desde entonces son múltiples, y muy variados, los intentos por encontrar una fórmula adecuada para clasificar el derecho (interés en juego; naturaleza del sujeto; intereses protegidos; carácter de la sanción; teorías eclécticas, etc.), criterios que han sido desvirtuados por la falta de un sustento definitivo de clasificación.

Sin embargo, desde un punto de vista totalmente científico y estricto no son válidas estas clasificaciones, al no caber la distinción, ya que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario y pretender clasificar al orden jurídico, como decía Hans Kelsen, sería como ordenar los cuadros de un museo por su precio.

A mayor abundamiento, la división del derecho público y del derecho privado se encuentra actualmente en revisión, debido a las tendencias de tratadistas

que pretenden incluir una categoría más, denominándola derecho social, en la que ubican al derecho laboral.<sup>1</sup>

En cuanto a esta rama del Derecho, su fundamento se encuentra en el artículo 123 de la Constitución, particularmente en las fracciones XX a XXII, del actual apartado A.

De acuerdo con la redacción original del preámbulo de dicho precepto constitucional, la regulación tanto sustantiva como procesal correspondió a las entidades federativas, las cuales expidieron leyes laborales entre 1917 y 1926, hasta que la propia legislación se centralizó en el Congreso de la Unión, de acuerdo con la reforma constitucional de 6 de septiembre de 1929, con base en la cual se expidió la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, en el cual se incorporaron las normas procesales.

Este ordenamiento fue sustituido por la Ley Federal del Trabajo vigente, que inicio su aplicación el primero de mayo de 1970, en la inteligencia de que las disposiciones procesales fueron sustituidas por la reforma al propio ordenamiento que entró en vigor el primero de mayo de 1980.

La esencia de esta rama es regular el proceso destinado a solucionar los litigios derivados de los contratos o relaciones de trabajo.

Para Francisco Ramírez Fonseca, el derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de los tribunales laborales, sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a la aplicación del derecho (como jurisdicción), sino también concilian, interpretan y construyen el derecho.

Al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabajo como:

---

<sup>1</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro. *Derecho Procesal del Trabajo*. Sexta reimpresión. Editorial Trillas. México 2003. Pág. 16.

"El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades".<sup>2</sup>

Por su parte, el reconocido Maestro Alberto Trueba Urbina lo define como:

"El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales".<sup>3</sup>

A su vez, Armando Porrás y López lo identifica como:

"Aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico; el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales."<sup>4</sup>

De lo anterior, se infiere que el derecho procesal del trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

Determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, es ubicarla en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; es un problema de clasificación y, por tanto, corresponde a la sistemática jurídica.

---

<sup>2</sup> Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Editorial PAC. México 1988. Pág. 23.

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado teórico práctico de Derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa. México Distrito 1965. Pág. 18.

<sup>4</sup> PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México 1971. Pág. 19

Según Néstor de Buen Lozano, no es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica, y en forma especial al derecho del trabajo, en sólo una rama determinada del derecho; agrega, además, que es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar institucionalmente la naturaleza jurídica y no en grupo, ya que puede haber relaciones integradoras de una institución, las cuales no correspondan a la tendencia general de ésta.<sup>5</sup>

Según Tena Suck y Morales, en la práctica forense se habla de juicio como sinónimo de proceso, sin embargo, en el antiguo derecho español equivalía a sentencia; posteriormente, a dicha expresión se opuso el vocablo pleito y finalmente se identificó al pleito con el juicio.

El término proceso equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc.; al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte; es decir, comprende el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecería de toda razón de ser si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado.

Por tal motivo, dentro de las múltiples clasificaciones (contencioso, voluntario, cognoscitivo, tutelar, individual y colectivo) para establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinados requisitos que la hagan posible, que se denominan presupuestos del proceso y son los siguientes:

---

<sup>5</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 3ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1995 Pág. 32.

El órgano jurisdiccional competente.

La petición del interesado, solicitando a la autoridad la solución del caso controvertido.

El acto formal de emplazamiento a la contraria, dándole a conocer los términos de la reclamación.

Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.<sup>6</sup>

Francisco Ramírez Fonseca dice:

"El Código de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas del procedimiento, ya que el derecho procesal del trabajo, en rigor jurídico, carece de autonomía científica."<sup>7</sup>

En relación con el Procedimiento, de esta noción el Maestro Eduardo Pallares dice:

"En cuanto al procedimiento, Alcalá Zamora da las siguientes acepciones de esta palabra:

Sinónimo de juicio;

Designa una fase procesal autónoma y delimitada respecto del juicio con que se entronca;

Sinónimo de apremio;

---

<sup>6</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro. Op. Cit. Págs. 13 y 14.

<sup>7</sup> Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial PAC. México 1980. Pág. 29.

Despacho de la ejecución en el juicio mercantil;

Diligencias, actuaciones o medidas;

Tramitación o substanciación total o parcial.

Carnelutti, a su vez dice:

"Una exigencia metodológica imprescindible para el estudio del procedimiento, que se resuelve, como ocurre casi siempre, en una exigencia terminológica, me induce a aclarar y a observar con el mayor rigor posible la distinción entre la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, y el orden y la sucesión de su realización; el primero de estos conceptos se denota con la palabra proceso; el segundo con la palabra procedimiento.

"Aun cuando sea tenue, por no decir capilar, la diferencia de significado entre los dos vocablos, y por muy extendida que se halle la costumbre de usarlos indistintamente, invito a los estudiosos a tener en cuenta la distinción, sin cuya ayuda hace casi imposible poner orden en el montón de fenómenos que la teoría del procedimiento debe enseñar a conocer.

"No hay que identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere una institución. Está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda, y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite.

El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con período de prueba o sin él, y así sucesivamente".<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. 27ª. Edición. Editorial Porrúa. México 2003. Pág. 638.

El proceso en consideración del autor de mérito es:

“En su acepción más general, la palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Así entendido, el proceso es un concepto que emplean lo mismo la ciencia del Derecho que las ciencias naturales.

“Existen, por tanto, procesos químicos, físicos, biológicos, psíquicos, etc., como existen procesos jurídicos. Para que haya un proceso, no basta que los fenómenos o acontecimientos de que se trate, se sucedan en el tiempo.

“Es necesario, además, que mantengan entre sí determinados vínculos, que los hagan solidarios los unos de los otros, sea por el fin a que tiende todo el proceso, sea por la causa generadora del mismo.

“El proceso jurídico es una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí por el fin objeto que se quiere realizar con ello.

“Lo que da unidad al conjunto y vinculación a los actos, es precisamente la finalidad que se persigue, lo que configura la institución de que se trata.

“En su acepción jurídica más general, la palabra proceso, comprende a los procesos legislativos, administrativos, judiciales, civiles, penales, mercantiles, etc.

“Por ejemplo, los actos de las cámaras legisladoras para expedir una ley que constituye un proceso legislativo, consisten en turnar la iniciativa de ley a una comisión, en los trabajos de ésta, para el estudio del proyecto respectivo, formulación del dictamen, presentación de él a la Cámara y así sucesivamente.

“Entre los procesos jurídicos tiene gran importancia el jurisdiccional, al extremo de que se le considera como el proceso por antonomasia y es el que ha producido la voluminosa bibliografía de la ciencia del Derecho procesal. Los otros procesos no han sido estudiados con la profundidad con que éste lo ha sido.

“Se entiende por proceso jurisdiccional, el que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, o sean los encargados de administrar justicia en sus diversas modalidades.

Comprende igualmente los procesos que se tramitan ante los tribunales así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales Administrativos e incluso el Senado cuando asume funciones judiciales”.<sup>9</sup>

El Doctor Cipriano Gómez Lara nos ofrece esta panorámica:

“Es común que los significados de los vocablos proceso y juicio se confundan, se tomen uno por otro y, que en algún sentido, se hagan equivalentes.

“En este último caso, la palabra juicio parece equivaler a lo que hoy entendemos por proceso. Para explicar lo anterior es conveniente recordar que en el siglo pasado los códigos españoles no se llamaron procesales o de procedimientos, sino leyes de enjuiciamiento.

