

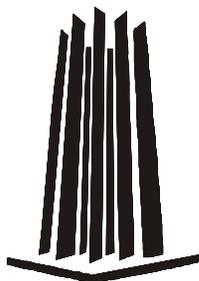


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

“ADICION AL ARTICULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EN VIRTUD DE NO CUMPLIR SATISFACTORIAMENTE
CON LA FUNCION DE TUTELAR LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES EN LOS JUICIOS LABORALES”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSÉ ALBERTO FUENTES CORTINA ROMÁN



ASESOR: LIC. PEDRO RUIZ BARRERA

MEXICO

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Gracias al apoyo incondicional que he tenido a lo largo de mi vida por parte de mi familia de todo corazón y humildad doy las gracias por ser miembro de esta gran familia y que como todas hemos tenido conflictos comunes entre nosotros; por otro lado hago un reconocimiento especial a mis padres por haberme educado como lo han hecho y manifiesto libremente que mis malas acciones no han tenido nada que ver con los principios que ellos me inculcaron, simplemente que mis errores han sido producto de mis defectos de carácter y les ofrezco unas disculpas a todas aquellas personas que se han visto afectadas por ello, por lo que la conclusión de este trabajo se lo dedico a ellos.

Me permito hacer un honor a mis dos almas gemelas Miguel Angel Fuentes Cortina Román alias el Skto y Ernesto Fuentes Cortina Román alias el Tolín, personas a las que doy todo mi tributo y confianza; gracias por ser mi sangre y por amarme como me aman, prometo jamás defraudarlos ya que como ustedes dos saben jamás me defraudare.

La Universidad Nacional Autónoma de México se lleva todo mi agradecimiento, por ser ella la que me dio la gran oportunidad de volverme un profesionista y pertenecer a sus filas; prometo llevar con dignidad y decoro a todas las partes donde vaya el orgullo de ser puma.

A todos los amigos que he cosechado a lo largo de mi vida, y que en realidad son pocos, les doy las gracias infinitas ya que son ellos los que en realidad me conocen; hay dos amigos de la carrera en especial que guardo en mi caminar, uno es colega fiel de la carrera y el otro es viajero por naturaleza, ha ambos les doy las gracias por haberme permitido conocerlos, a ellos y a sus familias y por aguantarme en todas mis locuras, ustedes no saben que bien le han hecho a mi vida, ahora se muy bien que existen personas extraordinarias en el mundo. Siendo ustedes de la pandilla, Heriberto alias el Gato, José Antonio Esquivel Oliver y familia, Catalina, Araceli G.M, a la familia Honold, en especial a Juan y Andrés, y por último y no por eso el menos importante Rafael R. R.

Al licenciado Pedro Ruiz Barrera, por ser un asesor paciente y dedicado para ayudarme terminar mi carrera como licenciado en derecho, y por haber dirigido excelente mente mi trabajo de tesis; le deseo la mejor de las suertes y quiero que sepa que cuenta conmigo como un aliado más en su vida.

“ ADICIÓN AL ARTÍCULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIRTUD DE NO CUMPLIR SATISFACTORIAMENTE CON LA FUNCIÓN DE TUTELAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS JUICIOS LABORALES”

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I DERECHO DEL TRABAJO	PÁG.
1.1.- Breve reseña histórica del surgimiento del derecho del trabajo en México.....	1
1.2.- Definición del derecho del trabajo.....	7
1.3.- Naturaleza Jurídica del derecho del trabajo.....	11
1.4.- Principios Generales del Derecho del Trabajo.....	14
1.5.- Características del Derecho del Trabajo.....	20
1.6.- Fundamento constitucional de la Ley Federal del Trabajo.....	24
1.7.- Breve reseña histórica de la creación y evolución de la Ley Federal del Trabajo en México.....	28
1.8.- Reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo en su historia.....	34
CAPÍTULO II AUTORIDADES JURISDICCIONALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO	
2.1.- Naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje.....	38
2.2.- Generalidades de las juntas federales de conciliación.....	41
2.2.1.- Clasificación.....	42
2.2.2.- Integración.....	43
2.2.3.- Facultades.....	46
2.2.4.- Juntas locales de conciliación y arbitraje.....	48
2.3.- Clasificación de las juntas de conciliación y arbitraje.....	49
2.3.1.- Juntas federales de conciliación y arbitraje.....	50
2.3.2.- Órganos de las juntas federales de conciliación y arbitraje.....	52

CAPÍTULO III DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.1.- Concepto del derecho procesal del trabajo.....	66
3.2.- Principios procesales del derecho del trabajo.....	69
3.3.- Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo.....	74
3.4.- Etapas del procedimiento ordinario laboral.....	76
3.5.- La representación y comparecencia de las partes en el procedimiento laboral.....	88

CAPÍTULO IV ADICIÓN AL ARTÍCULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIRTUD DE NO CUMPLIR SATISFACTORIAMENTE CON LA FUNCIÓN DE TUTELAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS JUICIOS LABORALES

4.1.- Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.....	92
4.2.-Adición y fundamento del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.....	95
4.3.- Argumentos prácticos del litigio laboral.....	107

CONCLUSIONES.....	112
--------------------------	------------

FUENTES CONSULTADAS.....	113
---------------------------------	------------

METODOLOGÍA.....	115
-------------------------	------------

LEGISLACIONES Y OTRAS FUENTES.....	116
---	------------

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tiene por objeto dejar una idea más clara y precisa de los antecedentes del surgimiento del derecho del trabajo en nuestro país, estudiando desde la definición del derecho del trabajo, pasando por su actividad procesal hasta su naturaleza jurídica, además de ver también la naturaleza jurídica de las autoridades jurisdiccionales del mismo, concepto y características; así como la situación en que se encuentran los trabajadores en México actualmente con relación a la defensa de sus derechos laborales derivados de la prestación de sus servicios subordinados a un patrón en los tribunales laborales.

Conjeturado lo anterior razonamos prudente mencionar algunos argumentos prácticos con el fin de establecer una idea más precisa de la actual situación laboral en México con relación a la defensa de los derechos de los trabajadores en los juicios que se ventilan en las múltiples Juntas laborales del país.

En la práctica jurídica del litigio laboral que se desarrolla en los tribunales laborales, es sabido que las comparecencias son de forma oral y por lo que respecta al propio trabajador puede efectuarla este directamente o por conducto de un apoderado legal; en muchas ocasiones el trabajador no asiste a la audiencia de ley y el apoderado legal basta que solicite a la autoridad que se le otorgue el uso de la voz para poder comparecer en el juicio laboral, y las autoridades solo se limitan a revisar que el nombre que aparece en la identificación del compareciente concuerde con el nombre asentado en el acta en la cual se esta actuando, así como que cumplan las formalidades que exige el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los documentos que debe presentar el apoderado que está en representación de otro; sin tener la plena certeza del que comparece es quien dice ser, y lo más importante si dicha persona tiene los suficientes conocimiento de derecho laboral para poder actuar en un juicio de esa naturaleza, por lo que advertimos que al trabajador se le deja en un estado de indefensión

y se ponen en riesgos sus derechos ganados, los cuales por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo son irrenunciables; vista esta situación es el impulso que me lleva a realizar el presente trabajo con el fin de escribir un poco más de la clase obrera, por ser ésta una de las más necesitada del país.

CAPÍTULO I DERECHO DEL TRABAJO

1.1.- Breve reseña histórica del surgimiento del derecho del trabajo en México

El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida que surgió a raíz de la injusticia social, de la cual eran objeto los trabajadores que sólo sabían de maltratos e ignoraban sus derechos como seres humanos.

En la época precolonial, localizamos en el pueblo azteca un sistema de gobierno autocrático en el cual la voluntad de una sola persona era la ley absoluta; y con esto el *calpulli* (principal división de la sociedad azteca) perdía terreno y cada vez más la importancia política que tuvo a su creación; la nobleza se organizaba para formar un círculo hereditario y trascender por los tiempos adquiriendo poderío sobre los inferiores; gobernaban sin límites y se aprovechaban así de los tributos y de la fuerza de trabajo; situación por la que había una división de clases sociales en esa época.

Por un lado estaban los nobles, conformados por los gobernantes, sacerdotes y los guerreros, estos constituían a la clase económicamente poderosa. Por otro lado estaba la clase obrera o baja, integrada por agricultores, comerciantes, artesanos y esclavos, personas a las que les correspondía la realización de las actividades laborales propiamente dichas.

La mayor parte de la población estaba constituida por agricultores, el campesino azteca era totalmente independiente del artesano debido a que tenía una economía autosuficiente, su casa estaba construida de barro hecha por el mismo con la ayuda de sus parientes y sus principales instrumentos de labranza eran: la coa, esta era elaborada con sus propias manos, así como el metate que era utilizado para moler el maíz con el fin de poderlo consumir.

Su vestimenta era confeccionada por las mujeres con fibras de maguey éste crecía en abundancia por todo el territorio, además elaboraban sin ningún problema todo tipo de vasijas y ornamentos.

Los pochtecas o comerciantes constituían una clase importante y formaban parte de organizaciones que tenían a su cargo el comercio exterior con los demás pueblos.

Los artesanos eran los encargados de los oficios de amantecas, elaboraban mosaicos de plumas, orfebres, escultores, sastres, pintores y escribanos, alfareros, albañiles, talladores de madera, fabricantes de cuchillos, curtidores, entre otros.

Los esclavos constituían la clase inferior y eran considerados seres humanos con la capacidad de adquirir diversos derechos tales como poseer un patrimonio, adquirir y enajenar bienes, etcétera

Al descubrimiento del nuevo mundo continuó la conquista y a ésta última, la colonia y una injusticia tiránica con la justificación de incorporar al indio a la civilización occidental, pero el fin verdadero era llevar al indio a un estado de servidumbre extremo, sometiéndolo a través de la espada y la cruz establecieron la esclavitud en el trabajo.

“el español conquistador no supo o no quiso comprender el complejo sistema social que tenía ante sí.”¹

Sin duda que este nuevo mundo tenía civilización y cultura propias: sus tierras se dividían entre reyes, nobleza y común de los vecinos, existían desigualdades económicas sobre organización de castas reveladoras de privilegios y de esclavitud, no había industria ni capital, sólo trabajo.

¹ Alberto Trueba Urbina, *Derecho Social Mexicano*, Editorial Porrúa, 1ª edición, México, 1978, p.30.

En la época de la colonia surgió la industria en la Nueva España y con esto, el régimen de explotación del trabajo físico, éste quedaba instituido a través de la encomienda que consistía en la repartición de los indígenas, cobrándoles tributo a éstos por merced real, de esta forma quedaba el indígena a partir de ese momento en una situación total de explotación inhumana y un dominio total sobre sus vidas presentes y futuras. El aprovechamiento de los peninsulares sobre el trabajo del indio fue destinado a múltiples funciones: para la labranza y crianza de animales, construcción de edificios y servicios personales. Como era de esperarse, tal situación prevaleció durante todo el tiempo que duró la colonia.

La industria febril se estableció sobre bases gremiales, surgiendo la figura del gremio, el cual era un sistema de organización formado por sujetos dedicados a una misma profesión, teniendo éstos, privilegios sobre los jornaleros, propiamente dichos. Cada agrupación contaba con sus estatutos especiales elaborados por el virrey, quien era la autoridad máxima en la colonia, existía además un juez encargado de vigilar el fiel cumplimiento de tales ordenanzas.

La forma de producción que arrojaban los gremios mantuvo al trabajador en un estado de sometimiento casi aparejado a la esclavitud, lo que trajo como consecuencia un resentimiento profundo de los oprimidos por la mano tiránica del colonizador.

El sistema del gremio en la colonia, en pocas palabras, estuvo regido por las ordenanzas dictadas por el virrey, ejerciendo un poder absolutista para dominar la fuerza física del trabajador.

Debido a la explotación que vivió el trabajador novohispano durante esa época, surgió la división de las clases sociales, la cual dividía a la población en dos sectores: los poderosos que contaban con recursos económicos abundantes, resultado de su actividad de mando y dirección, y los trabajadores y peones por el otro, personas que se dedicaban a todo

tipo de actividad física. El tratadista Luis Chávez Orozco nos muestra de manera grafica la siguiente clasificación:

CLASE EXPLOTADORA

No capitalista	Terratenientes, señores feudales. Artesanos (maestros.) Industriales (dueños de obraje.)
Capitalista	Comerciante. Asentistas. Clero

CLASE EXPLOTADA

No proletariados	Peones, siervos, ejidatarios.
Proletariado	Jornaleros mineros. Jornaleros industriales. Oficiales artesanos.²

El primer antecedente que tenemos de los derechos humanos de los trabajadores, lo ceñimos en las Leyes de las Indias creadas por España y consideradas como el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, dichas leyes estuvieron encaminadas a proteger al indio de América y a impedir la explotación desbordada que sufrían los indígenas por parte de los españoles que vivían en la Nueva España.

Se intentó reconocer al indio como ser humano, pero desgraciadamente en la vida social, política y económica de la colonia

² Ídem., pp.39- 40.

nunca se colocó al indio en un grado igual al conquistador, por lo que las Leyes de las Indias no son más que medidas de misericordia, actos píos determinados por el remordimiento de una débil conciencia humana, humillantes beneplácitos a un pueblo derrotado y enormemente explotado; cabe mencionar que las Leyes de las Indias fueron complementarias del imperio azteca y un noble intento de protección humana.

Debido a la ineficacia de las Leyes de las Indias la situación del peón o jornalero siguió siendo de explotación, la situación del jornalero era desesperada, obligado a trabajar en jornadas inhumanas, sujeto a castigos crueles y despojado de todo derecho natural o social.

En el México independiente, el escenario de los trabajadores no cambió mucho en espejo con la época colonial, ya que éstos siguieron desprotegidos, subsistiendo la condición del indígena en un plano inferior y aun cuando se expidieron varias disposiciones declarando la igualdad entre peninsulares, criollos, mestizos e indígenas.

En él ejerce las condiciones de los trabajadores que fueron un maquinal de las disposiciones que existieron durante la colonia y por tal motivo obsoletas.

Con el surgimiento del latifundio no sólo continuó la situación tan precaria y maltratada de la clase trabajadora, sino que con éste alcanzó su máximo desarrollo la desigualdad social.