“El código español de 1855, por ejemplo, fue denominado precisamente Ley de Enjuiciamientos Civiles. Aquí están subyacentes los conceptos de juicio y de enjuiciar, es decir, de proceso y de procesar.

“Otra acepción de juicio, distinta de las anteriores, es la que se le otorga cuando se quiere aludir a una parte del proceso, y al mencionar las etapas en

---

<sup>9</sup> *íbidem*. Págs. 640 y 641.

que se divide el proceso, se habla de una inicial a la que llamamos instrucción y de una segunda a la que se le llama juicio.

“Éste es otro contenido de la palabra juicio como segunda parte del proceso.

“¿De dónde le provino al derecho procesal la palabra juicio? ¿De qué disciplina o rama del conocimiento viene este vocablo?

“Procede de la lógica, entendida ésta como ciencia del conocimiento, como ciencia del razonar, como ciencia del pensar, y es que, en su aspecto lógico, el juicio es un mecanismo del pensamiento.

“El concepto original de la denominación juicio corresponde o proviene de la lógica aristotélica y no es, en este sentido, sino un mecanismo del razonamiento mediante el cual llegamos a la afirmación de una verdad.

“Claro, a través de un proceso dialéctico que implica una premisa mayor, una premisa menor y una conclusión.

“Por lo que se refiere al proceso, resulta que la mencionada segunda parte que llamamos juicio es, en este sentido, un verdadero juicio lógico, que se actualiza en el momento de dictar la sentencia, en cuya estructura están presentes la premisa mayor, la premisa menor y la conclusión.

“La premisa mayor es la norma general, la premisa menor es el caso concreto sometido a la consideración del tribunal y, la conclusión, es el sentido de la sentencia.

“Es evidente que hay aquí un juicio lógico jurídico, porque en el momento de sentenciar, el juez toma como premisa mayor, a la norma; como premisa menor, el caso concreto, y, por ese medio, llega a la conclusión, que es el sentido de la sentencia.

“¿En qué consiste la unidad procesal? ¿En qué campos se puede hablar de ella? Los campos en que se puede hablar de ella son el académico doctrinal, el legislativo y el jurisdiccional, aunque nosotros hemos sostenido, tanto en anteriores trabajos como en la cátedra, la posición unitaria de lo procesal, que constituye la razón misma de la existencia de la teoría general del proceso; debe advertirse que existen sectores muy respetables de la doctrina que postulan posiciones separatistas y, por lo tanto, contrarias a la unidad de lo procesal.

“Sostener la unidad de lo procesal radica fundamentalmente en postular que el proceso es un fenómeno común y que presenta las mismas características esenciales, aunque los litigios que se ventilen tengan materias o sustancias diferentes o distintas.

“En otro trabajo hemos sustentado que las seis razones fundamentadoras de la unidad de lo procesal consisten en:

- a) el contenido de todo proceso es un litigio;
- b) la finalidad de todo proceso es la de dirimir o resolver un litigio;
- c) todo proceso presenta una estructura triangular en cuyo vértice superior está el órgano jurisdiccional y en los inferiores se encuentran las partes en contienda;
- d) todo proceso presupone la existencia de una organización judicial con jerarquía y escalonamientos de autoridad;
- e) todo proceso está dividido en una serie de etapas o secuencias que se desenvuelven a su largo, desde su principio hasta su fin, y

- f) todo proceso tiene un principio general de impugnación mediante el cual se postula la necesidad de que las resoluciones del tribunal puedan ser re examinadas o revisadas, ya sea porque no estén apegadas a derecho, porque sean incorrectas, equivocadas o ilegales”.<sup>10</sup>

### **III.1 CAPACIDAD Y PERSONALIDAD.**

Para Santiago Barajas Montes de Oca, estimada la capacidad en sentido jurídico como la aptitud o idoneidad que se requiere para el ejercicio de una determinada actividad, ya sea profesional, manual, intelectual o de otro género similar, la capacidad laboral se traduce en la eficaz actuación de un trabajador para el desempeño de un oficio o profesión. Para los tratadistas de derecho procesal el concepto se restringe a la simple idoneidad de una persona para actuar en juicio tomando en cuenta sus cualidades personales o bien la posibilidad que tenga de realizar actos procesales en nombre propio o por medio de terceros a quienes otorgue la facultad de hacerlo en su nombre.

Desde el punto de vista laboral la capacidad ha de entenderse ya sea como dicha facultad particular para la realización de actos jurídicos o como la facultad patronal o sindical para llevarlos a cabo en cualquier orden, siempre que se trate de una relación de trabajo. En la Ley Federal del Trabajo se indica, respecto a lo primero, que toda persona mayor de dieciséis años tiene capacidad legal para, prestar libremente servicios con las limitaciones que la propia ley establece; pero los menores de esta edad y mayores de catorce años necesitan autorización de sus padres o de los tutores que les hayan sido nombrados, o a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan si forman parte de alguno o en última instancia a través de una junta de conciliación y arbitraje, de un inspector del trabajo de cualquiera autoridad política, para que un patrón pueda celebrar con ellos un contrato de trabajo. Los menores de catorce años carecen de capacidad legal para celebrar contratos de esta

---

<sup>10</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano. *Derecho Procesal Civil*. Oxford University Press. México 2004. Págs. 1 y 2.

naturaleza salvo casos de absoluta necesidad, cuando exista compatibilidad entre sus estudios y el trabajo que vayan a desarrollar y siempre que la autoridad laboral que corresponda lo autorice (artículo 23 Ley Federal del Trabajo).<sup>11</sup>

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

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Sigue explicando el autor que respecto de la mujer la ley de 1931 ya la autorizaba para celebrar contrato de trabajo sin necesidad del consentimiento del marido (artículo 21). En la ley vigente se estipula, en cambio, que las mujeres disfrutaran de los mismos derechos que el varón y tienen iguales obligaciones (artículo 164 Ley Federal del Trabajo) por lo que han adquirido plena capacidad jurídica en esta materia y están en posibilidad de realizar cualquier trabajo, excepción hecha de los trabajos insalubres, nocturnos o peligrosos, durante la época de la maternidad y cuando proceda durante la lactancia del hijo, a efecto de cuidar el desarrollo de éste.<sup>12</sup>

**Artículo 164.-** Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Continúa lo expresado por Barajas Montes de Oca quien señala que la capacidad patronal para celebrar contratos de trabajo sólo tiene actualización

---

<sup>11</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-Ch. 9ª. Edición. Editorial Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México. México 1996. Pág.399.

<sup>12</sup> *Ibidem*. Pág. 399

cuando el patrón sea persona individual y tenga a su vez capacidad desde el punto de vista del derecho civil, para contraer obligaciones y responder de ellas. Las empresas legalmente constituidas no tienen problema de capacidad legal para celebrar contratos individuales o colectivos de trabajo pues su simple calidad de patrón les faculta a ello y hace nacer obligaciones en favor del trabajador desde el momento mismo en que ésta entra a su servicio; más aún, el trabajador ni siquiera está obligado cuando presenta alguna reclamación a conocer el nombre exacto de su patrón. La ley de 1931 establecía al respecto que los trabajadores que no conocieran con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o razón social de la empresa, sólo estaban obligados al presentar una demanda ante cualquier autoridad del trabajo, a precisar la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar donde hubiesen trabajado y la actividad a la cual se dedicara el patrón (artículo 686). La Ley Federal del Trabajo vigente señala en el capítulo segundo del título XIV que se denomina "De la capacidad y personalidad", con más amplitud, que son partes en el proceso laboral las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Asimismo, las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando únicamente su interés jurídico en el mismo siendo similar el propósito, o las personas que en alguna forma deban ser llamadas a juicio por la propia Junta de Conciliación y Arbitraje (artículos 689 y 690 Ley Federal del Trabajo). Además, si la junta llegare a notar alguna irregularidad en el escrito de demanda, al admitir ésta le señalará al trabajador o a sus beneficiarios los defectos u omisiones en que haya incurrido para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 873 Ley Federal del Trabajo).