En la segunda mitad del siglo XI, con el latifundio surgieron nuevas formas de opresión hacia la clase pobre por citar algunas: el arraigo por deudas, exigencias de servicios personales a los indígenas, transmisión hereditaria de deudas, el surgimiento de las tiendas de raya etc. Desde nuestro punto de vista era una barbarie.

Los trabajadores no siempre permitieron los abusos laborales de los cuales fueron objetos. Y fue así que en el año de 1906 los mineros de

Cananea se organizaron y con dicha movilización pretendieron hacer valer sus derechos, con el fin de lograr una igualdad en la condición de trabajo como los trabajadores norteamericanos disfrutaban en esa época.

En la cual flotaba una desigualdad desbordada en el ambiente del trabajo físico y remunerado; como resultado de las protestas de los obreros, los representantes de éstos fueron atacados por la política porfirista mediante la fuerza militar y con esto el movimiento obrero fue apagado en instantes, entre gritos que clamaban justicia con tono de melodía marchante con dirección hacia una brecha de libertad social, escuchada por primera vez en nuestro país.

Como era de esperarse, los alaridos de justicia dejaron una secuela resonante en la nación, por lo que posteriormente se suscitaron las huelgas de los obreros textiles de Río Blanco y Atlixco en Veracruz y Puebla respectivamente, de igual forma fueron sofocados tal y como ocurrió con los movimientos que les antecedieron a través de las mismas armas.

Fue hasta el año de 1913 que se inicia el derecho mexicano del trabajo como producto de la Revolución Mexicana motivada por la injusticia social que se vivía el país. En el año de 1917, los hombres participantes en el congreso constituyente de Querétaro, establecieron las bases de una nueva teoría constitucional plasmada en su artículo 123 dirigida a lograr una justicia social, por lo cual dieron vida a la declaración de los derechos sociales de los obreros y campesinos y fueron agregados a la carta magna del país, con lo que por primera vez en nuestra constitución nació el derecho social positivo; tal evento fue el inicio de un constitucionalismo social que envolvería a nuestro país en esa época hasta nuestros días.

1.2.- Definición del derecho del trabajo

La definición del derecho del trabajo puede expresarse en dos sentidos, en sentido amplio, o doctrinal y en sentido estricto o jurídico; en sentido amplio el derecho del trabajo es el conjunto de principios o normas que tienen por objeto regular las relaciones de trabajo entre trabajador y patrón. En sentido estricto, el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas cuya función es la de regular las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo por cuenta ajena y en situación de subordinación a una empresa o patrón.

Por lo que se refiere a la definición en sentido estricto, nos permitimos valorar la definición que da el Dr. Miguel Borrell Navarro que expresa:

“Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular: Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales. Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo. Los organismos de clases, obreros y patronos. Sus características requisitos y personalidad.”³

Desde nuestro juicio, podemos decir que la definición hecha por el

Dr. Borrell Navarro es la más atinada y completa, vista desde un enfoque legal y formal del derecho del trabajo.

Dicho lo anterior y con la intención de dar una definición más precisa del derecho del trabajo, hay que tomar en cuenta ciertos criterios dados por algunos estudiosos de la materia, respecto que la definición del derecho del trabajo se clasifica desde el punto de vista:

a) De los fines que persigue el derecho del trabajo.

³ Miguel Borrell Navarro, *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*, Editorial Sista, 1996, p.4.

b) A los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

c) En relación con el objeto de la relación de trabajo.

En relación con las definiciones que atienden los fines del derecho del trabajo encontramos al maestro Trueba Urbina quien nos dice que

“el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican tienden reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana.”⁴

Mario de la Cueva de una manera más concisa nos dice

“el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”⁵

De dichas definiciones propuestas tanto por Trueba Urbina como por De la Cueva, podemos apreciar que por un lado Trueba hace referencia que el fin del derecho laboral es exclusivamente proteger y dignificar al trabajador, olvidando que existen de igual forma normas que protegen al patrón; por lo que respecta a Mario de la Cueva, se desprende una definición ambigua, sin embargo identifica con tal precisión el fin que busca el derecho del trabajo considerando a éste como la búsqueda de la justicia social que debe de existir entre las relaciones de trabajo, reiterando que este es el camino para lograr el equilibrio social de las partes que intervienen en dicha relación.

b) Respecto a las definiciones que contemplan a los sujetos que intervienen en la relación de trabajo Huec y H.C. Nipeperdey mencionan

⁴ Néstor De Buen L. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa 10ª edición, México, 1997, p.134.

⁵ *Ibidem*.

que el *“Derecho del Trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes.”*⁶

Walter Kalter Kasbel y Hermann Dersch sostienen que es *“el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en las relaciones de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas.”*⁷

Deducimos de las definiciones expuestas por Alfredo Hueck y H. C. Nipeperdey, que éstas se limitan única y exclusivamente a mencionar al trabajador y se omite de una manera total a la otra parte partícipe de la relación de trabajo. Referente a la definición dicha por Walter Kalter Kasbel y Hermann Dersch advertimos que a pesar de ser igualmente corta que la anterior, éstos últimos describen de una manera más amplia el concepto de trabajador y patrón, así como sus modalidades referentes a la relaciones de trabajo.

c) En cuanto a las definiciones que atienden al objeto de la relación laboral. Rafael Caldera nos dice que el derecho del trabajo es *“el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él, y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”*⁸

De la presente definición se desprende una limitación palpable en virtud de que ésta, no hace referencia al fin fundamental del derecho del trabajo tomando a éste como un solo medio de regulación de las relaciones laborales de una manera muy general.

⁶ *Ibidem.*

⁷ *Ídem.*, pp.134- 135.

⁸ De Buen L, Op. Cit., p.134.

Asimismo Cesariano Júnior dice que el derecho del trabajo es *“el conjunto de principios y leyes que consideran individualmente al empleado y empleador, unidos en una relación contractual de trabajo.”*⁹

Finalmente para Pergolesi, el derecho del trabajo es aquel *“que regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano.”*¹⁰

De igual forma en estas definiciones se presenta el mismo problema que en la anterior ya que se limitan a la regulación contractual de las relaciones de trabajo, por lo que su campo de aplicación es limitativo, pues no toman en cuenta la infinidad de relaciones laborales no contractuales que existen.

Una vez analizado los distintos puntos de vista dados por estos estudiosos del derecho laboral, concluimos en definir al derecho del trabajo de la siguiente manera:

El derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios jurídicos que tienen la finalidad de regular todo lo relativo a las relaciones existentes entre el capital y la producción, manifestadas en la prestación de la fuerza física o intelectual de una manera libre, subordinada y por lo tanto remunerada, de servicios personales con el propósito de establecer el equilibrio entre los actores que participan en la relación de trabajo y éstos con el gobierno, en virtud de ser de interés público, procurando con esto la justicia social.

⁹ *Ibidem.*

¹⁰ *Ídem.*, p.135.

1.3.- Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Con una concepción más precisa del concepto del derecho del trabajo podemos entender de una mejor forma la naturaleza que tiene dicho ordenamiento; bien es sabido que el derecho del trabajo es un derecho de carácter social, por tal motivo éste difiere con algunos principios fundamentales del derecho tradicional, tomando a éste último como derecho civil; en virtud de que el derecho del trabajo surge a raíz de movimientos sociales motivados por la injusticia social, de la cual era objeto la clase obrera oprimida y desprotegida de la sociedad.

Por lo que es un derecho joven comparado con el tradicional; para poder dar una explicación más fluida de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es necesario señalar algunas de las diferencias que existen entre ambos derechos.

Algunas de las diferencias existentes entre derecho laboral y el civil de acuerdo a la opinión de algunos estudiosos del derecho laboral son las siguientes:

a) El derecho civil, el cual tiene como principio fundamental la autonomía de las partes, difiere del laboral, en el que el contrato laboral se somete a una serie de condiciones impuestas por la ley, las cuales son obligatorias aun cuando no figuren en el mismo, y en este derecho la ley en su función de tutelar las garantías sociales de los trabajadores se sobrepone incluso a la voluntad del sujeto de trabajo, con los llamados derechos irrenunciables.

b) El derecho laboral no sólo contempla personas como en el derecho civil, sino que conoce patrones y trabajadores buscando lograr el equilibrio entre ambos.

c) El derecho tradicional contempla una esfera de intereses y controversias patrimoniales, en cambio en el derecho laboral tiene como fin

no sólo regular el trabajo como tal, sino que también recae su tutela en el sujeto de trabajo, es decir en el trabajador como sujeto humano.

Por consiguiente y tomando como punto de partida la presente diferencia nos encontramos con la transformación del concepto arcaico que se entendía por trabajo, el cual lo ubicaba en la categoría de mercancía, olvidando la condición humana del sujeto activo de éste, así como de sus derechos.

Podemos deducir de estas diferencias que el derecho laboral está encaminado a proteger y vigilar los derechos laborales de los trabajadores frente a sus patronos, con el fin de logra un equilibrio en las relaciones obrero patronales y con esto una justicia social; por otro lado, el derecho del trabajo por su naturaleza que nace de los movimientos sociales pertenece al interés público y colectivo de la nación, es entonces que este derecho pertenece a la rama del derecho público o social y su finalidad como se ha venido manifestando es regular las relaciones entre individuos autónomos con el carácter de trabajador y patrón, así como los conflictos que se llegaran a presentar en dichas relaciones, y con esto lograr el bien común entre la clase trabajadora y el capital.

Cabe mencionar que de acuerdo a la naturaleza de las autoridades jurisdiccionales del trabajo, este derecho es tripartito, ya que los representantes que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tres un representante de la clase trabajadora, uno de los patronos y el tercero del gobierno, de tal virtud que se considera al derecho del trabajo como tripartito por la intervención conjunta de dichos representantes en los conflictos laborales ya sean colectivos o individuales.

A manera de conclusión el maestro Néstor De Buen nos dice

“El derecho mexicano del trabajo funciona sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoras en los contratos individuales y colectivos.”¹¹

De lo anterior, se observa un espíritu humano que cubre la naturaleza jurídica del derecho del trabajo.

¹¹ De Buen L, Op. Cit., p.74.

1.4.- Principios generales del derecho del trabajo

Los principios generales del derecho del trabajo encuentran su nacimiento y fundamento en la constitución de 1917 con la adición del artículo 123 constitucional, mismos que se encuentran además plasmados en los primeros cuatro artículos de la ley reglamentaria de este artículo, en su primer capítulo en relación al apartado “A”.

El artículo 2do de la Ley Federal del Trabajo nos dice que *“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones de trabajadores y patrones...”* Nos damos cuenta que la ley al hacer alusión al concepto de justicia social tiene un espíritu revolucionario, pero para poder dar una interpretación de nuestra parte de este principio hay que definir lo que entendemos por equilibrio y justicia social.

Referente a la palabra equilibrio debemos de entenderla como la ecuanimidad y armonía que debe mantenerse en los actos que se realicen en las relaciones de trabajo.

Para poder definir la justicia social como principio rector del derecho del trabajo hay que tomar en cuenta ciertos puntos de vista dados por algunos tratadistas respecto al tema. Lustosa nos dice

“la justicia social se nos presenta como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social, como una tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales. Regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrando las clases sociales y suprimiendo eventualmente las deficiencias del contrato del trabajo.”¹²

De la presente definición resaltamos que contiene un espíritu muy natural encaminado a un bienestar que debe ser respetado y guardado hacia la sociedad, de igual manera hace referencia al equilibrio que debe

¹² De Buen L, Op. Cit., p.81.

darse entre las clases sociales respecto al orden económico, por último hace alusión al contrato de trabajo; por lo que concluimos que el autor nos quiso dar a entender que la justicia social es el equilibrio que debe de existir en todas las relaciones de trabajo.

Asimismo dicha definición es muy amplia, por tal motivo sólo concretizarnos a utilizar su idea principal para encaminarnos a una definición más compendia.

Por otro lado Absalón D. Casas, nos dice que la *“justicia social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, estando vinculado el bien común.”*¹³

De igual modo advertimos en la presente definición el equilibrio que debe de aparejar el trabajo y el capital de tal forma que dicho vínculo debe tener como finalidad el bien común.

Ambas definiciones van encaminadas hacia un mismo objetivo, el cual es lograr un equilibrio social entre el capital y la producción dejando entredicho la inclinación a la procuración de la clase social baja, por lo que ambas definiciones no son muy claras.

Para Jacques Maritain la justicia social desde el punto de vista del derecho laboral; *“se trata ante todo del derecho a un salario justo, pues el trabajo del hombre no es una mercancía sometida a la simple ley de la oferta y la demanda.”*¹⁴

En esta definición nos encontramos con una delimitación y dirección concisa al referirse al derecho de percibir un salario justo a cambio del trabajo del hombre, haciendo de este una distinción muy certera al referirse que el trabajo no es una mercancía regulada por la ley, sino que el salario

¹³ Ibídem.

¹⁴ Ibídem.

debe de ser suficiente para poder proveer los medios necesarios y así poder llevar a cabo una vida digna y plena dentro de la sociedad.

Advertimos que la presente definición encuentra su corriente motivadora en la nueva idea del trabajo, el cual dejó de considerarse como mercancía y tomo una dirección de humanización del concepto de trabajo tomando a este último como el esfuerzo físico o intelectual que realiza una persona de manera subordinada; asimismo la presente corriente no nada más contempla al trabajo en sí, sino que también reconoce al trabajador como un sujeto con voluntad capaz de adquirir derechos y obligaciones.

Por otra parte Trueba Urbina nos dice

“la idea de justicia social no sólo tiene como finalidad nivelar los factores en las relaciones de producción o laborales protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción.”¹⁵

Trueba en su definición nos muestra un espíritu humanitario que deben de tener las normas del trabajo, al hacer mención de que no basta con regular las relaciones de trabajo y tutelar de manera especial al trabajador sino que va más allá, sin olvidar los motivos revolucionarios que llevó el pueblo de México con el fin de lograr una justicia social revolucionaria, es decir que las normas rectoras del derecho del trabajo desde su naturaleza deben ver al trabajador no sólo como un número nominal más sino que éstas le reconozcan a este último su calidad de ser humano, y respetar fielmente su autonomía como tal. Para nosotros esta sería la definición más acorde para entender la justicia social desde el punto de vista del derecho del trabajo.

Por último, hemos de concluir que el primer principio del derecho laboral es lograr que exista la justicia social en la vida productiva del ser

¹⁵ Ídem., p.82.

humano, es decir que la esfera del trabajador como individuo autónomo capaz de adquirir derechos y obligaciones logre un mejor estatus de vida dentro de la sociedad en donde coexiste.

Asimismo en el artículo 3 de la misma ley en su primer párrafo nos dice:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico para el trabajador y su familia.”

Por otra parte en el artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo menciona:

“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona a la profesión industria y comercio, que le acomode siendo lícito.”

Visto lo anterior, en los numerales 3 y 4 de la Ley Federal del Trabajo encontramos el principio fundamental más importante del derecho laboral, los cuales para un mejor análisis hemos clasificado de la siguiente manera:

- El derecho al trabajo.
- La libertad, la igualdad, la dignidad, la salud de los trabajadores.

Por lo que se refiere al derecho al trabajo como principio fundamental del derecho laboral, podemos decir que es el espíritu de justicia que se ha venido buscando a través de todos los movimientos sociales en el mundo con un solo objetivo, el bienestar y la libertad de decisión de la clase explotada, pero para dar una idea más clara y precisa de este principio hay que observarlo desde el punto de vista del derecho laboral, el cual considera al trabajo como el medio por el cual el trabajador, tomando a este último como un individuo autónomo de voluntad y decisión, pueda lograr un nivel de vida decoroso dentro de una sociedad.

La libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores de la misma forma son principios generales del derecho del trabajo que tienen sus raíces en las revoluciones sociales, de tal manera que debemos de tomar a la libertad en razón del ejercicio y decisión para poder realizar cualquier tipo de trabajo ya sea físico o intelectual y sin prohibición ni limitación alguna al ejercerlo.

En relación a la igualdad, ésta es entendida respecto a la que debe de existir y prevalecer en las relaciones de trabajo, esto es entre el esfuerzo físico y mental de producción con el capital económico del país; así mismo y comprendiendo desde un punto de vista más actual y entendible para la sociedad, lo que es la igualdad en el trabajo, esta puede ser entendida respecto de la remuneración económica que debe de existir en el trabajo prestado y la cantidad física en dinero o en especie recibida por dicho esfuerzo.

La salud de los trabajadores como concepto fundamental del derecho del trabajo, hace alusión al bienestar del trabajador y sus familias dependientes, el cual se logra a través de un salario decoroso debiendo ser suficiente para satisfacer todas y cada una de las necesidades que se presentan en la vida diaria del trabajador y sus allegados, de tal forma que dicho principio resalta el sentir paternalista que tiene el derecho del trabajo manifestado en la vida normativa del país a través de la Ley Federal del Trabajo.

Estos principios denotan una corriente libertadora y un espíritu humano derivado de la lucha de las clases sociales, respecto al trabajo, tal y como se desprende de los principios con antelación analizados.

La idea central de estos principios, es el anhelo que ha perseguido el derecho del trabajo desde sus inicios; el cual ha sido de acuerdo a la opinión de Néstor De Buen L. El de *“garantizar a todos los hombres que*

*mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente.*¹⁶

El maestro De Buen expresa de una manera muy certera el espíritu que sostienen estos principios, tomando como punto de apoyo dicha opinión, podemos concluir en pocas palabras que los principios que se desprende de los artículo 3 y 4 de la Ley Federal del Trabajo se refieren a la importancia y el deber social que debe de existir respecto a que toda persona tiene derecho al trabajo y este último debe de ser acorde a la fuerza física e intelectual prestada, la cual debe realizarse en condiciones de respeto, libertad y dignidad; así como de una remuneración líquida y suficiente hacia el trabajador en virtud de la subordinación de éste; ya que el trabajo es el medio por el cual el trabajador puede lograr obtener un nivel de vida decoroso y con esto darle vida a la justicia social.

¹⁶De Buen L, Op. Cit., p.83.

1.5.- Características del derecho del trabajo

Una vez realizado el análisis de algunos de los principios fundamentales del derecho del trabajo, hay que dar paso a la descripción de las características de éste, para realizar este objetivo, debemos de respaldarnos en la doctrina de la materia; por lo que Mario de la Cueva en su libro *Derecho Mexicano del Trabajo* nos hace una clasificación de las características del derecho del trabajo de la siguiente manera:

- El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora.
- El derecho del trabajo es expansivo.
- El derecho del trabajo es inconcluso.
- El derecho del trabajo es imperativo.

Por lo que respecta al derecho del trabajo como derecho de los trabajadores, es en virtud a que el derecho del trabajo, es un derecho de naturaleza social, ya que éste surge a raíz de los movimientos revolucionarios que fueron motivados y realizados a través de las manos de miles de hombres que se encontraban oprimidas en su fuerza de trabajo.

El derecho del trabajo, en pocas palabras, es el resultado de la lucha de las clases sociales, por lo que es debido señalar que el derecho del trabajo surge en la vida jurídica por medio de la Ley Federal del Trabajo y es ahí en donde localizamos las garantías mínimas que deben de existir para la protección y procuración de los derechos de los trabajadores en relación a la fuerza productiva del trabajo. De tal manera que esta característica del derecho del trabajo pone de manifiesto una vez más la paternidad que tiene este derecho respecto de la clase social más desprotegida del país.

Se considera que tiene una fuerza de expansivo el derecho del trabajo, ya que este derecho es universal, es decir el derecho del trabajo mexicano tuvo influencias de las revoluciones sociales existentes en su

momento histórico en todo el mundo, entre ellas la Revolución Rusa y la Revolución Francesa, por mencionar algunas.

Esta idea de expansión del derecho del trabajo, para dar una idea más clara de este alcance, hay que enfocarlo desde el punto de vista de las relaciones de trabajo que existe entre la mano de producción y el capital, porque es en estas relaciones en donde surge la justicia social, a través del equilibrio que debe de prevalecer entre ambas partes.

El derecho del trabajo es inconcluso, debido a la dinámica constante de la sociedad, por lo que el derecho del trabajo como se ha venido manifestando es el derecho de los trabajadores, el cual contiene las garantías mínimas protectoras para estos últimos, a medida que va evolucionando la sociedad, las condiciones de vida de igual forma se transforman, por consecuencia las normas reguladoras del derecho de los trabajadores deben de estar en constante actualización, de acuerdo a las necesidades humanas que se presenten en la sociedad.

El derecho del trabajo es imperativo, en virtud de que emana de una ley, y ésta representa el orden normativo conformado por principios y normas jurídicas que tienen como finalidad, la regulación y procuración de los derechos de los trabajadores respecto de las relaciones de trabajo, del cual este último es partícipe, de tal manera que en el artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo encontramos los caracteres formales del derecho del trabajo, indicándonos que son normas de orden público, por tal motivo son normas de carácter imperativo; asimismo en la fracción XIII de dicho numeral nos dice la exclusión de la renuncia por parte de los trabajadores, de sus derechos, prerrogativas y beneficios, esto coloca al derecho del trabajo por encima de la voluntad del trabajador, en su función de tutelar su esfera jurídica.

Por otra parte, el Dr. Miguel Borrel Navarro, inspirado en los principios fundamentales del derecho del trabajo nos da de igual forma una clasificación de características:

- *“La equidad.*
- *La justicia social.*
- *El equilibrio entre los factores de producción.*
- *La protección especial al obrero.*
- *La irrenunciabilidad de los derechos laborales.”¹⁷*

La equidad, debe d tomarse como la igualdad que debe de existir en las relaciones laborales reguladas a través de los tribunales laborales al momento de la impartición de la justicia.

La justicia social se traduce como el fin primordial que tiene el derecho del trabajo, regulando al trabajo propiamente dicho en relación a la persona autónoma que lo presta, tanto en fuerza física como intelectual; ya que para el derecho laboral, el trabajo justo y reivindicatorio de la dignidad y el bienestar de la clase trabajadora, es el camino para lograr la justicia social.

El equilibrio de los factores de producción, no es más que la armonía que debe de preponderar entre el trabajador y el patrón, tomando al primero como la mano de obra de producción y a este último como el capital de distribución, y estos dos con el estado el cual tiene el carácter de mediador y patrón.

La protección especial para el trabajador, sé debe entender como el espíritu más esencial y actual de la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta considera al trabajador como la parte más débil que conforma las relaciones de trabajo; por lo que se ha considerado que la ley tiene una esencia paternalista hacia con el trabajador.

Por último, respecto de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, nos dice la propia constitución al igual que la Ley Federal del Trabajo, que son irrenunciables los derechos de los trabajadores, y lo único que

¹⁷ Borrel Navarro, Op. Cit., p.9.

interpreta esta ley como renuncia se refiere a la renuncia al trabajo propiamente dicho, pero de ninguna manera a sus derechos inherentes al sujeto activo de producción.

1.6.- Fundamento constitucional de la ley federal del trabajo

La Ley Federal del Trabajo encuentra su nacimiento en el espíritu social y protector que emana del artículo 123 de la constitución en su apartado “A”; cabe mencionar que el apartado “B” de este ordenamiento constitucional, nos identifica de igual forma normas protectoras para los trabajadores, con la característica de que estos últimos son al servicio del Estado, situación que no hemos pasado en ningún momento por alto, sin embargo, es de apreciarse, que en virtud de la naturaleza de la presente propuesta de tesis, consideramos que no afecta a los trabajadores que contempla el apartado “B” del artículo en comento; por lo que no los excluimos a éstos, simplemente son ajenos al tema que nos acoge.

No obstante, es de mencionar lo que dice el tratadista Rubén Delgado Moya: *“En el artículo 123 en sus dos concepciones que constituyen la base y esencia de sus normas fundamentales: la protección y reivindicación de los trabajadores, como resultado de la integración del derecho social en el derecho del trabajo.”*¹⁸

Dicho lo anterior, es de continuar con la interpretación jurídico-social del artículo 123 de nuestra carta magna, con el propósito de entender aún más los principios y la esencia de justicia social que persigue el derecho del trabajo.

El espíritu social y revolucionario que patrulla este precepto constitucional, lo encontramos plasmado en las normas protectoras mínimas que deben prevalecer en las relaciones de trabajo, fundamentalmente de la clase trabajadora productiva del país; tal es el caso que en su primer párrafo de dicho numeral nos dice *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo.”*

¹⁸ Rubén Delgado Moya, *El Derecho Social del Presente (Derecho al Trabajo al Capital y a los Instrumentos de Producción y Consumo)*, Editorial Porrúa., México, 1977, p.375.

Tal y como se desprende de dicho párrafo, es aquí precisamente en donde encontramos el fin fundamental del derecho laboral; el cual como se ha venido diciendo, es lograr la “justicia social” a través del derecho a trabajar propiamente dicho, y la regulación de éste, mediante la ley. Asimismo encontramos a lo largo del cuerpo del apartado “A”, una infinidad de normas que regulan los derechos de los trabajadores los cuales son considerados en este apartado como: obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general todo tipo de relación de trabajo (se entiende entre particulares).

Entre las disposiciones más sobresalientes del presente apartado podemos señalar las siguientes:

Conforme a la jornada de trabajo, la fracción I nos dice *“la duración de la jornada máxima será de ocho horas.”*

Esta disposición denota el espíritu de libertad revolucionario que emana de este artículo 123 constitucional, al minimizar la jornada diaria de trabajo la cual como lo expresa esta fracción, es de ocho horas, protegiendo con esto la integridad y condición de producción del trabajador y evita con esto la explotación del mismo.

Por otra parte en la fracción II nos habla que *“la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas máximo. Quedan prohibido las labores insalubres o peligrosas.”*

De esta fracción se desprende un sentido de protección y una corriente humanista hacia la clase trabajadora, respecto de la procuración de las condiciones, que debe de existir en las relaciones de trabajo, para lograr el bienestar del trabajador.

Asimismo en la fracción III nos menciona que *“queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima de seis horas.”*

En este sentido entendemos la protección y el atino que guarda dicho principio hacia con los menores de edad, por lo que de igual forma se muestra un espíritu justiciero que caracteriza la Ley Federal del Trabajo.

En la fracción XI nos señala que *“cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.”*

En este punto nos damos cuenta del alcance social y económico que protege el artículo 123 constitucional, con la obligatoriedad, y el límite que impone sobre las horas extraordinarias que puede el trabajador realizar, y la remuneración en dinero de las mismas, dejando atrás la explotación desmesurada que había en la mano de fuerza de la clase trabajadora.

Respecto del salario el artículo 123 contempla normas y principios protectores del mismo, es el caso que en su fracción VII manifiesta *“para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.”*

Esto es, la igualdad del salario, que debe existir en la prestación del trabajo y la remuneración del mismo, sin que importe el sexo o la nacionalidad del agente activo de producción; dando con esto una igualdad de trabajo entre el hombre y la mujer.

Por otra parte en la fracción VI nos dice en su primer párrafo *“los salarios mínimos que deberán de disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.”*

De lo siguiente se desprenden dos tipos de salarios los generales que contemplan a todo tipo de mano de obra, y los segundos correspondientes a los sujetos de profesión acreditados (abogados, arquitectos, ingenieros, doctores etc.) por lo que se toma una generalidad del sujeto activo de producción respecto al derecho de éste para recibir un sueldo.

De igual forma en su segundo párrafo nos dice *“los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural.”*

Los legisladores en esta fracción hacen un señalamiento claro, que el salario es el medio de reivindicación y dignificación de la clase trabajadora, y por medio del cual, pueden mejorar su nivel de vida.

En la fracción VIII nos señala que *“El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.”*

Esta fracción contiene una protección especial al salario mínimo, ya que éste, es percibido por la clase obrera más pobre, por tal motivo y en virtud de su naturaleza, no puede por ningún motivo ser disminuido de su patrimonio.

Una vez analizadas algunas de las normas y principios que contiene el artículo 123 de nuestra constitución, es de concluir que dicho artículo no es más que la manifestación plasmada de los principios revolucionarios que persiguieron hombres y mujeres en los tiempos difíciles en que eran explotados.