**Artículo 686.-** El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.

**Artículo 689.-** Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

**Artículo 690.-** Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

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

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

Concluye Barajas explicando que la capacidad sindical la limita nuestra legislación a dos situaciones jurídicas específicas: por una parte los sindicatos deben proveer todo lo necesario para el mejoramiento y defensa de sus agremiados, por lo que tienen capacidad para ejercitar en su nombre y representación todos los derechos que les asistan e intervenir ante todas las autoridades y ejercer todas las acciones que estimen pertinentes con vista a la mayor protección de tales derechos. Por la otra, su capacidad se extiende a la facultad de adquirir bienes muebles o bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución. En la actualidad ninguna institución o persona, discute la capacidad sindical para disponer de un local propio para la realización de sus actividades y los sindicatos han, inclusive, extendido esta facultad a la adquisición de otros inmuebles, como son campos e instalaciones deportivas, locales para centros de recreación, salones de espectáculos, edificios para centros escolares y terrenos o granjas para desarrollar actividades agrícolas. Se ha discutido si la disposición legal les ha otorgado capacidad para la adquisición de estos inmuebles, por cuanto ello no constituye una finalidad inmediata y directa al objeto de la agrupación.

El problema ha sido resuelto en el sentido de que, disponiendo los sindicatos de libertad para distribuir su fondo o capital, producto de las cuotas de sus agremiados o de otras actividades afines, pueden adquirir inmuebles siempre que el propósito al que se les destine sea para el beneficio social y colectivo de los miembros de la agrupación. La única taxativa es que tal facultad esté inserta en los estatutos sindicales y sean los trabajadores quienes aprueben la adquisición, forma de funcionamiento y administración de dichos inmuebles.<sup>13</sup>

La personalidad significa el requisito para poder ser parte en un proceso para intervenir en él.

En la Ley Federal del Trabajo se prevé:

---

<sup>13</sup> **Loc. Cit. Pág. 400.**

**Artículo 693.-** Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

**Artículo 694.-** Los trabajadores, los patronos y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

**Artículo 695.-** Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

**Artículo 696.-** El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

**Artículo 697.-** Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos. Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

**Artículo 698.-** Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado A fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

**Artículo 699.-** Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.

### **III.2 JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.**

La jurisdicción es la potestad de que se hallan revestidos los jueces para administrar justicia.

Competencia es la idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos. Al respecto en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 16 prevé que nadie puede ser molestado sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente.

En la Ley Federal del Trabajo se dispone:

**Artículo 700.-** La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

**Artículo 701.-** La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta Ley.

**Artículo 702.-** No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

**Artículo 703.-** Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

**Artículo 704.-** Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de

competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

**Artículo 705.-** Las competencias se decidirán:

I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y

b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre si recíprocamente.

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.

d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

**Artículo 706.-** Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928

fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación.

### **III.3 IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS.**

Impedimentos son los hechos o circunstancias personales que ocurren en un funcionario judicial, y que lo obligan a inhibirse del conocimiento de determinado juicio por ser obstáculos para que imparta justicia.

La Ley Federal del Trabajo determina:

**Artículo 707.-** Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;

II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Excusa es la razón o motivo que hace valer un juez, un secretario o un magistrado, para inhibirse del conocimiento de un juicio, y también el acto mismo de inhibirse. Las excusas son circunstancias de hecho que constituyen un obstáculo para que el funcionario tenga la imparcialidad y la independencia sin las cuales no puede desempeñar rectamente sus funciones. La palabra excusa significa la razón o motivo de la inhibición que lleva a cabo el funcionario.

En la Ley Federal del Trabajo se le da el siguiente tratamiento:

**Artículo 708.-** Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta Ley.

**Artículo 709.-** Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

I. Las instruirán y decidirán:

a) El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones.

b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

II. La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen;

III. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas de inmediato dicte resolución; y

IV. Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

**Artículo 710.-** Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el Auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la Fracción III del citado precepto.

Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:

a) El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad;

b) El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta, y éste por el Secretario;

c) El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y

d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.

Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de esta Ley.

**Artículo 711.-** El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa salvo disposición en contrario de la Ley.

#### **III.4 LAS NOTIFICACIONES.**

La notificación es el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución judicial.

La notificación no siempre se lleva a cabo mediante un acto judicial.

La notificación es un género que comprende diversas especies, tales como el emplazamiento, la citación, el traslado, según se explica en estas palabras.

Existen diversas clases de notificaciones, que son las siguientes:

- a) Las personales;
- b) Las que se hacen mediante publicación hecha en el *Boletín Judicial*;
- c) Las que se realizan por edictos publicados en los periódicos;

- d) Las que se practican mediante correo certificado o telégrafo. No obstante el uso frecuente que a últimas fechas ha alcanzado el radiotelegrama;
- e) La notificación por medio de cédula;
- f) Las que se efectúan por medio de la policía;
- g) La notificación que las partes mismas hacen a los terceros.

Las notificaciones son reguladas de la siguiente forma en la Ley Federal del Trabajo:

**Artículo 739.-** Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley, y faltando ese, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta.

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

prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

**Artículo 741.-** Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

**Artículo 742.-** Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;

III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;

IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;

V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;

VI. El auto que cite a absolver posiciones;

VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;

VIII. El laudo;

IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;

X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley; y

XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

**Artículo 743.-** La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;

II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquella.

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

**Artículo 744.-** Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El actuario asentará razón en autos.

**Artículo 745.-** El Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

**Artículo 746.-** Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales. Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta.

El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

**Artículo 747.-** Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y

II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta.

**Artículo 748.-** Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

**Artículo 749.-** Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

**Artículo 750.-** Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

**Artículo 751.-** La cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;

II. El número de expediente;

III. El nombre de las partes;

IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas;  
y

V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

**Artículo 752.-** Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo.

### **III.5 LOS EXHORTOS Y DESPACHOS.**

Exhorto es el oficio que un juez o tribunal libra a otro de igual categoría a la suya y en que le pide practique alguna notificación, embargo, o en general cualquiera especie de diligencia judicial que debe tener lugar dentro de la jurisdicción del juez exhortado.

Al exhorto se le da ese nombre porque en él se usaba y aún se usa, aunque menos que antes, la siguiente fórmula: "por lo expuesto, exhorto y requiero a Ud, y de mi parte le encarezco se sirva diligenciar el presente, seguro de mi reciprocidad cuando por Ud. fuese requerido".

El verbo exhortar significa inducir de palabra o por escrito a hacer algo. El exhorto toma el nombre de despacho cuando el oficio lo libra un juez o tribunal a otro de inferior categoría a la suya y sobre el cual ejerce autoridad.

Despacho es el mandamiento u orden que da el juez por escrito para que se haga o no se haga alguna cosa; el nombramiento, título o comisión que se extiende a favor de alguien; expediente, resolución o determinación, también quiere decir el oficio que un juez o tribunal manda a otro *de inferior categoría* que él, para que practique alguna diligencia, cuando el oficio se remite a un tribunal de la misma categoría, recibe el nombre de exhorto.

La siguiente es su regulación jurídica:

**Artículo 753.-** Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales, o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana.

**Artículo 754.-** Las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.

En el caso a que se refiere el párrafo anterior, se libraré el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

**Artículo 755.-** A falta de tratados o convenios, deberá estarse a las siguientes reglas:

I. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y

II. No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito.

**Artículo 756.-** En los exhortos que deban ser diligenciados dentro de la República Mexicana, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expida.

**Artículo 757.-** La Junta deberá expedir los exhortos y despachos, al día siguiente de aquél en que surta sus efectos la resolución que los ordene.

**Artículo 758.-** Los exhortos y despachos que reciban las autoridades a que se refiere el artículo 753, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente sin que el término fijado pueda exceder de quince días.

**Artículo 759.-** Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

**Artículo 760.-** La Junta a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante.

### **III.6 LOS INCIDENTES.**

Los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.

Es sabido que en todo juicio se busca la aplicación de las normas abstractas de derecho sustantivo a un caso controvertido y que para lograr esta finalidad se establecen normas de carácter adjetivo, que deben cumplir tanto los órganos jurisdiccionales como las partes.

El proceso, por tanto, está sujeto a disposiciones de carácter adjetivo que lo regulan para lograr el resultado que persigue sin que sea lícito variar los caminos que la ley establece.

Algunas veces las partes o los órganos jurisdiccionales se apartan de las normas procesales aplicables al juicio que se ventila; surge entonces la posibilidad de que se planteen cuestiones adjetivas cuya resolución servirá para llevar el proceso a su fin normal, mediante incidentes en sentido propio.