1.7.- Breve reseña histórica de la creación y evolución de la ley federal del trabajo en México

La Revolución Mexicana de 1910, tuvo como fin terminar con la dictadura gubernamental que ejercía el presidente Porfirio Díaz; fue entonces que el 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero, expidió el Plan de San Luis, el cual desconocía de manera tajante el régimen porfirista convocando al pueblo a la estructuración de la constitución y proclamó el principio de “no reelección”, y a través de los convenios de Ciudad Juárez se pone fin a la dictadura porfirista.

La historia nos dice que los principios sociales de la Revolución fueron tomados a la ligera y olvidados por el gobierno maderista, originando con esto la existencia y rebelión de un caudillo de nombre Emiliano Zapata, el cual tuvo como inspiración en su causa libertadora, los pensamientos de libertad y justicia de José María Morelos, insurgente de la independencia de México, tomando una bandera nueva de revolución con el lema “tierra y libertad.” Y una vez más el pueblo de México se levantó en defensa de su ley fundamental.

“El 15 de julio de 1914 el general Victoriano Huerta abandona el poder y se logra el triunfo indiscutible de la revolución social constitucionalista que se había venido persiguiendo muchos años atrás, casi de inmediato los congresos de los estados empezaron a expedir normas protectoras respecto al trabajo.”¹⁹

El 8 de Agosto de 1914 en el estado de Aguascalientes, se decretó la reducción de la jornada de trabajo a sólo nueve horas, se impulsó el descanso semanal y se prohibió cualquier descuento al salario.

¹⁹Mario De la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. tomo 1, Editorial Porrúa, 13ª edición, México, 1993, p.45.

El 15 de septiembre del mismo año en el estado de San Luis Potosí se expidió un decreto fijando los salarios mínimos; en el mismo mes pero en el estado de Tabasco de igual forma se decreto la fijación de los salarios mínimos que deberían de percibir los trabajadores del país, se redujo la jornada de trabajo a un máximo de ocho horas, y canceló las deudas de los campesinos.

En el estado de Jalisco el 7 de Octubre se publicó el decreto que llevo por título de Primera Ley del Trabajo Revolucionario, conteniendo disposiciones referentes a la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.

El 4 de octubre de 1914 en Veracruz se estableció el descanso semanal, fue así que el día 19 de octubre de 1914 se expidió la Ley del Trabajo del estado de Veracruz, cuya resonancia llegó a casi todos los rincones del país, entre algunas disposiciones de esta ley, se encontraron normas respecto a la jornada de trabajo que debería ser máximo de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, riesgo profesional, escuela primaria para los hijos de los trabajadores que debería ser patrocinada por los empresarios así como la inspección del trabajo.

La Ley del Trabajo de Veracruz, dio grandes beneficios a la clase obrera, reconociendo a éstos, la plena libertad sindical, el derecho de huelga, motivando y alentando con tales disposiciones al movimiento de la clase trabajadora.

En el estado de Yucatán el general Salvador Alvarado en el año de 1915 propuso reformar el orden social y económico del estado, con la expedición de las leyes que fueron conocidas con el nombre de las cinco hermanas, conteniendo éstas, disposiciones en materia agraria, hacendaría, del catastro y del trabajo; esta reforma fue un intento bien encaminado para poder lograr la socialización y reivindicación de la vida de la clase trabajadora. Esta ley reconoció y declaró algunos de los principios y derechos básicos que deberían de tener los trabajadores.

Además contempló las instituciones colectivas, asociaciones, contratos colectivos y el derecho a huelga, así como las bases del derecho individual de trabajo. Uno de los aspectos innovadores que dispuso esta ley, fue la regulación del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, regulo también las reglas de higiene y seguridad que debían de presentar las fabricas, y lo referente al riesgo de trabajo; por último creó los órganos que conocerían las controversias de trabajo, las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

El 15 de Noviembre de 1928, tuvo lugar en la ciudad de México una asamblea en la cual participaron obreros y patronos conjuntamente presentando un proyecto de Código Federal del Trabajo, publicado por la C T M (Confederación de Trabajadores de México); éste seria el primer antecedente material de la primera Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1929, el presidente Portes Gil llevó a cabo la reforma del artículo 73 en su fracción X; habilitando con esta reforma a la federación para poder legislar en materia del trabajo, expidiendo leyes reglamentarias correspondientes, esto dio como resultado que en el año de 1931 la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto de ley con la ayuda del destacado licenciado Eduardo Suárez; a pesar de que fue ampliamente debatido por el Congreso de la Unión el 18 de agosto de 1931 fue aprobada y promulgada la primera Ley Federal del Trabajo.

Con la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se abrió aún más la brecha que venían siguiendo los principios de justicia social de la clase obrera; en virtud de que esta ley es y será de interés nacional y tiende a conseguir un acercamiento más inmediato del gobierno hacia con la clase trabajadora del país.

Con el transcurso de los años, las necesidades de la sociedad mexicana fueron cambiando; por lo que la Ley Federal del Trabajo tuvo que

ser reformada con el propósito de estar acorde con las necesidades y las exigencias de la clase trabajadora.

En el año de 1960 el presidente López Mateos, formó una comisión integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y algunos estudiosos del derecho del trabajo, con la finalidad de crear un anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, pero para lograr tal hecho, era necesario en principio de cuentas reformar el artículo 123 Constitucional Apartado "A", respecto de sus fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXII. Con estas reformas se logró la universalidad de las normas de trabajo en México, así como de su ámbito de aplicación de estas últimas, que son:

La edad mínima para poder ejercer un trabajo es de catorce años, dejando atrás con esta disposición la explotación de los menores de edad del país.

Por otro lado se limitó la jornada de trabajo a ocho horas diarias en el día, y siete durante la noche.

Respecto al salario se determinó con más precisión y los alcances que debería tener hacia con el trabajador y su familia.

También se fijó el porcentaje de la partición de los trabajadores en las utilidades que generaran las empresas.

Se determinó la indemnización constitucional por concepto de despido injustificado sufrido por el trabajador y por causa imputable al patrón por el importe de tres meses de salario diario integrado.

Por último, respecto al hábito de aplicación de normas de trabajo, se logró la clara división de las competencias de las autoridades del trabajo, dejando claro que todas las ramas de la industria son de competencia

exclusiva de la federación, tales como son: la textil, la eléctrica, cinematografía, azucarera, etc. por mencionar algunas.

En el año de 1962, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa de reforma del artículo 123 en sus respectivas fracciones desglosadas con antelación, y en ese mismo año el presidente del país también promovió la iniciativa para reformar la ley de 1931.

El presidente Gustavo Díaz Ordaz en el año de 1967, integró una segunda comisión, formada por los mismos integrantes de la primera comisión, con la finalidad de elaborar un nuevo proyecto de Ley del Trabajo, el cual se concluyó en el año de 1968 con la invitación dada por el Ejecutivo a los sectores de la sociedad en este caso en especial a la clase trabajadora y a la clase patronal, para que dieran su punto de vista respecto de las reformas que se pretendían realizar, designando estos a un grupo de personas que los representaran ante dicha comisión.

La clase patronal por conducto de un grupo de abogados los cuales los representaron en la comisión redactora del proyecto de la nueva ley. Tomaron una postura totalmente negativa a éste, objetando entre muchas otras disposiciones la jornada de trabajo, la prima dominical, al pago doble por concepto de trabajo extraordinario; rechazaron la idea del periodo de vacaciones pagadas.

Por otro lado los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas totalmente contraria a las dadas por los representantes de la clase patronal, ya que las propuestas hechas por los altavoces de la clase obrera eran inspiradas en los principios y el espíritu revolucionario de la ley de 1931, haciendo la aclaración de que dichos principios podían mejorar, entre las reformas que propuso la clase trabajadora por conducto de sus representantes, fue la Federalización del ámbito de aplicación de las normas de trabajo, previa reforma de los preceptos constitucionales claro está, dando con esto más libertad al sindicalismo y al derecho de huelga.

Una vez analizadas las observaciones manifestadas por la clase trabajadora y la patronal, la comisión redactora dio paso a la redacción del proyecto final, en diciembre de 1968. Posteriormente el Ejecutivo envió a la cámara de diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, misma que fue decretada el 23 de diciembre de 1969, y entró en vigor el 1 de mayo de 1970, con la cual quedaba abrogada la ley de 1931.

La Ley Federal del Trabajo a lo largo de todos sus antecedentes históricos de formación, siempre mantuvo los espíritus revolucionarios vivos, procurando con esto el bienestar de la clase trabajadora y logrando el equilibrio social entre la producción y el capital.

1.8.- Reformas realizadas a la ley federal del trabajo en su historia

La Ley Federal del Trabajo a lo largo de su historia, ha tenido un sinnúmero de reformas y adiciones, tanto en la ley de 1931, así como en la ley de 1970. Por lo que se refiere a la ley de 1931 las reformas realizadas más importantes de esta ley tuvieron lugar en el año de 1962, como resultado de las reformas constitucionales hechas en el mismo año respecto del artículo 123 apartado "A", en sus fracciones, II, III, VI, XXI, XXII y XXXI. Por lo que se modifican los siguientes artículos 19, 20, y 22 de la ley de referencia, mediante decreto de 29 de diciembre de 1962, en relación al contrato de trabajo de los menores de edad; los artículos 72, 76, 77, concernientes en las horas de trabajo, así como los días de descanso para las mujeres y los menores de edad. Los artículos 90, 100, 100-A al 100-F, 414 al 428, 428-A al 428-C y 428-D al 428-H modificando todo lo relativo al salario mínimo y al alcance social que debe tener este último, la comisión de salarios mínimos y comisiones regionales de los salarios mínimos, y el procedimiento para fijar los mismos; los artículos 100-G al 100-U, referentes a las particiones de los trabajadores por concepto de utilidades de la empresa, los artículos 110-e al 110-L; regulando de una manera especial el trabajo de los menores de edad; los artículos 121, 122, 123, 124, 125, 125-A y 125-B, respecto de las rescisiones de los contratos de trabajo; así como el derecho a la reinstalación obligatoria, los artículos 428-I al 428-Y, que nos hablan de la comisión nacional para la participación de las utilidades.

En el año de 1964, a través del decreto del 3 de enero, se adiciona el artículo 7 transitorio del decreto del 29 de diciembre de 1962, en relación al reparto de utilidades.

Mediante decreto de 9 de diciembre de 1966, se reforma el artículo 300 referente al riesgo profesional.

Por otro lado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, de igual forma se efectuaron varias reformas y adiciones, entre las que destacamos las siguientes:

En el año de 1976, se reforman los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 127, 124, 156, 600, 604, 726, estableciendo el procedimiento para realizar los pagos adicionales de reparto de utilidades, con el objetivo que FONACOT, pudiera conocer créditos y estos fueran deducibles de salario, así como la cláusula de admisión sindical, respecto del derecho de preferencia y la creación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, organizando de una forma eficaz la descentralización de las Juntas.

En el año de 1978, se adiciona el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo y el Capítulo III bis, comprendiendo los artículos 153-A al 153X, y modificando los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412 por mencionar algunos, estableciendo la obligación y las reglas que deben seguir las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores, se adicionan los artículos 412-A al 421-F, 527-A y 539-A, estableciendo y regulando las autoridades administrativas encargadas de vigilar y controlar lo referente a la seguridad e higiene que debe existir en las empresas.

En ese mismo año se le adiciona al artículo 123 apartado "A", el primer párrafo de éste, el cual toma como base fundamental el trabajo digno y útil.

En el año de 1980, tuvo sin lugar a duda el mayor número de reformas procesales realizadas en la historia de la Ley Federal del Trabajo.

El 4 de enero de 1980, se modifican el Título Catorce, que nos habla del derecho procesal. Título Quince, del procedimiento de ejecución. Título Dieciséis, de las responsabilidades y sanciones, y se adiciona el artículo 47, referente al para procesal aviso de despido, se derogan los artículos del 452 al 468, 470 y 471, dando como resultado el nuevo derecho procesal de trabajo.

El 20 de octubre de 1980 se adiciona el Título Sexto con un Capítulo XVII regulando todo lo relativo al trabajo prestado en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la ley.

En el año de 1983, se reforma el artículo 141 ampliando la aportación patronal al INFONAVIT.

En 1987 se reformaron los artículos 15, 42, 91 al 96, 144, 322, 324, 336, 345, 486, 523, 553, 557, 561 al 574, 676, 678, 679, 680, 681, 1004, adicionando el artículo 682-A, derogando al artículo 572, reformas que tienen por objeto encuadrar la Ley Federal del Trabajo con la adición realizada del artículo 123 constitucional apartado "A" párrafo segundo con el motivo de establecer una comisión nacional cuya finalidad sería fijar los salarios mínimos de los trabajadores dependiendo del área geográfica, terminando con esto la distinción del salario de las metrópolis y el del campo; estableciendo además las bases para la integración de las comisiones consultivas tripartitas (representante de los trabajadores, de la clase patronal y por último del Estado) para una mejor procuración de sus funciones; a través de estas reformas podemos darnos una idea de la importancia económica que resulta ser la regulación y determinación de los salarios mínimos los cuales deben estar en íntima armonía con los cambios socioeconómicos que se susciten en el país.

Por último, en el año de 1990 se reforma el artículo 123 Constitucional en su apartado "A", la fracción XXXI inciso a) con el motivo de contemplar en este apartado a los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito que se privaticen, conservando su régimen laboral del apartado "B".

Nos podemos dar cuenta de lo anterior, que todas las reformas y adiciones que se han hecho en la Ley Federal del Trabajo, así como las reformas constitucionales del artículo 123 apartado "A", han sido en beneficio y protección de la clase trabajadora como son: la jornada de trabajo, control y regulación de las horas extras, reparto justo de utilidades, vivienda para el trabajador, capacitación y adiestramiento etcétera.

Por tal motivo nuestra propuesta de adición al artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, sigue la misma intención de proteger y tutelar los intereses particulares de los trabajadores pero en los juicios laborales.

En virtud de haber analizado de una forma compendia la historia de la creación del derecho del trabajo en México y haber delimitado su definición, y estudiado sus principios fundamentales, así como su naturaleza jurídica, el contenido de su fundamento constitucional, y por último haber estudiado un poco de la historia y evolución de la Ley Federal del Trabajo, pasamos al análisis y desarrollo de las autoridades jurisdiccionales del trabajo del país, las cuales son las encargadas de administrar la justicia social de acuerdo a sus competencias.

Cabe resaltar que para poder desarrollar el presente tema, me basé en el análisis realizado por el maestro Ramírez Fonseca Alonso a través de su Ley Federal del Trabajo comentada.

CAPÍTULO II AUTORIDADES JURISDICCIONALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.- Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Para dar una explicación adecuada de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debemos tomar en cuenta las opiniones dadas por algunos estudiosos del derecho del trabajo respecto al tema; así como ciertos criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, puesto que no ha sido fácil encuadrar a las Juntas dentro de un carácter administrativo o desde un carácter de tribunal autónomo con jurisdicción independiente.

Algunos doctrinarios de la materia, coinciden en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrían pertenecer a cualquiera de los tres poderes de la Unión.

De la Cueva señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje *“son una institución especial: por su actividad material, ejercen funciones legislativas y jurisdiccional”*¹; y sostiene que: *“las juntas no son tribunales de derecho sino de equidad en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana.”*²

De lo anterior creemos, que Mario De la Cueva con un espíritu revolucionario, y tomando como base la esencia del derecho del trabajo, hace una descripción de sus autoridades jurisdiccionales de una manera idealista, y no por eso fuera de contexto, al darle a las Juntas de Conciliación y Arbitraje un carácter de tribunales de equidad y no de derecho, con una gran diversidad de funciones tanto administrativas en lo referente a los conflictos colectivo económicos y jurisdiccionales en razón de las sentencias que dictan estos tribunales con carácter de imperativos.

²⁰ Néstor De Buen L. *Derecho Procesal del trabajo*, Editorial Porrúa, 2ª edición, México, 1990, p.143.

²¹ *Ibidem*.

Por una parte estamos de acuerdo con el, en relación a que las considera como tribunales y además con autonomía jurisdiccional, pero sin embargo para nosotros las Juntas si son tribunales de derecho y no de simple equidad ya que como él lo menciona sus sentencias tienen imperio, y la actividad procesal ante las Juntas actualmente gracias a las reformas del 80 tienen las características de un juicio, y el derecho aplicado en estos tribunales puede ser oral o escrito como lo marca la ley.

Trueba menciona en contraposición de lo sostenido por De la Cueva, respecto de que las Juntas son tribunales de equidad, éste primero dice que no son tribunales de equidad sino de derecho ya que *“aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo, conforme al artículo 16 de la ley (de 1931).”*³

Por otro lado reconoce que el nombramiento de los funcionarios que trabajan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje señalaría un sometimiento al poder Ejecutivo, pero aclara la autonomía que existe en el colegiado en virtud de que la sociedad en forma democrática, llevan a sus candidatos a poder conformar a las Juntas; concluyendo que las Juntas no sólo se limitan a realizar funciones jurisdiccionales, sino que *“constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias.”*⁴

Podemos estar de acuerdo con la afirmación de Urbina en considerar a las Juntas tribunales de trabajo, y que el derecho que emana de estas es consuetudinario y tiene jurisdicción propia por lógica; pero de cierta forma no llega una conclusión muy clara respecto de las actividades administrativas que realizan estos tribunales de derecho de trabajo, sin embargo al encuadrar las funciones de las Juntas en legislativas, ejecutivas

²²De Buen L, Op. Cit., p.142.

²³Ibídem.

y jurisdiccionales nos entera de la presencia de la especialidad que representan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Antes de llegar a una opinión propia, nos permitimos transcribir la siguiente tesis jurisprudencial respecto del tema:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Aun admitiendo la plena soberanía de los tribunales del trabajo, para apreciar en conciencia los hechos y las pruebas que se someten a su decisión, es indudable que se encuentran obligados a estudiar las cuestiones de derecho que entrañan las resoluciones en los negocios de que conozcan, con estricto apego a las disposiciones en vigor.

Santillán Miguel y Coags.

Pág. 511. T XXXIV, 20 De Enero De 1932.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente. Seminario Judicial de la Federación.

Época. Quinta Época.

Toma XXXIV Tesis

Página: 511. Tesis Aislada.

De la tesis anterior apreciamos el intento realizado por la Suprema Corte, para unificar los distintos criterios que existen referente a la naturaleza jurídica de las Juntas, por lo que se concluye que para nosotros las Juntas de Conciliación y Arbitraje son aquellos tribunales de derecho del trabajo con jurisdicción y ejecución propia, tendientes a realizar actividades administrativas de interés público, y gracias a las características de integración de estos tribunales, estamos en presencia de tribunales tripartitas, en virtud de contemplar a los representantes de los sectores sociales así como uno del gobierno, y lograr con esto la equidad de las partes; pero a pesar de esta característica es indudable que las Juntas aplican el derecho social.

2.2.- Generalidades de las Juntas Federales de Conciliación

Una vez entendida la naturaleza jurídica de los tribunales del derecho del trabajo, hay que emprender la descripción de las diversas Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje tanto federales como locales que existen en el país; partiendo de las Juntas Federales de Conciliación las cuales encuentran su fundamento legal en el artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos;

II.- Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción I; y

III.- Las demás que le confieran las leyes.”

De lo anterior se aprecian las dos formas distintas en que pueden actuar las Juntas Federales de Conciliación, en primera instancia puede actuar como instancia conciliatoria de carácter potestativo con jurisdicción propia, y por otro lado puede tener el carácter de Junta de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos de trabajo en los que se reclame el cobro de prestaciones cuya cuantía sea menor al importe de tres meses de salario, en relación a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 600 de la ley en comento de aquí que la etapa conciliatoria en el derecho procesal del trabajo sea un pilar de éste.

2.2.1.- Clasificación

Las Juntas Federales de Conciliación, tal y como se desprende del artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo, se clasifican en permanentes e incidentales.

Las permanentes su jurisdicción territorial será designada por la Secretaria del Trabajo y la Previsión Social, y funcionarán siempre y cuando no esté instalada una Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las incidentales, operarán en los casos que el conflicto laboral que se presente no ameriten la intervención de las Juntas permanentes en virtud del monto de las prestaciones reclamadas.

Para dar un enfoque social a la presente clasificación, nos permitimos citar al maestro Alberto Trueba Urbina, el cual nos dice que las Juntas Federales de Conciliación tienen como finalidad *“favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo donde no haya Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.”*²⁴

Como se aprecia de la clasificación de la Junta Federal de Conciliación, podemos observar la maleabilidad de las autoridades jurisdiccionales del trabajo respecto de los intereses de los trabajadores y el respeto territorial que guardan las competencias de las juntas.

²⁴ De Buen L, Op. Cit., p.146.

2.2.2.- Integración

Las Juntas Federales de Conciliación en su carácter de permanentes están integradas de la siguiente forma:

- 1.- Un representante del gobierno.
- 2.- Un representante de los trabajadores libres y sindicalizado; y
- 3.- Un Representante de los patrones.

El primero de éstos será nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el carácter de presidente; en el caso de los representantes de los sectores de la sociedad serán electos de conformidad con la convocatoria expedida por la Secretaría; en los casos que no existieran los trabajadores sindicalizados, la elección de representante se efectuará por los trabajadores libres, por cada representante de la clase trabajadora y de la clase patronal se designará un suplente. Encontrando su fundamento legal en el artículo 593 y 594 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación tal y como se explicó en el punto anterior, no tienen el carácter de permanentes y operarán sólo en asuntos que no ameriten la intervención de una Junta permanente, por lo que se integrará cada vez que sea necesario encontrando su fundamento en el artículo 595 de la ley de la materia.

Los requisitos para ser presidente de una Junta Federal de Conciliación en sus dos aspectos son:

- Ser mexicano mayor de edad en pleno uso de sus derechos.
- Tener como mínimo la educación secundaria.
- Contar con los conocimientos de derecho del trabajo así como de seguridad social.
- No pertenecer a ningún tipo de organización ya sea de trabajadores o patrones.

- No pertenecer a la iglesia.
- No tener antecedentes penales que hayan alcanzado pena corpórea.

Encuentra su fundamento legal en el artículo 596 de la Ley Federal del Trabajo; asimismo siguen la misma suerte los presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales, con la variable de que se requiere sólo educación primaria; tal y como se desprende del artículo 597 de la ley de la materia.

Por otro lado para ser representante de los dos sectores sociales se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno uso de sus derechos.
- Contar con educación primaria.
- No pertenecer a la iglesia.
- No tener antecedentes penales que hayan alcanzado pena corpórea.

Encontrando su fundamento legal en el artículo 598 de la Ley Federal del Trabajo. La integración de las Juntas Federales de Conciliación resalta una vez más la característica tripartita con la que cuenta el derecho del trabajo tanto en su forma sustancial, así como en sus autoridades jurisdiccionales, pero lo importante aquí es la sencillez y el acercamiento de las autoridades del trabajo con los sectores sociales y la simpleza de los representantes de las Juntas, dejando en claro que cualquier persona puede llegar a ser representante tanto del gobierno como de los dos sectores sociales.

Para nosotros esta forma de integración constituye una de las características más importantes del derecho del trabajo ya que establece el

interés social que tiene el gobierno en lograr el equilibrio entre las partes de la relación de trabajo.

2.2.3.-Facultades

Entre las obligaciones y facultades más importantes de las Juntas Federales de Conciliación numeramos las siguientes:

1.- En primer término tienen la obligación de procurar un arreglo conciliatorio entre los conflictos que se llegaran a presentar en las relaciones de trabajo.

2.- Tienen las funciones que la doctrina marca como la de instrucción, tramitación, de arbitraje y por último la de denuncia social.

a) **Instrucción:** en virtud de recibir todo tipo de pruebas que los trabajadores y los patronos exhiben y crean prudente ante ellas, concatenando las pruebas con las excepciones y defensas que pretenda deducir en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; una vez recibidas las pruebas y haya transcurrido el término legal de diez días, turnaran el expediente ya sea a la Junta Especial de la jurisdicción territorial si es que existe, o bien a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) **Tramitación:** este tipo de función se enfoca en dos actos específicos; el primero de ellos esta dirigido a las Juntas de Conciliación, las cuales están facultadas para recibir todo tipo de demandas que se presenten ante ellas y estas deben remitirlas a las Juntas Especiales o a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. En el segundo caso se refiere a la facultad que tienen las Juntas de Conciliación en cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras Juntas ya sean Juntas Federales o Locales de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

c) **De arbitraje,** ya que las Juntas Federales de Conciliación tienen la facultad de resolver en definitiva los conflictos laborales que tengan como

fin el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

d) Por último, la denuncia social es en virtud de que la Junta Federal de Conciliación está facultada para denunciar ante el Ministerio Público los actos en que los patronos dejen de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores (derivados de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios generales).

Las presentes facultades jurisdiccionales encuentran su fundamento legal en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo; es de resaltar que estas facultades son aplicables a las Juntas de carácter permanente como a las de carácter accidental.

De las facultades con las que cuentan las Juntas nos queda más clara la idea de considerarlas a éstas como verdaderos tribunales del trabajo con jurisdicción propia; ya que como se ha venido plasmando en el presente tema una de las facultades de las Juntas de Conciliación es la de recibir todo tipo de pruebas y éstas tienen que ser relacionadas con las excepciones y defensas que se interpongan ante ellas, actividad procesal propia de los juicios en general.

Además poseen la facultad de resolver en definitiva, en asuntos de cuantía menor al importe de tres meses de salario, actuando con el carácter de Junta de Conciliación y Arbitraje, dejando de manifiesto con esto la imperatividad que tienen las resoluciones y determinaciones de la autoridad jurisdiccional del derecho del trabajo.

2.2.4.- Juntas Locales de Conciliación

Las Juntas Locales de Conciliación fungen y están estructuradas e integradas de la misma forma que las Juntas Federales de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación funcionarán en las entidades federativas y se instalarán en los municipios o zonas económicas que determine el gobierno, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación no funcionarán en los lugares donde estén instauradas Juntas de Conciliación y Arbitraje; y están sometidas en primera instancia a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y en segundo término a su reglamento interior.

De lo anterior concluimos que las Juntas de Conciliación, ya sean de ámbito federal o local, cuentan con jurisdicción propia, además poseen la facultad coercitiva de resolver en definitiva si el monto de las prestaciones que reclama la clase trabajadora en los conflictos de trabajo que se presenten ante ellas no excede del importe de tres meses de salario.

Asimismo es prudente comentar que nuestra propuesta de adicionar el artículo 692 de la ley en comento, no se contrapone por ningún motivo a la sencillez con la que se conducen las autoridades jurisdiccionales del trabajo respecto de los requisitos legales que se deben cumplir para ser representante de la Junta, ya se enfoca esta propuesta en el procedimiento de instrucción que se desarrolla en los juicios laborales en el caso en concreto de la representación de los trabajadores en estos juicios; respetando absolutamente con lo anterior la administración de las autoridades jurisdiccionales del trabajo.

2.3.- Clasificación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se clasifican en dos, las de ámbito Federal y las de ámbito local, en a las primeras su competencia está determinada en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, conociendo éstas las siguientes ramas de la industria:

La textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química (farmacéutica y medicamentos en general), de aceites y grasas vegetales, producción de alimentos y elaboración de bebidas, ferrocarrilera, maderera básica, vidriería o la fabricación de éstos, tabacalera; y por último servicios de banca y crédito. Por lo que se refiere a las empresas las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer:

1.-Las empresas que estén administradas directamente o descentralizadas por el gobierno Federal, un claro ejemplo es el Instituto Mexicano del Seguro Social (I M S S).

2. Las empresas que actúen en virtud de una concesión otorgada por el gobierno.

3.-Las empresas que realicen trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en aguas territoriales y en zonas económicas exclusivas de la nación.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encuentran establecidas tanto en el Distrito Federal como en todas las entidades federativas de la nación, en el primer caso se establecen de acuerdo a las decisiones del jefe del gobierno del Distrito Federal y en el segundo término se establecen de conformidad con lo dispuesto por los gobernadores de los estado.