Otros problemas relacionados con un proceso surgen durante su preparación o desarrollo y se recurre al trámite incidental.

Por otra parte, como el proceso no termina con la sentencia sino que la actividad jurisdiccional se extiende hasta satisfacer jurídicamente a la parte que obtuvo sentencia favorable, los incidentes, son posibles aun en ejecución de sentencia con la idea de hacer posible la aplicación correcta de las normas procesales.

Los incidentes se tramitan no sólo en los juicios ordinarios sino en los especiales, ejecutivos, universales y aun en los procesos atípicos y de jurisdicción voluntaria.

**Artículo 761.-** Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

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

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

IV. Acumulación; y

V. Excusas.

**Artículo 763.-** Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato.

Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

**Artículo 764.-** Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

**Artículo 765.-** Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

### **III.7 CAPÍTULO PROBATORIO.**

Borja Osorno nos dice que según Romagnosi: "Bajo el nombre de prueba se entienden todos los medios productores del conocimiento cierto o probable de alguna cosa." y por ello, a reserva de ver si puede aceptarse esta definición comprende el interés tan grande que ofrece el estudio de la misma.

"Franco Sodi dice: Verdad y Prueba son dos conceptos que caminan tomados de la mano. Quien afirma ser poseedor de la verdad y en nombre de ésta pretende de alguien cualquier cosa, inmediatamente es requerido para que

justifique su verdad; es decir, para que la pruebe. Ignorar algo, tropezar con un misterio, sentir el interés despierto ante lo desconocido, es acicate para la curiosidad: se quiere saber, se desea desentrañar el enigma, se pretende convertir la ignorancia en certeza y en familiar lo misterioso.

“Dicho en otros términos, quiere el hombre poseer la verdad y para poseerla, se inicia su búsqueda, se inquiere, se interroga, se observa, se medita, se demanda el auxilio de personas y cosas capaces de proporcionar el conocimiento ansiado.

“Persecución de la verdad y comprobación de la misma, he aquí dos acicates para el hombre desde que inició su peregrinar a través de la Historia.

“Salvajes plenos de miedo y superstición, de las comunidades primitivas, pastores ignorantes, de los clanes remotos, fanáticos, súbditos de los Reyes y Emperadores dioses, ciudadanos civilizados de la Atenas inmortal o de la Roma igualmente inolvidable. Caballeros y siervos de la mística Edad Media; europeos y americanos, enamorados de la diosa razón, después del alborar del Renacimiento.

“Ciudadanos de las Repúblicas liberales del siglo XIX y principios del XX. Hombres cultos de la anteguerra, que emplearon su ciencia, para aniquilarse, proletarios y burgueses de nuestros días angustiados, nueva Edad Media de Berdaieff, o amanecer de tiempos adivinados por Cristo hace muchos siglos, por sus apóstoles, después por Saint Simón y Tomás Moro, por Engels y por Marx en el ayer inmediato. Hombres de todas las razas, de todas las edades y de todos los pueblos que han sentido, que sienten y seguirán sintiendo la necesidad de saber y de probar que saben”.<sup>14</sup>

Continúa Borja Osorno explicando que:

---

<sup>14</sup> BORJA OSORNO, Guillermo. *Derecho Procesal Penal*. Editorial Cajica. Puebla, Pue. México 1969. Págs. 323 y 324.

“La prueba, pues, se adueña con ansia del espíritu humano, lo atormenta implacable y lo hace agónico.

“Ignorará, creará saber y dudará más tarde, buscará pruebas para aniquilar su duda y obtener otra vez una certeza. ¡Pobre certeza que morirá nuevamente, puesto que debe proseguir implacable la agonía! Ansias de prueba, congoja de atormentado. Afán de prueba, evidencia de angustia.

“El círculo torturante gira eterno sobre su eje y el hombre no puede eludirlo; pero, por fortuna, no se abate y continúa incansable y eternamente también persiguiendo a la verdad.

“Por eso Gabriel Tarde, con toda exactitud, afirma circunscribiendo la prueba al pobre límite penal, que ha sido inquietud de todos los tiempos descubrir los crímenes y los criminales y que ha sido patrimonio de todas las épocas, un género de prueba especial que se podría llamar su género predilecto.

“¿Pero en qué han creído los hombres? Ayer, sigue enseñando el ilustre penalista, creyeron que la divinidad estaba en todas partes, pendiente de su vida, interesada en sus acciones, preocupada por su bien o por su mal, según fuera su conducta.

“Entonces creyeron en la divinidad misma y acudieron al mago o al oráculo, por cuyos labios hablaba el dios todopoderoso; luego, místicos todavía, fueron al juicio de Dios, creyeron que las ordalías eran capaces de decirles la verdad.

“Titubeantes más tarde en su fe, creen más en la fuerza poderosa, que cuando es el del torrente que arrasa ciudades y campos, y cuando es del hombre derrumba tronos y edifica imperios. ¡La fuerza! Creyeron en la fuerza y arrancaron con el forceps del silogismo la verdad al razonamiento, y con la violencia de la tortura la confesión al acusado.

"Más tarde tuvieron fe en la razón y acudieron al Jurado; creen ahora en la ciencia y piden al perito que les proporcione la verdad ansiada.

Cada época tiene su género de prueba, porque tiene su fe, y cada pueblo copia de otro creencias y procedimientos penales, como copia otras tantas cosas, obedeciendo siempre a las leyes invariables de la imitación. Corresponde el medio de prueba penal en uso, en determinado pueblo y en determinada época; a su fe, que se extiende en la misma época a pueblos distintos, por imitación".<sup>15</sup>

En opinión del Doctor Sergio García Ramírez, forma el régimen de la prueba uno de los capítulos más sugerentes del Derecho procesal.

En la práctica, la actividad probatoria posee importancia descollante para la buena y justa marcha del procedimiento.

De hecho, no serán la culpabilidad ni la inocencia las determinantes, por sí, de una sentencia regida por la justicia, sino ésta se supeditará, en todo caso, a la más o menos feliz actividad probatoria que tenga al proceso como escenario.

Dada la multiplicidad probatoria en el procedimiento penal, multiplicidad a la que dedicaremos comentario en un apartado especial, examinaremos desde ahora el tema de la prueba.

Bentham caracteriza a la prueba, en amplio sentido, como "un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho"

Mittermaier concibe a la prueba como "la suma de los motivos que producen la certeza". Para Bonnier, prueba en sentido lato es "todo medio directo o indirecto de llegar al conocimiento de los hechos".

---

<sup>15</sup> *íbidem*. Pág. 325.

Para Elero, pruebas son aquellas "circunstancias sometidas a los sentidos del juez y las cuales ponen de manifiesto el contenido del juicio"; en otros términos, las pruebas vienen a ser "los atestados de personas o de cosas acerca de la existencia de un hecho".

Según Florián, "se entiende por prueba todo lo que en el proceso puede conducir a la determinación de los elementos necesarios al juicio con el cual aquél termina".

Dice Alcalá-Zamora que prueba es "el conjunto" de actividades destinadas a obtener el cercioramiento judicial acerca de los elementos indispensables para la decisión del litigio sometido a proceso. Llámase también prueba al resultado así conseguido y a los medios utilizados para lograrlo".

Con respecto a la prueba, Florián distingue entre el objeto, el órgano y el medio. Aquél es lo que hay que determinar en el proceso, en otro giro, lo que debe ser probado.

El objeto puede ser considerado en abstracto o en concreto. Si se le estima en abstracto, se plantea la materia general de la indagación; si se le estima en concreto, viene al caso lo que se debe o puede probar en tomo a un proceso específicamente dado.

Por lo que toca al objeto en abstracto, es corriente afirmar que sólo pueden formar parte del mismo los hechos, las máximas o reglas de la experiencia y las normas jurídicas de Derecho consuetudinario, extranjero, antiguo o derogado.

No pueden ser objeto de prueba, en cambio, los preceptos jurídicos nacionales y vigentes; en efecto, se entiende que éstos son conocidos por el juez. Rige aquí, pues, la máxima *jura novit curia*.

En cuanto a los hechos, se excluyen, dice Alcalá- Zamora, los afirmados por una parte y admitidos por la contraria, salvo las derogaciones que a este principio resulten de la verdad material conectada al procedimiento criminal; los notorios, cobijados bajo el dogma *notoria non egent probatione*; aquéllos en cuyo favor existe una presunción de los absurdos e imposibles, y los intrascendentes.<sup>16</sup>

Lo referente a la prueba en materia laboral lo encontramos en los siguientes artículos:

**Artículo 776.-** Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

---

<sup>16</sup> GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. Derecho Procesal Penal. Editorial Porrúa. México 1974. Págs. 283 a 284.

**Artículo 777.-** Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

**Artículo 778.-** Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

**Artículo 779.-** La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

**Artículo 780.-** Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

**Artículo 781.-** Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

**Artículo 782.-** La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

**Artículo 783.-** Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

**Artículo 784.-** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y

para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

**Artículo 785.-** Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.

### **III.8 EL LAUDO.**

Es la resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.

Por la naturaleza de su composición se le considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje. Por ello cualquier determinación que se adopte por la autoridad jurisdiccional, así como todo arreglo o acuerdo intepartes en un juicio laboral, debe estar contenido en un laudo, a efecto de que la decisión a la cual se llegue o el compromiso pactado, no carezcan de eficacia jurídica.

Cuando la conciliación es impuesta en la legislación (como ocurre en países como el nuestro y en varios otros), el laudo constituye un método de

resolución de los conflictos obrero-patronales, ajustado a un procedimiento que encamina a trabajadores y empleadores a ser ellos mismos quienes hallen, con auxilio de un mediador, la solución a sus divergencias. La resolución dictada por el mediador es el laudo, que para él puede ser aceptada o no por las partes, en cuanto su validez depende del análisis que haga dicho mediador, quien se encuentra facultado para resolver en conciencia y sin estricto apego al orden jurídico.

Si se pretende por la administración pública que una resolución laboral tenga efectos obligatorios absolutos, deja de ser laudo para convertirse en sentencia y adquirir caracteres jurídicos diferentes. Con base en las ideas se puede afirmar fundadamente que el laudo laboral sólo es una resolución administrativa en la que las decisiones adoptadas producen efectos semejantes a los de las convenciones colectivas, con apoyo en la ley que sirva de marco a su obligatoriedad.

Para el legislador mexicano de 1931 el laudo representó la opinión expresada por los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje respecto del dictamen formulado en un juicio de trabajo por el auxiliar del presidente de dichas juntas, un ejemplar de ese dictamen debía entregarse a cada representante para ser discutido en una audiencia pública, en la cual manifestaban su aceptación o rechazo del mismo, y con las opiniones suscritas por ellos y los razonamientos expuestos, se adoptaba el laudo o resolución procedente. De esta manera el dictamen se convertía en laudo y sólo de existir un voto particular en contra, el mismo se incluía como parte de la votación recogida por el propio secretario.

El laudo debía ser firmado por todos los representantes aun cuando alguno de ellos hubiese votado en contra de la resolución respectiva. De negarse un representante a firmar, de cualquier manera el laudo surtía efectos, previa certificación que hiciese el secretario respecto de tal negativa, quedando entonces aprobado por mayoría el mencionado laudo.

Los laudos debían ser claros, precisos y congruentes con la demanda y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ellos se encontraban las declaraciones que dichas pretensiones exigiesen, condenando o absolviendo al demandado. En sus capítulos o considerandos era obligatorio formular decisión respecto de todos los puntos litigiosos objeto del debate a fin de que ninguna de las cuestiones controvertidas quedara sin examen.

La ley vigente modificó el procedimiento para la formulación del dictamen y la adopción de la decisión incluida en los juicios laborales, las resoluciones dictadas por los tribunales del trabajo son de tres órdenes:

- a) acuerdos, si se refieren a simples determinaciones de trámite o decisiones sobre cualquier cuestión que corresponda al negocio que se examine;
- b) Autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelvan un incidente dentro o fuera del juicio, y
- c) *Laudos*, cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

La integración de los laudos al derecho del trabajo la hemos considerado en varios trabajos como la conquista más amplia y de mayor penetración en el ámbito de las actuaciones procesales.

La estimación de las pruebas por parte de las juntas sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio.

Las pruebas que los representantes de las juntas soliciten para su desahogo en calidad de para mejor proveer, deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal.

Si las juntas de conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes.

Las juntas no son tribunales de derecho y por lo mismo, no están obligadas, al pronunciar sus laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios.

Los laudos que pronuncian las juntas son la verdad sabida y buena fe guardada y quienes los formulan pueden hacerlo apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas expresándose los motivos y fundamento legales en que se apoyen. Serán además precisos y congruentes con la demanda con la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en juicio.

El laudo laboral debe estar ajustado a derecho en cuanto no puede ignorarse las disposiciones que regulan relaciones de trabajo, sean colectivas o individuales, pero no son necesarias formalidades en lo tocante al desarrollo del procedimiento, pues se conceden a las juntas facultades que no se otorgan a los jueces que resuelven controversias en materia civil, penal o mercantil. Citemos algunos ejemplos de promulgación reciente:

- a) Las demandas presentadas por el trabajador actor en un juicio o por sus beneficiarios, pueden ser revisadas en su contenido por la junta a la cual hayan sido entregadas, y si ésta notare alguna irregularidad en el escrito respectivo, o si se ejercitaran acciones contradictorias, señalará a aquéllos los defectos y omisiones en que hayan incurrido y los prevendrá para que los subsanen;

- b) Si el actor, cuando sea el trabajador, omite requisitos establecidos en la ley, o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado al formular el planteamiento de la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en la audiencia de demanda y excepciones;
- c) De ofrecerse la confesión de los directores, administradores, gerentes y en general de personas que ejerzan en una empresa funciones de dirección o de administración, deberán concurrir éstos personalmente a absolver posiciones, no pudiendo hacerlo por conducto de apoderados legales, aunque estén facultados dichos apoderados para ello;
- d) El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio determinados documentos; de no hacerlo se establece en su contra la presunción de ser ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda, en relación con tales documentos' salvo prueba en contrario;
- e) El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante cualquiera junta de conciliación y arbitraje, así como la de las solicitudes que se presenten con tal objeto, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter ambos conflictos a la decisión de la junta;
- f) En los propios conflictos de naturaleza económica la junta, a fin de con. seguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, en el laudo que pronuncie respecto de ellos, podrá aumentar o disminuir el personal de una empresa o establecimiento, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar sus condiciones de trabajo, y
- g) No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste n< sea formulado conforme a los requisitos legales, o cuando se presente por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante exista ya uno depositado en la

junta de conciliación y arbitraje competente. El presidente, antes de iniciar cualquier trámite, se cerciorará de lo anterior y notificará por escrito su resolución al promovente.

En todas estas situaciones se contemplan facultades concedidas a las juntas que están vedadas a otros tribunales y que dan a los laudos laborales características distintas a una sentencia.

Un proyecto de laudo será formulado por el auxiliar de la junta, entregándose copia a cada uno de sus miembros. El laudo debe contener:

- 1) lugar, fecha y la junta que lo pronuncie;
- 2) nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- 3) un extracto de la demanda y su contestación;
- 4) la enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la junta;
- 5) extracto de los alegatos;
- 6) las razones legales o de equidad y la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- 7) los puntos resolutivos. Estos requisitos de forma y de fondo permiten a la junta decidir, mediante un silogismo, la aplicación de la norma concreta, como hemos visto que lo ha estimado nuestro más alto tribunal de la República. Aunque la ley vigente no lo expresa, no procede recurso alguno contra los laudos.

La regulación jurídica del laudo laboral es:

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

- I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
- III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

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

**Artículo 839.-** Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten.

**Artículo 840.-** El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

**Artículo 841.-** Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o

formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

**Artículo 842.-** Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

**Artículo 843.-** En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

**Artículo 844.-** Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

**Artículo 845.-** Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurren a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley.

En estos casos se observarán las normas siguientes:

- I. Si se trata de acuerdos se tomarán por el presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumará al del presidente o auxiliar;
- II. Si se trata de laudo:

- a) Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamará a los suplentes.
- b) Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que designen las personas que los substituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente.