2.3.1.- Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son tribunales con plena jurisdicción, de carácter tripartita, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se presenten ante ellas, derivados de las relaciones obrero patronales, sólo entre ellos, o de hechos íntimamente ligados con éstos, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y el artículo 1 del reglamento interior de las Juntas; su competencia como se ha venido diciendo con anterioridad está determinada por la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, estarán integradas por un representante del estado, un representante de la clase trabajadora y uno de la clase patronal, designados por las ramas de la industria o actividades diversas, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo dispuesto en el artículo 605 de la ley de la materia.

Estas Juntas funcionarán de dos formas:

1.- De Pleno.-Éste será integrado por el presidente de la Junta, y los representantes de los dos sectores sociales (trabajadores y patrones), por lo dispuesto en el artículo 607 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Juntas Especiales.- Éstas se constituirán de acuerdo a la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que serán determinadas por la jurisdicción federal.

Las Juntas Especiales, según lo requieran las necesidades del trabajo y el capital, a través de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, podrán establecerse éstas, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial; las Juntas que se establezcan fuera del Distrito Federal quedarán

constituidas, tanto en su funcionamiento como en su régimen jurídico al de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conociendo y resolviendo respecto de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal, tal y como lo dispone el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo; y estarán integradas por el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando conozca de conflictos colectivos, y en los demás casos por el presidente de la Junta Especial, también se integrará por los representantes de los dos sectores sociales, con fundamento legal en los dispuesto por el artículo 609 de la ley de la materia.

Tanto el pleno como las Juntas Especiales contarán con los auxiliares que consideren prudente, con el fin de que la administración de la justicia laboral sea expedita, tal y como se desprende del artículo 611 de la Ley Federal del Trabajo.

2.3.2.- Órganos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Los órganos de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en el reglamento interno de la Junta.

Los establecidos en la ley de referencia y en el reglamento son los siguientes:

- 1.- El Pleno.
- 2.- Las Juntas Especiales.
- 3.- El Presidente de la Junta.
- 4.- Los Presidentes de la Juntas Especiales.
- 5.- Los Secretarios Generales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

1.- El Pleno de la Junta está facultado para expedir el reglamento interior que regirá a esta Junta y a las Juntas de Conciliación; conocer y resolver todos aquellos conflictos de trabajo que afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades que representa la Junta; además está facultado para conocer del recurso de revisión, que sea promovido con la finalidad de atacar las resoluciones dictadas por los presidentes en la ejecución de los laudos del pleno, asimismo tiene la obligación de unificar los criterios de las resoluciones de las Juntas Especiales, cuando éstas sustenten tesis en contrario, debe de igual forma procurar la integración y el buen funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como dar las instrucciones para su mejor funcionamiento, además está obligada a informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta sugiriendo las medidas oportunas para corregirlas, y expedir los manuales de procedimientos de organización e

información referentes a la estructura y funcionamiento de la Junta, conocer el contenido del informe anual del presidente de la Junta, autorizar el calendario oficial de labores de las Juntas por citar algunas funciones; lo anterior con fundamento en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 10 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- Las Juntas Especiales están facultadas para conocer y resolver los conflictos que se presenten en las ramas de la industria o de las actividades representadas ante ellas, así como resolver los conflictos de trabajo cuya cuantía reclamada no exceda del importe de tres meses de salario mínimo; por otro lado están facultadas para realizar las investigaciones pertinentes con el propósito de saber quienes son los dependientes de los trabajadores que fallezcan en un riesgo de trabajo y con la asistencia de los interesados, determinar quienes tienen el derecho de recibir la indemnización correspondiente; lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 503 de la ley en comento.

De igual forma les corresponde resolver los recursos de revisión que se interpongan en contra de las resoluciones que dicten los presidentes de éstas en la ejecución de sus laudos. Por último, tienen la obligación de recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo así como decretar el depósito de éstos para remitir el expediente al archivo, y las demás que le sean conferidas por la ley; lo anterior tiene su fundamento en el artículo 616 de la ley de la materia.

3.- El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será puesto por el presidente de la nación, percibiendo un sueldo igual al de los ministros de la Suprema Corte de Justicia; los requisitos que se requieren cubrir para ser presidente son los siguientes:

- 1.- Ser mexicano mayor de 28 años y en pleno uso de sus derechos.
- 2.- Tener título profesional que lo acredite como licenciado en derecho.

3.-Tener cinco años de experiencia profesional posteriores a la fecha de recibir el título.

4.- Haberse distinguido como estudioso del derecho del trabajo y de la seguridad social.

5.- No pertenecer a la iglesia.

6.- No tener antecedentes penales por delitos que merezcan pena corporal.

Lo anterior tiene su fundamento legal en el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo; por otra parte las funciones de los presidentes son: procurar el orden y la disciplina del personal que integran la Junta, regir el pleno, convocar a sus sesiones y el día en que se efectúen éstas, presidir a las Juntas Especiales cuando éstas conozcan de conflictos que afecten a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, y cuando se traten de conflictos colectivos de conformidad con lo que establecen los artículos 608 y 609 fracción primera de la ley en comento, ejecutar los laudos expedidos por el pleno y por las Juntas Especiales, en los dos supuestos con antelación mencionados, revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que se tengan que ejecutar a petición de parte, cumplimentar los exhortos o turnarlos a las Juntas Especiales competentes, rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos dictados por el pleno y las Juntas Especiales, presentar el manual de procedimientos y de organización e información correspondientes a la estructura y funcionamiento interno de la Junta a la consideración del pleno, formar comisiones normativas y de coordinación con la finalidad de atender los problemas administrativos y de queja, designar sustitutos de los Secretarios Generales y demás personal de la Junta en los casos de ausencia de éstos mientras se realiza el nuevo nombramiento, por mencionar algunas funciones; lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 617 de la Ley Federal del

Trabajo y el artículo 13 del reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.- Los presidentes de las Juntas Especiales tienen la función de procurar el orden y la disciplina del personal de la Junta, ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial, conocer y dar resolución a las medidas cautelares, revisar de igual forma los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que tienen que ser ejecutados a petición de parte, cumplimentar los exhortos que les sean turnados por conducto del presidente de la Junta, rendir los informes en los amparos promovidos en contra de los laudos y resoluciones realizados por la Junta Especial, conocer y resolver los asuntos que se ventilen en la Junta Especial a su cargo procurando la mayor economía de tiempo, concentración y sencillez del proceso privilegiando la conciliación, solicitar la intervención de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo cuando comparezcan a juicio menores de 16 años sin ninguna asistencia legal, con el fin de designarles un representante de oficio, prever que los juicios tramitados ante las Juntas Especiales no queden inactivos, requiriendo para tal efecto a las partes para que continúen con el procedimiento y evitar la caducidad, supervisar a los auxiliares y al personal jurídico de la Junta que formulen oportunamente los proyectos de acuerdos, resoluciones o proyectos de laudos, examinar el estado procesal que guarden los autos, con el propósito de ser necesario se practique las diligencias pertinentes para el esclarecimiento de la verdad, tramitar los procedimientos de amparo que sean promovidos con el fin de atacar las resoluciones relativas a los asuntos de su competencia, rendir los informes que les sean requeridos ya sea por el presidente de la Junta, el secretario general de conflictos individuales en relación a las funciones de la Junta Especial a su cargo, y las demás que les confiera la ley; lo anterior con fundamento en lo contenido en el artículo 618 de la ley de referencia y el artículo 21 del reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

.5.- Los secretarios generales tienen la obligación de actuar como secretario del pleno, cuidar y vigilar los archivos de la Junta, y las demás

que le confiera la ley; en este mismo orden de ideas el secretario del pleno tendrá la facultad de pasar lista de asistencia a los representantes de los dos sectores sociales, certificar la existencia del quórum legal que se necesite para la celebración de las sesiones del pleno, y dar fe en las resoluciones que se determinen, dar lectura a los documentos que se relacionen con los asuntos a tratar abierta la sesión por el presidente y se apruebe el orden del día, levantar el acta correspondiente a la sesión del pleno, y la facultad de someter dicha acta a la aprobación de los representantes de la clase obrera y patronal, llevar un registro de todas las resoluciones del pleno y ejecutar sus acuerdos; por último agregar copia del acta autorizada al expediente o expedientes que hubieren sido sometidos al conocimiento del pleno turnándolos a la Junta o autoridad competente; lo anterior con fundamento en lo establecido en el artículo 619 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 12 reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los establecidos en el reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje son:

1.- Las secretarías generales.

2.- Las secretarías auxiliares.

1.- Las secretarías generales estarán integradas por un secretario general, el cual tendrá las facultades de: planear, organizar, controlar y evaluar el trabajo de las unidades administrativas que se le adscriban de conformidad con las normas que establezca el presidente de la Junta, así como en los requerimientos técnicos de las funciones correspondientes acordar junto con el presidente de la Junta la atención de los programas y el despacho de los asuntos que se encuentren bajo su competencia, desempeñar las comisiones que el presidente de la Junta faculte y por acuerdo expreso representarlo ante todo tipo de autoridades y entidades paraestatales, así como mantenerlo informado del desarrollo y ejecución de sus respectivas actividades, adoptar las medidas procedentes para el buen

desarrollo las funciones que tiene a su cargo, proponer al presidente de la Junta el nombramiento o remoción de su personal de apoyo y de los servidores públicos de las unidades administrativas que tenga adscritas, por mencionar algunas facultades; lo anterior respaldado por lo establecido en el artículo 16 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; por otra parte encontramos las siguientes secretarías generales:

- a) La secretaría general de acuerdos y conflictos colectivos.
- b) La secretaría general de conflictos individuales.
- c) La secretaría general de asuntos jurídicos y documentación.

a) La secretaría general de acuerdos y conflictos colectivos tiene la obligación de organizar, vigilar y valorar el desarrollo, resolución y el control de los asuntos que tengan el carácter de colectivos, por ejemplo: los juicios de titularidad de contrato colectivo de trabajo, los procedimientos de huelga, procurando siempre en todos estos conflictos la conciliación, promoviendo de manera continua la función conciliatoria entre las partes que están involucradas en los conflictos colectivos, vigilar las funciones de los conciliadores, coordinar y vigilar el registro de los contratos colectivos de trabajo, los convenios de carácter colectivos y los reglamentos interiores de trabajo que se presenten ante la Junta, actuar como secretario en las medidas cautelares de carácter colectivo, dictar y autorizar con su firma la correspondencia que se derive de las actuaciones en los conflictos colectivos, presentar al presidente de la Junta las propuestas y modificaciones que estime prudente realizar con la finalidad de incrementar los niveles de productividad, eficacia, del personal en la tramitación de los conflictos de naturaleza colectiva. Por último las demás que le confiera el presidente de la Junta relacionadas con su actividad; lo anterior con fundamento en lo establecido en el artículo 17 del reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) La secretaría general de conflictos individuales está facultada para organizar, vigilar y evaluar, el desarrollo, resolución y el control de los conflictos de carácter individual que se presenten para su tramitación en las Juntas Especiales, procurando siempre la conciliación, organizar, establecer, asegurar y evaluar todo lo relativo al apoyo técnico-laboral de las Juntas Especiales para la solución de los conflicto individuales del trabajo, darle prontitud a la resolución de los conflictos individuales que se presenten ante la Junta, impulsar continuamente la función conciliatoria en los conflictos de naturaleza individual, así como de vigilar las actividades de los conciliadores adscritos a esta secretaría general, coordinar y vigilar la emisión de los dictámenes periciales, con la finalidad de que éstos se realicen en forma eficiente y puntual, vigilar la realización de las diligencias y notificaciones que se deriven de los conflictos individuales, realizar la coordinación necesaria con la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta; apoyar, asesorar y vigilar el buen funcionamiento de las Juntas Especiales y el de las oficinas auxiliares de éstas mediante visitas y rindiéndole el informe conducente al presidente de la Junta, así como los cambios o modificaciones que considere pertinente con la intención de aumentar la productividad, eficacia y rendimiento del personal que integra la secretaria general en la tramitación de los conflictos individuales; por último las demás facultades que le asigne el presidente de la Junta relacionadas con sus funciones, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 18 del reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

c) La secretaría general de asuntos jurídicos y documentación tiene la facultad de proporcionar asesoría a la Junta y a los órganos de esta misma, así como también asesorar a la secretaria auxiliar de amparos y a las Juntas Especiales en la tramitación de los amparos en los, cuales estas autoridades son señaladas como autoridades responsables, unificar los criterios para la tramitación de los mismos, compilar y analizar la jurisprudencia, investigar y realizar el estudio jurídico respecto al derecho del trabajo con el propósito de establecer uniformes en materia laboral; así como la difusión de dichos estudios, los criterios del pleno, ejecutorias y

jurisprudencia para lograr con esto una mejor impartición de justicia laboral, diseñar y actualizar continuamente los programas de los cursos de capacitación y actualización jurídica para el personal que integra a la Junta, publicar la gaceta laboral, establecer relaciones de colaboración con los tribunales laborales con la finalidad de difundir el derecho del trabajo mediante la celebración de convenios con universidades o instituciones académicas que cuenten con programas que se especialicen en la materia del trabajo, realizando congresos, diplomados etcétera. Regular la actividad de la biblioteca de la Junta procurando el incremento de los libros que conforman el acervo cualitativo y cuantitativo de la biblioteca; finalmente tiene la obligación de asesorar permanentemente al presidente de la Junta; encontrando su fundamento legal en lo establecido por el artículo 19 del reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- Las secretarías auxiliares contarán con un secretario auxiliar y con el personal jurídico y administrativo que establezca el presidente de la Junta; los secretarios auxiliares estarán facultados para tramitar los asuntos que se refieran a sus actividades en específico, planear, programar, organizar y ejecutar los programas, subprogramas, presupuestos y acciones que se le encomienden a la unidad administrativa que tenga a su cargo evaluando dichas actividades, acordar con su superior inmediato el despacho y atención de los asuntos que tenga a su cargo, realizar las actividades y comisiones que de acuerdo a su competencia le encarguen sus superiores jerárquicos, proponer los sistemas de trabajo que considere adecuados para subir la eficacia de sus actividades, realizar junto con el coordinador general de administración el anteproyecto de necesidades materiales o de recursos humanos para la elaboración del anteproyecto del presupuesto, además de establecer la disciplina y el orden del personal que integra la secretaria auxiliar; teniendo su fundamento en el artículo 26 de reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Entre las secretarías auxiliares que existen, señalamos las siguientes:

1.- La secretaría auxiliar de emplazamientos a huelga: la cual está facultada para tramitar todos los procedimientos de emplazamiento a huelga que se presenten ante la Junta desde su inicio hasta el momento en que estalle la huelga, tomar como prioridad llegar a un arreglo conciliatorio entre las partes, darle prontitud a los procedimientos de emplazamiento a huelga con el propósito de que se les dé solución de inmediato dentro de los términos legales, presentar a consideración del presidente de la Junta y de los representantes que intervengan en dichos procedimientos los proyectos de acuerdos que se necesiten para la integración y tramitación de los expedientes respectivos, rendir informes diarios por escrito al presidente de la Junta referentes a los emplazamientos a huelga que se presenten, así como de las audiencias celebradas en el día concatenadas con cada uno de los expedientes que se tramiten, presentarle al presidente de la Junta, por conducto del secretario general de acuerdos y conflictos colectivos, los informes y reportes de los resultados que se hayan alcanzado respecto de los conflictos que conocen los convenios celebrados y las prestaciones obtenidas, así como las huelgas estalladas y el desempeño de las actividades del personal que integra la secretaría auxiliar; y por último las demás facultades que le confieran el presidente de la Junta, el secretario general de acuerdos y el secretario de conflictos colectivos que se relacionen con sus actividades; con fundamento en lo dispuesto en el numeral 27 del reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- La secretaría auxiliar de huelgas: tiene las facultades de: la tramitación de los procedimientos de huelga desde el momento de que estalle la huelga hasta la terminación de la misma, siguiendo los lineamientos legales conducentes, procurar un arreglo conciliatorio entre las partes interesadas, presentar a la consideración del presidente de la Junta y de los representantes que intervengan en dichos procedimientos los proyectos de acuerdos que se necesiten para la integración y tramitación de los expedientes respectivos, rendir los informes diarios al

presidente de la Junta relacionados con las diligencias practicadas en todos y cada uno de los expedientes de huelga que se tramiten, enumerando el estado que guardan y los resultados obtenidos, presentarle al presidente de la Junta por conducto del secretario general de acuerdos y conflictos colectivos los informes y reportes de los resultados obtenidos, los incrementos logrados en el término fijado, tendencias de requerimientos económicos y sociales, y de las prestaciones obtenidas por las ramas industriales, realizar junto con el secretario general de acuerdos y conflictos colectivos el anteproyecto de las necesidades que tiene la secretaria auxiliar con la finalidad de elaborar el anteproyecto del presupuesto, cuidar que la prueba de recuento de los trabajadores ofrecida en el procedimiento respectivo de su competencia se practique conforme a derecho, finalizando con las demás obligaciones que le confieran el presidente de la Junta, el secretario general de acuerdos y el secretario de conflictos colectivos que se relacionen con sus actividades; por lo dispuesto en el artículo 28 del reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.- La secretaría auxiliar de conflictos colectivos: corresponde a esta secretaría conocer y tramitar los procedimientos referentes a los conflictos colectivos de naturaleza jurídica y económica que se presenten ante la Junta, de igual forma procurar llegar a un arreglo conciliatorio entre las partes interesadas, realizar las actas de las audiencias relacionadas con los asuntos de su competencia y recabar las firmas por las partes que intervengan en el conflicto, elaborar los proyectos de acuerdos que sean necesarios para la tramitación de los conflictos colectivos de su competencia y en su momento autorizarlos con su firma, cuidar que la prueba de recuento de los trabajadores ofrecida en el procedimiento respectivo de su competencia se practique conforme a derecho, presentarle al presidente de la Junta por conducto del secretario general de acuerdos y conflictos colectivos los informes de los resultados que se hayan alcanzado enumerando los avances y rendimiento del personal que conforma a la secretaría; finalmente todas las demás facultades que le asignen sus superiores jerárquicos; lo anterior con fundamento en el artículo 29 del reglamento referido.

4.- La secretaría auxiliar de peritajes y diligencias: tiene la obligación de realizar oportunamente los peritajes, notificaciones, diligencias y exhortos dentro de los términos legales, registrar, distribuir y controlar la asignación y práctica de las notificaciones y diligencias de la Junta de sus secretarías auxiliares y Juntas Especiales, proponer los sistemas de trabajo que considere prudentes con la finalidad de que sea más eficaz el área que tiene a su cargo, presentar el anteproyecto de presupuesto del área que tiene a su cargo al secretario general de conflictos individuales, apoyar la tramitación de los exhortos que se reciban en las Juntas Especiales foráneas, integrar las listas de peritos con el propósito de que las Juntas Especiales los nombren cuando se les necesite; lo anterior tiene su fundamento legal en el artículo 30 del reglamento en comento.

5.- La secretaría auxiliar de apoyo y control procesal a Juntas Especiales: la cual tiene la obligación de brindarles a estas Junta la ayuda técnico jurídico que requieran para un mejor desempeño de su función jurisdiccional, coordinar junto con el presidente de la Junta Especial la coordinación general de administración y demás áreas que requieran, promover la conciliación como medio de solución de los conflictos de trabajo que conozca la Junta, coordinar y vigilar todo lo relativo a la unidad de quejas, denuncias y responsabilidades, llevar un registro de los laudos que lo ameriten, presentar al presidente de la Junta a través del secretario general de conflictos individuales periódicamente el informe de sus actividades, y proponer las medidas que se requieran para su mejora, analizar y plantear las medidas que se requieran para la solución de los conflictos que se llegaran a presentar a la Junta ya sean de naturaleza jurídica, procedimental o administrativa, coadyuvar en la realización, operación y evaluación de los programas de actualización y formación del personal jurídico que componen a las Juntas Especiales, establecer en colaboración con el presidente de la Junta los mecanismos para el registro y cumplimiento de las resoluciones que dicte el Poder Judicial de la Federación, coadyuvar con los programas extraordinarios que se

establezcan con la función de apoyar a las Juntas Especiales en la solución de los conflictos individuales, supervisar que los procedimientos jurisdiccionales de carácter individual que se ventilen en las Juntas Especiales se realicen conforme a las disposiciones legales que establezca la Ley, tramitar las excusas, renunciaciones y las altas y bajas de los representantes, y las demás facultades y obligaciones que le encomiende el presidente de la Junta y el secretario general de conflictos individuales relacionadas con su actividad; lo anterior tiene su fundamento legal en el artículo 31 del reglamento en comento.

6.- La secretaría auxiliar de información técnica y documentación: esta facultada para comunicar y proporcionar a las Juntas Especiales los criterios y la asesoría jurídico-laboral con la finalidad de mejorar la función jurisdiccional, establecer los mecanismos para tener oportunamente informadas a las Juntas Especiales respecto de la actividad jurisdiccional del país, formar y coordinar un centro de documentación e información en materia del trabajo, crear estrategias basándose en los informes que les proporcionen los presidentes de las Juntas Especiales para mejorar sus servicios, hacer y mantener actualizados los manuales de procedimientos, organización e información de la Junta, coadyuvar con la creación, actualización y aplicación de los programas de profesionalización del personal jurídico de la Junta, elaborar y mantener actualizado el directorio de las autoridades jurisdiccionales del trabajo del país, ayudar en la realización de las sesiones del pleno, coordinar las investigaciones o estudios referentes al derecho del trabajo, coadyuvar con el sistema para la selección y profesionalización del personal jurídico que integra las Juntas Especiales, presentarle al presidente de la Junta informes de sus labores de una manera periódica, y las demás facultades y obligaciones que le encomiende el presidente de la Junta y el secretario general de asuntos jurídicos y documentación relacionadas con su actividad; lo anterior con su fundamento legal en el artículo 32 del reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

7.- La secretaría auxiliar de amparos: Esta secretaría, por último, tiene a su cargo recibir y tramitar las demandas de amparo que se promuevan en contra de alguna determinación de carácter colectivo, formular con oportunidad los informes que se deban rendir a la autoridad jurisdiccional competente en los juicios de amparo en asuntos colectivos, además de la interlocutoria de suspensión, integrar los elementos indispensables para comprobar ante las autoridades respectivas su legal proceder en los actos que se le sean reclamados en los asuntos de naturaleza colectiva y en caso de remitir el expediente laboral debe vigilar la correcta integración del mismo, realizar los proyectos de acuerdos y oficios que deban presentarse para la firma de los servidores públicos en los asuntos colectivos, informar de manera inmediata al presidente de la Junta respecto de las suspensiones, fianzas y contrafianzas que se hayan otorgado para su debida observancia en los conflictos colectivos, llevar un registro y orden de las audiencias incidentales y constitucionales de los juicios de amparo así como de los informes respectivos de los asuntos colectivos, proporcionar asesoría jurídica a los presidentes de las Juntas Especiales referente a las resoluciones que emitan y sean señalados como autoridades responsables, así como de la tramitación de sus respectivos juicios de amparo, informar una vez al mes al presidente de la Junta por conducto del secretario general de asuntos jurídicos y documentación de las actuaciones encomendadas y del resultado de las mismas, tener las tesis jurisprudenciales actualizadas en materia laboral para el apoyo del personal jurídico de las Juntas, llevar un control de las sentencias de amparo tanto en lo colectivo como lo individual, apoyar la actualización de toda la gama que concierne a la materia de amparo; para finalizar las demás facultades y obligaciones que le encomiende el presidente de la Junta y el secretario general de asuntos jurídicos y documentación relacionadas con su actividad; lo anterior tiene su fundamento legal en el artículo 33 del reglamento de referencia.

Podemos concretizar respecto de este capítulo, otorgándole a las autoridades Jurisdiccionales del trabajo particularmente a todas las Juntas Laborales ya sean de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje el carácter

de tribunales; en virtud de ser órganos autónomos con jurisdicción propia de carácter imperativo, ya que estos tribunales guardan una postura de tutela permanente hacia la clase trabajadora en las controversias de carácter individual o colectivo que se llegaran a presentar en sus múltiples competencias, sin pasar por alto el acercamiento de estas autoridades con el poder Ejecutivo, y las características que poseen exclusivas del poder Judicial, considerando de igual forma las características administrativas que tienen los tribunales del trabajo analizados en el presente capítulo.

Por otra parte hay que resaltar la sencillez con la que se conducen e integran los tribunales del trabajo, y el desempeño de estos procurando la CONCILIACIÓN como forma primordial para lograr un arreglo oportuno para ambas partes, y con esto mantener el equilibrio entre el gobierno y los sectores de la sociedad.

Las Juntas, como se pudo observar en este tema cuentan con órganos encargados del estudio, compilación y actualización de todos los temas relacionados con la materia del trabajo con la finalidad de realizar una mejor función jurisdiccional del trabajo o como otros la llaman justicia del trabajo, así como un órgano especializado en la recopilación de jurisprudencia que apoye al personal de la Junta y ofrecerle asesoría legal al presidente de la Junta respecto de los amparos que se les sean notificados y sean en estos señalados como autoridades responsables.

Se concluye que nuestra propuesta no ataca la preparación y el actuar de las Juntas en el conocimiento de sus funciones, sin embargo, en su idea canalizar a la conciliación como prioridad para resolver los conflictos laborales, caen en una repetición y en una falta de interés por saber la realidad de la situación del trabajador y el impulso de saber con exactitud las causas que motivan a éste para conciliar; lo anterior se encuadra a la etapa en audiencia abierta que pone inicio al procedimiento laboral.

CAPÍTULO III DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.1.- Concepto de derecho procesal del trabajo

El derecho procesal del trabajo es una de las ramas del derecho más jóvenes en el campo jurídico, perteneciendo por su naturaleza al derecho público. Este derecho surge a través de la Ley Federal del Trabajo de 1931, siendo ésta el primer intento de los legisladores de poner en orden sistemático y unificar todos los criterios referentes a la impartición de justicia laboral; por tal motivo para emprender el análisis del concepto del derecho procesal del trabajo debemos tomar como guía la opinión expuesta por algunos tratadistas del derecho del trabajo, con el objetivo de dar una concepción propia del derecho procesal del trabajo.

Rafael de Pina desde un punto de vista del derecho positivo nos dice que el derecho procesal del trabajo "*es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho por la vía del proceso.*"¹

Por otro lado Armando Porras López nos dice que el derecho procesal del trabajo es "*como aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde un punto de vista jurídico económico.*"²

El maestro Alberto Trueba Urbina nos menciona que el derecho procesal del trabajo es "*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, Inter-obreras o Inter-patronales.*"³

Asimismo el profesor Francisco Ross Gámez nos dice que el derecho procesal del trabajo "*es la rama del derecho que conoce de las actividades*

²⁵De Buen L, Op. Cit., p.37.

²⁶Francisco Córdova Romero, *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Cárdenas Editores 1986, 1ª edición, p.4.

²⁷Ibidem.

jurisdiccionales del Estado, respecto de las normas con motivo, en ocasión a consecuencias de las relaciones obrero patronales.”⁴

Luigi de Litala desde un punto de vista técnico señala que el derecho procesal del trabajo *“Es la rama de la ciencia jurídica las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.”⁵*

Carlos Coqueijo respaldado el concepto anterior nos señala que el derecho procesal del trabajo es *“el conjunto de normas que regulan la función jurisdiccional del trabajo.”⁶*

Néstor De Buen de una manera igual simplista dice que el derecho procesal del trabajo *“Es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.”⁷*

Por último Mario Salinas Suárez del Real, de una manera descriptiva nos manifiesta que el derecho procesal del trabajo es aquel que *“estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en donde intervienen trabajadores, patronos o sindicatos.”⁸*

Después de haber observado los distintos puntos de vista que toman los estudiosos del derecho laboral con antelación citados, en relación al concepto del derecho procesal del trabajo, se nota la similitud que existe entre éstos, al encuadrar en sus definiciones los siguientes aspectos: conjunto de normas jurídicas, actividad jurisdiccional, conflictos de trabajo, aspecto económico; de lo anterior concluimos que el derecho procesal del trabajo pertenece a la rama del derecho público, siendo éste el conjunto de

²⁸De Buen L, Op. Cit., p.38.

²⁹Ibidem.

³⁰Ibidem.

³¹Ídem., p.37.