**Artículo 846.-** Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

**Artículo 847.-** Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

**Artículo 848.-** Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

## **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS INTEGRAL DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.**

### **IV.1 PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN.**

En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, se observarán las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de esta Ley.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

Conciliar significar poner de acuerdo a las partes que tienen intereses diferentes, es decir el trabajador y el patrón.

II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;...”

Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para recibir notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Local o Especial de Conciliación y Arbitraje a la que deba remitirse el expediente; si no hacen el señalamiento, las subsecuentes notificaciones, aún las personales, se harán en el boletín o estrados de la Junta correspondiente.

La denominación de los tribunales del trabajo como Juntas de Conciliación y Arbitraje y la constante referencia a un cuerpo de conciliadores que actúan en el campo de las autoridades administrativas del trabajo

En el proceso laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales de trabajo durante todo el desarrollo del proceso e inclusive por las procuradurías de la defensa del trabajo a las cuales se ha facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos que se les plantean.

El proceso conciliatorio conduce a evitar un proceso futuro, de duración y resultados no previsibles. Las Juntas de Conciliación, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al presentarse cualquier tipo de reclamación, deberán intentar la celebración de pláticas entre las partes, a quienes exhortará para que procuren llegar a un arreglo que ponga término a sus diferencias.

De llegar las partes a un acuerdo ahí concluye el juicio laboral y mediante acta que se levante para tal efecto se deja constancia de la solución adoptada y de los actos tendientes a su ejecución.

En todos es obligatoria la celebración de una audiencia de conciliación en la que se procurará avenir a las partes, ya que la índole de los conflictos permite evitar el proceso. Éste se continúa cuando no es posible la avenencia pero en la práctica se ha observado que un gran número de casos se resuelven en la forma conciliatoria. En cuanto a los conflictos de naturaleza económica, que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio y para tal propósito tienen facultad para intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto y por lo que corresponde al procedimiento de huelga, una vez

entregado al patrón un emplazamiento a huelga, la Junta deberá citar a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga; audiencia que podrá diferirse a petición de los trabajadores.

#### **IV.2 PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

En este procedimiento, se realiza la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

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

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

La audiencia constará de tres etapas:

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

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

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

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

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

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

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

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

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

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

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

#### **IV.3 LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.**

Los procedimientos especiales tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso.

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.

La Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta Ley, la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta Ley.

#### **IV.4 PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.**

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el resultado del desequilibrio entre los factores de la producción; tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo. Constituyen una opción sustitutiva del procedimiento de huelga. En otro orden de ideas, los trabajadores afectados por desequilibrios económicos se encuentran en posibilidades de utilizar cualquiera de las dos vías (conflicto económico o huelga).

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

- I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;
- II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

#### **IV.5 PROCEDIMIENTO DE HUELGA.**

En su evolución, la huelga ha tenido tres etapas fundamentales, fue prohibida en sus primeras manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta fines del siglo XIX. Posteriormente, fue permitida o tolerada bajo el principio del Estado liberal de la libertad de trabajo, que implicaba precisamente el derecho de no trabajar, pero sin protección alguna para los huelguistas; de manera que si bien ya no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que les rescindieran sus contratos de trabajo ya ser remplazados sin responsabilidad patronal.

Por último fue reglamentada y protegida, tal es el caso de la Constitución Mexicana de 1917, que lo consagró como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, otorgando garantías a los trabajadores para su eficacia.

En el Diccionario Jurídico leemos que para los autores contemporáneos la huelga no forma parte de los llamados conflictos de trabajo, sino que constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales, cuando se presentan dichos conflictos en las relaciones obrero-patronales. La huelga es solo un acto que forma parte de la lucha obrera como consecuencia de una pugna de intereses que rebasa y se impone al conflicto mismo y que deriva de su exigencia para establecer determinadas condiciones de trabajo, ya sea cuando se pretenda el retorno a un orden establecido o cuando se busque un acuerdo interpartes, si se trata de una controversia de naturaleza económica. Esta idea ha llevado a considerar si la huelga es en realidad un derecho, pues si examinamos el pensamiento de Carlos Gide la huelga no es sino un estado

de guerra económica que tiene por objeto obtener por la fuerza lo que no puede conseguirse a través de un proceso conciliatorio. En la táctica de su planteamiento existe todo un andamiaje sociopolítico que se caracteriza por una estrategia previamente calculada; una declaración súbita con la cual se inicia la campaña; una organización de las hostilidades y la creación de un fondo de resistencia. Y al igual que ocurre en la guerra, los huelguistas buscan aliados en otros grupos de trabajadores que representen sus mismos intereses profesionales o en los sectores de opinión.<sup>1</sup>

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose

---

<sup>1</sup> Voz Huelga. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. 9ª. Edición. Editorial Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México. México 1996. Pág.1598.

las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

#### IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

#### **IV.6 PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN.**

La actuación del derecho objetivo tiene cabal cumplimiento mediante a ejecución forzada, toda vez que existe un complejo de actividades procesales del juzgador y de las partes que se unen en el procedimiento para satisfacer los derechos y obligaciones que derivan del laudo o sentencia pronunciada en el juicio.

La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia que resuelve la controversia, sino que abarca todos los actos necesarios para cumplimentar el fallo, es decir, la jurisdicción comprende "la fuerza vinculativa", mediante la posibilidad de realizar medios de coacción para poder restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en juicio.

J. Jesús Castorena afirma que los laudos pueden contener resoluciones de la siguiente especie:

1. De condena de cumplimiento de contrato individual de trabajo, consistente en mandar reponer o reinstalar a uno o varios trabajadores en el puesto que tenían antes del conflicto.
2. De condena de implantar nuevas condiciones de trabajo.
3. De condena de cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
4. De condena de hacer.
5. De condena de no hacer.
6. De condena de dar cosa determinada.
7. De condena de pagar cantidad de dinero líquido o liquidable, conforme a las bases contenidas en el laudo. <sup>2</sup>

El objeto de la ejecución, de acuerdo con el artículo 939 de la Ley, es cumplir plenamente:

1. Los laudos dictados por las Juntas.
2. Laudos arbitrales.
3. Resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica.
4. Los convenios celebrados ante las Juntas.

En materia laboral, el cumplimiento de los laudos compete exclusivamente a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las Juntas

---

<sup>2</sup> CASTORENA, Jesús. *Procesos del Derecho Obrero*. Editorial Pac. México 1980. Pág. 205.

de Conciliación y Arbitraje ya los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Cuanto el laudo deba ser ejecutado en lugar distinto de la residencia de la Junta del conocimiento, el presidente girará atento exhorto a la Junta competente facultándola para hacer uso de los medios de apremio en caso de oposición a la diligencia de ejecución, ya que en caso contrario sería nugatorio el derecho que le asiste a cuyo favor se decretó el auto de ejecución.

Etimológicamente, la palabra "apremio" proviene de apremiar que significa compeler a uno que haga prontamente una cosa.

Por falta de conocimiento del negocio, el presidente de la Junta exhortada no está en condiciones de conocer de las excepciones que opongan las partes en la ejecución, las que deberán tramitarse directamente en la Junta de origen. A mayor abundamiento, si al cumplimentarse un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído previamente por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue el interesado para garantizar el monto de la cantidad, por la que se despachó la ejecución y de los daños y perjuicios que pudieran causarse. Otorgada la fianza se devolverá el exhorto a quien lo remitió.

La ejecución de los laudos , corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.

#### **IV.7 PROCEDIMIENTO DEL EMBARGO.**

Cuando la sentencia definitiva establezca una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deberán seguirse los trámites necesarios para asegurar bienes del deudor *que* respondan de la condena. El embargo, es precisamente el acto procesal que sirve para asegurar bienes del deudor, venderlos con posterioridad y, con su producto, cubrir la deuda al acreedor en cuyo favor se dictó el fallo.

En otras palabras, el embargo constituye la afectación y aseguramiento material de determinados bienes al pago de una deuda, llevada a cabo mediante un acto jurisdiccional que así lo ordena.

El acto de embargo, implica un mandato de ejecución, requerimiento de pago y la actualización coactiva de la prevención.

El mandato de ejecución, consiste en los puntos resolutivos del laudo el cual contiene la orden del presidente de la junta, de exigir al deudor el pago al acreedor en el acto mismo del requerimiento, el monto de lo sentenciado.

La prevención, consiste en el requerimiento al deudor para que pague y, en el caso de negarse, se le embargaran bienes suficientes de su propiedad para garantizar la deuda y los gastos de ejecución.

La actualización coactiva de la amenaza, consiste en el señalamiento de bienes para embargo y en el depósito de los bienes secuestrados en poder del deudor o de un tercero, que se convierte en depositario.

Luego entonces, el embargo ha sido considerado como el acto procesal en virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por autoridad competente.

Existen dos clases de embargo: provisional o preventivo, que se realiza antes del proceso o durante su desarrollo y tiene por objeto anticiparse a que el deudor se declare insolvente para evitar el cumplimiento de sus obligaciones; el ordinario, es el resultado de un laudo definitivo que condena al pago de prestaciones, el cual se niega a cubrir las el demandado.

Tomando en consideración la importancia de este acto procesal, analizaremos sus elementos.

a) Auto de embargo. Denominado también auto de ejecución, es la resolución dictada por la autoridad del trabajo, que ordena la práctica del embargo o del mandato diverso de la resolución (*por ejemplo*, reinstalación).

En efecto, el presidente de la Junta, a petición de la parte interesada, dictará auto de requerimiento y embargo,"de haber transcurrido el término de 72 horas siguientes en que surta efecto la notificación del laudo.

b) Diligencia de embargo. En la diligencia de embargo, se observarán las normas siguientes:

I. El actuario se constituirá en el lugar donde el actor prestó sus servicios o en el nuevo domicilio del deudor, en sus oficinas, establecimiento o lugar señalado en el acta de notificación, de conformidad con el artículo 740 de la Ley;

II. De no encontrarse el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III. El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y de no efectuado se procederá al embargo;

IV. En caso necesario, a juicio del actuario y sin autorización previa, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona se encuentra presente, el actuario practicará el embargo, fijando copia autorizada del acta respectiva en la puerta de entrada de la localidad; y

VI. El actuario, bajo su más estricta responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios y suficientes para garantizar el monto de la condena, sus intereses y los gastos de ejecución.

Las diligencias de embargo no deben suspenderse. El actuario está legalmente facultado para resolver los incidentes o cuestiones que se susciten o tiendan a evitar la realización de la diligencia.

c) Aseguramiento de embargo. Consiste en la traba del embargo, y los actos jurídicos en virtud de los cuales los bienes embargados se desplazan físicamente del patrimonio del deudor entrando en diverso, en forma provisional, en tanto no se pague la deuda, o bien sean rematados.

En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad ;

II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III. El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;

IV. El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado; y

VI. El Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Quedan únicamente exceptuados de embargo:

I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;

Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;

La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de la ley federal del trabajo.

Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;

Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;

El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;

Los derechos de uso y de habitación; y

Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

El Actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización.

Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.

Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al Presidente ejecutor del lugar en que quedarán los bienes

embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.

Si los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes:

I. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente;

II. Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto;

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

IV. El Presidente calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja;

V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de esta Ley; y

VI. El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

La diligencia de remate no puede suspenderse. El Presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas.

Si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas con

deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior.

Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Presidente declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:

I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregará al demandado;

II. Si se trata de bienes inmuebles, se observará;

a) El anterior propietario entregará al Presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató.

b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.

c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Presidente lo hará en su rebeldía; y

III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La definición de Derecho del Trabajo, implica reconocer la existencia de las relaciones meramente individuales como son el contrato individual de trabajo, por la otra parte lo que se relaciona con los problemas colectivos, así como la moderna institución del Seguro Social y la extensión de la protección al trabajador, ya no desde el único aspecto de los riesgos profesionales, sino hasta la vida misma de él y de sus familiares.

**SEGUNDA.-** El Derecho del Trabajo ha respondido a las crecientes necesidades de un grupo social, cuya aflictiva situación ha obligado al Estado moderno a otorgarle la mayor protección y amparo, a la que se ha denominado en términos comunes como el proletariado, denominación que incluso no alcanza a comprender los múltiples problemas que la sola existencia de tales grupos ha creado a través del creciente desarrollo que ha adquirido la industria y el comercio internacionales, que ha llevado al propio Estado a intervenir en su solución, imponiéndole el deber jurídico de resolver la desproporción y las desigualdades.

**TERCERA.-** Frente a esa falsa noción se ha enfrentado el proletariado y el resultado ha sido el creciente impulso que ha tomado esta nueva disciplina jurídica que hoy denominamos simplemente Derecho del Trabajo, como ayer se le denominó Derecho Obrero o Derecho Industrial.

**CUARTA.-** El derecho del trabajo es dinámico en su contenido, por cuanto ha debido desenvolverse a la par con el progreso económico internacional. En el caso particular de México no sólo este factor influye en su permanente actualización, sino también los cambios políticos y sociales habidos en nuestra nación en los últimos sesenta años, han impreso características especiales a las relaciones obrero-patronales, derivadas más que de una verdadera lucha de clases, de una lucha de intereses sectoriales y de una gran dosis de demagogia política.

**QUINTA.-** El trabajador es uno de los factores del ciclo de la producción; presta sus servicios y, a cambio, recibe una serie de prestaciones que repercuten en la producción. Cuando se fija un salario mínimo, también trasciende en el costo de la producción nacional.

**SEXTA.-** El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.

**SÉPTIMA.-** El Derecho Procesal del Trabajo es interdisciplinario, en virtud de que no es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica, y en forma especial al derecho del trabajo, en sólo una rama determinada del derecho; agrega, además, que es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar institucionalmente la naturaleza jurídica y no en grupo, ya que puede haber relaciones integradoras de una institución, las cuales no correspondan a la tendencia general de ésta.

**OCTAVA.-** Desde el punto de vista laboral la capacidad ha de entenderse ya sea como dicha facultad particular para la realización de actos jurídicos o como la facultad patronal o sindical para llevarlos a cabo en cualquier orden, siempre que se trate de una relación de trabajo.

**NOVENA.-** En la Ley Federal del Trabajo se indica, respecto a lo primero, que toda persona mayor de dieciséis años tiene capacidad legal para, prestar libremente servicios con las limitaciones que la propia ley establece; pero los menores de esta edad y mayores de catorce años necesitan autorización de sus padres o de los tutores que les hayan sido nombrados, o a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan si forman parte de alguno o en última instancia a través de una junta de conciliación y arbitraje, de un inspector del

trabajo de cualquiera autoridad política, para que un patrón pueda celebrar con ellos un contrato de trabajo.

**DÉCIMA.-** Los menores de catorce años carecen de capacidad legal para celebrar contratos de esta naturaleza salvo casos de absoluta necesidad, cuando exista compatibilidad entre sus estudios y el trabajo que vayan a desarrollar y siempre que la autoridad laboral que corresponda lo autorice.

**DÉCIMO PRIMERA.-** La capacidad patronal para celebrar contratos de trabajo sólo tiene actualización cuando el patrón sea persona individual y tenga a su vez capacidad desde el punto de vista del derecho civil, para contraer obligaciones y responder de ellas.

**DÉCIMO SEGUNDA.-** Las empresas legalmente constituidas no tienen problema de capacidad legal para celebrar contratos individuales o colectivos de trabajo pues su simple calidad de patrón les faculta a ello y hace nacer obligaciones en favor del trabajador desde el momento mismo en que ésta entra a su servicio; más aún, el trabajador ni siquiera está obligado cuando presenta alguna reclamación a conocer el nombre exacto de su patrón.

**DÉCIMO TERCERA.-** La capacidad sindical la limita nuestra legislación a dos situaciones jurídicas específicas: por una parte los sindicatos deben proveer todo lo necesario para el mejoramiento y defensa de sus agremiados, por lo que tienen capacidad para ejercitar en su nombre y representación todos los derechos que les asistan e intervenir ante todas las autoridades y ejercer todas las acciones que estimen pertinentes con vista a la mayor protección de tales derechos.

**DÉCIMO CUARTA.-** Por la otra, su capacidad se extiende a la facultad de adquirir bienes muebles o bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

**DÉCIMO QUINTA.-** En la actualidad ninguna institución o persona, discute la capacidad sindical para disponer de un local propio para la realización de sus actividades y los sindicatos han, inclusive, extendido esta facultad a la adquisición de otros inmuebles, como son campos e instalaciones deportivas, locales para centros de recreación, salones de espectáculos, edificios para centros escolares y terrenos o granjas para desarrollar actividades agrícolas.

**DÉCIMO SEXTA.-** Se ha discutido si la disposición legal les ha otorgado capacidad para la adquisición de estos inmuebles, por cuanto ello no constituye una finalidad inmediata y directa al objeto de la agrupación.

**DÉCIMO SÉPTIMA.-** El laudo es la resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.

**DÉCIMO OCTAVA.-** El laudo por la naturaleza de su composición se le considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje.

**DÉCIMO NOVENA.-** Cualquier determinación que se adopte por la autoridad jurisdiccional, así como todo arreglo o acuerdo intepartes en un juicio laboral, debe estar contenido en un laudo, a efecto de que la decisión a la cual se llegue o el compromiso pactado, no carezcan de eficacia jurídica.

**VIGÉSIMA.-** El laudo constituye un método de resolución de los conflictos obrero-patronales, ajustado a un procedimiento que encamina a trabajadores y empleadores a ser ellos mismos quienes hallen, con auxilio de un mediador, la solución a sus divergencias.

**VIGÉSIMO PRIMERA.-** La resolución dictada por el mediador es el laudo, que puede ser aceptada o no por las partes, en cuanto su validez depende del análisis que haga dicho mediador, quien se encuentra facultado para resolver en conciencia y sin estricto apego al orden jurídico.

**VIGÉSIMO SEGUNDA.-** El laudo laboral sólo es una resolución administrativa en la que las decisiones adoptadas producen efectos semejantes a los de las convenciones colectivas, con apoyo en la ley que sirva de marco a su obligatoriedad.

**VIGÉSIMO TERCERA.-** El laudo laboral debe estar ajustado a derecho en cuanto no puede ignorarse las disposiciones que regulan relaciones de trabajo, sean colectivas o individuales, pero no son necesarias formalidades en lo tocante al desarrollo del procedimiento, pues se conceden a las juntas facultades que no se otorgan a los jueces que resuelven controversias en materia civil, penal o mercantil.

**VIGÉSIMO CUARTA.-** Desde hace muchos años y principalmente en el sexenio del Lic. Vicente Fox Quesada se tuvo la idea de reformar integralmente la Ley Federal del Trabajo, empero dicha reforma no se llevó a cabo por razones que no se explicaron plenamente en los círculos políticos.

**VIGÉSIMO QUINTA.-** En esencia consideramos que el Derecho Procesal laboral y en concreto la Ley Federal del Trabajo prevén todos y cada uno de los diversos procedimientos derivados de conflictos obrero patronales y lo ideal es que se aplique plenamente la ley adjetiva en materia laboral, en virtud de que la situación jurídico económica de nuestro país reclama relaciones interpersonales justas y la práctica nos demuestra que en esta materia, la justicia no es propiamente lo que reina en este rubro.

**VIGÉSIMA SEXTA .-** El procedimiento del trabajo, con el paso del tiempo fue degenerando en una estructura estrecha y obsoleta. Resultaba ingenuo pensar,

conforme al principio liberal de la desigualdad de los hombres frente a la ley, que en un tribunal del trabajo el empleado tenía la misma capacidad para defender sus derechos que el patrón. Por esto, en la reforma de 1980 se plasmó, como premisa fundamental, la igualación del poder económico del empresario con la fuerza jurídica de un derecho de clase.

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.-** La conciliación es un deber de las juntas de conciliación y arbitraje las cuales en todo momento deben buscar el arreglo entre las partes. Por esto se dispone su intervención activa, exhortando a las partes a que lleguen a un arreglo, situación que en la práctica se reduce a la simple pregunta de los mecánografos si desean o no llegar a un arreglo o siguen en pláticas, es evidente que esta no es la famosa conciliación para lo cual se debe contar con mayor profesionalismo con funcionarios preparados y convencidos de la importante tarea de la conciliación.

**VIGÉSIMA OCTAVA.-** La concentración del proceso está estrechamente ligada con el viejo anhelo de contar con una justicia pronta y expedita, por ejemplo el juicio ordinario el cual concentra en una sola audiencia a las tres primeras etapas: conciliación, demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas, situación que en la ley es magnífica y contrasta con nuestra realidad ya que esa audiencia se puede desmembrar en forma tal que pueden celebrarse muchas audiencias con el mismo nombre y sin avanzar absolutamente en nada.

**VIGÉSIMA NOVENA .-** La inmediatez procesal es la proximidad que las juntas deben tener con las partes y con las actuaciones procesales a fin de poder dictar resoluciones con pleno conocimiento de los hechos, esto es se debe estar lo más pegado a la verdad real y no a la formal, no se puede aspirar a tener resoluciones certeras si los juzgadores se encuentran detrás de un escritorio, de una barandilla o encerrados en su oficina situación que se vive en el que hacer cotidiano de las juntas.

**TRIGÉSIMA.-** La suplencia de la deficiencia de la demanda esto es la obligación de las juntas en apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus derechos, siempre en estricto apego a derecho la cual se puede hacer en diferentes momentos: al momento de admitir la demanda completando las prestaciones, señalando errores u omisiones para que los corrija el trabajador; o en la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en las cuales puede subsanar las deficiencias de la demanda el trabajador y advertencia de la caducidad al transcurrir tres meses, ante el peligro de la caducidad de la acción por no promover durante seis meses; situación que en la realidad vemos que en algunas juntas tardan ese tiempo en notificar la demanda o señalar nueva fecha de audiencia.

**TRIGÉSIMA PRIMERA .-** La carga de la prueba al patrón, grandes logros consagrados gracias a las reformas de la ley de 1980 en la cual se libera al trabajador de la carga de la prueba siempre y cuando el juzgador pueda conocer la verdad por otros medios información que conoce el patrón y que resguarda con recelo.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.-** Establecer el salario que se toma como base en las indemnizaciones, con la finalidad que se paguen los salarios sobre la base del día en que se cumpla con el laudo y no al día del despido, ya que en la mayoría de los casos tarda mucho tiempo en resolver las juntas y si tomamos el salario al momento del despido cuando se ejecute el laudo tendríamos cantidades risorias que en nada beneficiaria al trabajador y seguiría lejos la justicia que se busca

**TRIGÉSIMA TERCERA .-** Exigencia de la cedula profesional a los litigantes debemos de acabar con los coyotes que en nada benefician a nuestra profesión y tanto lastiman a la clase trabajadora ya que pierden juicios por ignorancia, negligencia o arreglos contrarios a los intereses de los trabajadores.

**BIBLIOGRAFÍA.**

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano. Tomo II. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México 1983.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-Ch. 9ª. Edición. Editorial Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México. México 1996.

BORJA OSORNO, Guillermo. Derecho Procesal Penal. Editorial Cajica. Puebla, Pue. México 1969.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 3ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1995.

CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Editorial Pac. México 1980.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 4ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1987.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 16ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1999.

DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1990. 11ª Edición.

FIX-ZAMUDIO, Héctor y José OVALLE FAVELA. Introducción al Derecho Mexicano. Tomo II. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México 1983.

FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y otro. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 18ª Edición. Editorial Porrúa. México 1997.

FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y otro. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 42ª Edición. Editorial Porrúa. México 2002.

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. Derecho Procesal Penal. Editorial Porrúa. México 1974. Págs.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio Del Derecho. 29ª Edición. Editorial Porrúa. México 1998.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México 2003.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Oxford University Press. México 2004.

LÓPEZ ROSADO, Felipe. El Hombre y el Derecho. Editorial Panorama. México 1978.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 27ª. Edición. Editorial Porrúa. México 2003.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México 1971.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial PAC. México 1980.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Editorial PAC. México 1988.

TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta reimpresión. Editorial Trillas. México 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado teórico práctico de Derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa. México 1965.

#### LEGISLACIÓN.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

#### OTRAS FUENTES.

Voz Huelga. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. 9ª. Edición. Editorial Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México. México 1996.