³² Ibidem.

normas y principios jurídicos encargados de regular todos los conflictos obrero patronales que se desprenden de las relaciones de trabajo, desde un punto de vista individual, colectivo y económico, en la cual interviene el gobierno a través de sus representantes que se presenten ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo, regulando de igual forma la función administrativa de éstas, con la finalidad de lograr la justicia laboral en la solución de los conflictos que conozcan estas autoridades; dejando de manifiesto que el derecho procesal del trabajo es una nueva ciencia jurídica que se encuentra integrado por características que lo distinguen del demás derecho, tal y como se explicará en su naturaleza jurídica.

3.2.- Principios procesales del derecho del trabajo

Antes de entrar al estudio del presente tema, cabe mencionar que el derecho procesal del trabajo, tal y como se ha venido manifestando con anterioridad, es un derecho nuevo y de caracteres distintos a las demás ramas del derecho; y es precisamente en este tema en donde se hablará de las características que algunos estudiosos del derecho denominan como principios, los cuales le dan la esencia tan especial que tiene el derecho procesal del trabajo y lo distingue de las demás ramas del derecho.

Los principios procesales del derecho del trabajo se encuentran plasmados en los artículos 685, 686, 687, 688 de la Ley Federal del Trabajo, y para su análisis se desglosarán de la siguiente manera:

1.- Publicidad: este principio se refiere a las audiencias que se desarrollan en los procedimientos laborales que se lleven ante las distintas Juntas serán públicas, esto es que podrán presenciar las audiencias las partes interesadas y el público en general que tenga interés en presenciarlas, siempre y cuando no interfieran con el desarrollo prudente de la misma y solamente serán a puerta cerrada en los casos que así lo exigiere la atención del asunto; ya sea de oficio o a petición de parte desprendiéndose una excepción a la regla, asimismo se les deben de entregar copia simple del acta que se levante de la audiencia actuada y de todo documento o constancia que obre en el expediente, por lo que se entiende que las partes tiene el derecho de revisar lo actuado en el expediente cuando lo deseen; lo anterior con fundamento del artículo 720 , 721, 723 de la ley de referencia.

2.- Gratuidad: este principio nos habla de la obligación que tiene el gobierno hacia con el gobernado de administrar la justicia por medio de tribunales que estarán facultados para hacerlo en los términos y plazos que fije la ley, de una forma gratuita pronta e imparcial; lo anterior encuentra su fundamento en el artículo 17 constitucional; es entonces que a las Juntas

también se les aplica la misma disposición puesto que son tribunales de trabajo.

3.- Inmediatez: es uno de los principios más sobresalientes del derecho procesal del trabajo, y se refiere al contacto personal permanente que debe de existir entre las partes interesadas en un conflicto de naturaleza laboral y las autoridades encargadas de administrar la justicia del trabajo en dichos conflictos, logrando con esto una constante vigilancia de las actuaciones y situaciones que se llegaran a presentar dentro del procedimiento, dejando lo anterior una idea de saber que la autoridad que recibe la demanda conoce como se desarrollaron las etapas del procedimiento por estar íntimamente ligadas a ellas, y así poder llegar a dictar el laudo correspondiente que ponga fin al juicio laboral; por otra parte este principio faculta a las partes que están participando en la litis laboral por estar en contacto directo con la contraparte y así poder realizar ambas, todo tipo de cuestionamientos de manera libre sobre la controversia que se ventile en esos momentos, y examinar todo tipo de documentos y objetos que se exhiban en el juicio con el propósito de intentar y de destruir la acción, tal y como se desprende del artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 713 de la ley en comento se encuentra una extensión de este principio, pues se faculta a la autoridad del trabajo que requiera la presencia física de las partes que participan en el juicio laboral, ya sean ellos mismos o por conducto de su apoderado legal.

4.- Oralidad: este principio es sumamente característico de este derecho, pues es preponderante la forma oral para actuar ante las Juntas, claro sin que sea impedimento para dejar constancias por escritor; siguiendo la misma tesitura la ley del trabajo permite a las partes iniciada la litis, esto es en la etapa de excepciones y defensas den contestación a la acción en forma oral o por escrito, y el derecho de réplica; lo anterior en consideración a la idea plasmada con anterioridad del artículo 713 de la ley de referencia.

Para dejar más claros el principio de Inmediatez y Oralidad se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial:

AUDIENCIA EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE

El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenerse por no presente en la audiencia, pues los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo, (arts.876, 878 y 880 de las reformas de 1980), se desprende que las partes, por si o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los criterios correspondientes sean reproducidos y ratificados en la audiencia.

Amparo directo 876/82 Sindicato de la Empresa Cooperativa de Consumo Sección 65 "5 de Septiembre" C.T.M 31 de Octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos.

Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época: Volumen 58, Quinta Parte, Página 13.

Precedente: Séptima Época: Volumen XIV, Quinta Parte, Página 13.

5.- Instancia de Parte: se refiere a la limitación que tiene la autoridad del trabajo para iniciar o intervenir en el procedimiento; sino que se necesita excitar el procedimiento a través de una parte interesada, es decir la autoridad no puede actuar de oficio, ya que la demanda debe ser presentada ante ella por el actor de la acción, para poder ejercitar sus funciones jurisdiccionales conducentes; este principio no es exclusivo de la materia del trabajo y es universal en todas las ramas del derecho, pero algunos doctrinarios le dan a este principio un sentido en el cual resaltan la autonomía en el ejercicio de cualquier acción que posee el gobernado y no la autoridad.

6.- Concentración o Economía: este principio consiste en la obligación de la autoridad jurisdiccional del trabajo en hacer el mayor número de actos procesales posibles de acuerdo a sus capacidades, y con

el auxilio oportuno en una sola audiencia con la finalidad de impulsar al procedimiento para lograr una economía procesal y darle rapidez a la solución del conflicto laboral; y esto se puede ver por medio de la audiencia que inicia el procedimiento laboral, la cual se divide en tres etapas: conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, citando posteriormente a una segunda fecha para el desahogo de las mismas.

Dicha actividad procesal en la práctica se desarrolla de una manera dinámica, y la ley hace una excepción a este principio permitiendo a las partes que participan en la relación procesal, suspendiendo la audiencia por una sola vez con la finalidad de celebrar pláticas conciliatorias tendientes a la solución del conflicto que les acoge.

La realización de este principio se logra gracias a la característica de inmediatez del procedimiento, en la cual como se ha mencionado con antelación las partes interesada del conflicto se encuentran en un constante contacto directo entre ellas y la autoridad jurisdiccional, por tal motivo las notificaciones se realizan en el mismo momento en que se vaya compareciendo en el juicio apresurando de alguna forma la actividad procedimental.

Aunado a lo anterior la Ley Federal del Trabajo de igual sentido estipula que el trabajador que no llegase a comparecer en la audiencia en la etapa de excepciones y defensas se le tendría por reproducida su demanda en todas sus partes; lo anterior con fundamento en el artículo 789 primer párrafo de la ley en comento.

7.- Sencillez o Informalidad: este principio nos habla de la sencillez de forma que deben gozar las diversas actuaciones que se efectúen dentro del procedimiento laboral, pretendiendo con esto que la actuación de la autoridad sea despejada y sin tecnicismos que se acostumbran a utilizar en las demás ramas del derecho; de igual forma la Ley Federal del Trabajo dispone que en las comparecencias, presentación de escritos, promociones

o cualquier trámite no se determinará formalidad alguna, bastando con que las partes puntualicen sus peticiones, logrando de esta forma que las actuaciones y comparecencias que obren por escrito en los expedientes laborales sean claras, breves y no tengan las expresiones y formalismos tan mecanizados y poco entendibles que abundan en otras materias de derecho; también encontramos una excepción a esta regla puesto que la propia ley refiere que de lo actuado en las audiencias se levantará el acta correspondiente en la cual los participantes deberán firmarlas, de lo contrario se les tendrá por conforme con lo actuado; lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo.

8.- Suplencia de la Queja: es en este principio donde nos damos cuenta de la naturaleza y sentido paternalista que viste a las autoridades jurisdiccionales del trabajo, en virtud de estar facultadas para subsanar todos los vicios y errores que pudiera tener el actor en su demanda al intentar su acción, previniéndolo para que subsane estas irregularidades. De igual forma si la demanda no comprende todas las prestaciones que de conformidad con la ley de la materia derivan de la acción que conforme a los hechos expuestos intenta hacer valer el actor, la Junta debe subsanarlo también ejercitando a nombre del actor las nuevas acciones aun cuando el trabajador no lo hiciera en su escrito, dándole a la autoridad un doble aspecto el de juez y parte; lo anterior con base en lo estipulado por los artículos 685 y 873 de la ley en comento.

Para algunos estudiosos de la rama, este principio rompe por completo la conceptualización de la “acción”, el cual es considerada un derecho subjetivo, autónomo, público y con imperio e inherente al gobernado con el propósito de excitar la función jurisdiccional del gobierno; justificando lo anterior en virtud de afirmar que es imposible poner a la clase trabajadora en iguales circunstancias de la clase patronal, ya que mantendría la desigualdad que ha nacido en el seno de la sociedades capitalistas por el poder económico que poseen frente al trabajador.

3.3.- Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo

Una vez que se tiene una idea más firme sobre el concepto de derecho del trabajo y los principios que integran sus características, debemos analizar a continuación la naturaleza jurídica que guarda este derecho procedimental; pero a estas alturas será más sencillo ya que retomaremos las cualidades obtenidas en el estudio que se realizó respecto de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo en general, pero desde un punto de vista procesal.

El derecho procesal del trabajo es derecho público y de carácter social; es público en virtud de que está encargado de regular una función jurisdiccional de interés público, y es social de acuerdo a los fines que persigue, los cuales son tal y como se ha venido plasmando, el de lograr la procuración de la justicia social en los procedimientos laborales, dejando de manifiesto una función protectora de la clase trabajadora, máxime que en su principio de suplencia de la queja se desprende en su esplendor esta función.

El derecho procesal del trabajo tiene de igual forma un carácter imperativo ya que en primer término es una característica del derecho procesal en general; y el derecho social en esencia es imperativo y surge a través de la motivación social, figura que hasta nuestros días es pieza fundamental de la vida, desarrollo y alcances de la nación; dando de tal suerte que las normas del derecho procesal sean irrenunciables.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo establece que las resoluciones que dicten las autoridades jurisdicciones del trabajo tienen el carácter de irrenunciables y salvaguarda el derecho de las partes, para reclamar las faltas en que incurra la autoridad; lo anterior con base en lo dispuesto por el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho procesal del trabajo es autónomo al igual que el derecho sustancial del trabajo; teniendo objetivos propios que consiste en tutelar de una manera eficiente dentro de la vía procedimental todas las pretensiones

que haga valer la parte actora de la relación procesal. Al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina señala que

“el derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación con las mismas.”³³

Por último, hay que mencionar que la característica de autonomía del derecho procesal del trabajo, también recae en la actividad jurisdiccional de éste en relación a sus tribunales, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento en el artículo 123, apartado “A” fracción XX, y son totalmente autónomas del poder judicial aunque sus resoluciones puedan quedar sometidas a su revisión en cuestiones de amparo tal y como ha quedado asentado en el tema referente a las autoridades jurisdiccionales del trabajo.

La definitividad de las resoluciones del trabajo nos indica que el derecho procesal del trabajo no admite una segunda instancia, ya que no cuenta con un superior jerárquico; por lo que sus acuerdos, resoluciones interlocutorias, laudos y sentencias colectivas no admiten medio de recurso alguno sino el juicio de amparo.

Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 848 de la ley de referencia, pero sin embargo hay que aclarar que en materia laboral si se admiten ciertos recursos específicos, tales como son las aclaraciones a los laudos, con el propósito de corregir errores y precisar algunos puntos dentro del plazo de tres días, y la revisión de los actos de ejecución, y las autoridades que estarán facultados para conocer de estos recursos serán, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el presidente de la Junta, y el pleno; lo anterior con fundamento en lo establecido por los artículos 847, 849 , 850 de la ley en comento.

³³ De Buen L, Op. Cit., p.37.

3.4.- Etapas del procedimiento ordinario laboral

En este tema se puntualiza nuestra propuesta de tesis, la cual tiene el carácter de procedimental en virtud de querer adicionar el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual más adelante será analizado en su totalidad; por lo que se refiere a este punto se intentará desglosar de la manera más fluida las etapas que componen el procedimiento ordinario del trabajo, a través del cual las autoridades jurisdiccionales conocen y tramitan todos los conflictos de trabajo, ya sean colectivos o individuales de naturaleza jurídico-económico.

Las etapas procedimentales del juicio laboral de acuerdo a la práctica, se componen de una sola audiencia, y ésta a su vez se divide en cuatro, la etapa de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y desahogo de las mismas; pero para dar un panorama más amplio del procedimiento laboral retomamos algunas etapas procedimentales consideradas por la doctrina; desarrollando las etapas de la siguiente forma:

- 1.- Presentación de la demanda.
- 2.- La conciliación.
- 3.- Demanda y excepciones.
- 4.- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.
- 5.- Audiencia de desahogo de pruebas.
- 6.-Laudo.
- 7.-Ejecución del laudo.

1.- El juicio laboral se iniciará con la presentación del escrito inicial de demanda que será recibida a través de la oficialía de partes común de la Junta o la unidad receptora de la Junta competente, turnándola éstas el mismo día de su recepción antes de terminar las labores, ya sea al Pleno o a la Junta correspondiente; la demanda se formulara por escrito expresando en ella todos los hechos en los cuales el actor funde su pretensión, y deberá estar acompañada de las copias simples suficientes de acuerdo a cuántos demandados haya; la autoridad tendrá la obligación de radicar la demanda dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de la demanda, señalando día y hora dentro de los quince días siguientes recibida ésta, con la finalidad de que tenga verificativo la audiencia de conciliación demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; asimismo se ordenara en el mismo acuerdo que radica la demanda notificar y emplazar a juicio al demandado por medio de copia cotejada de la demanda, con una anticipación de diez días previos a la celebración de la audiencia de ley.

Por último la autoridad si notara algún tipo de irregularidad u oscuridad que presentara la demanda promovida por el actor de la acción (trabajador o sus beneficiarios), para tal efecto prevendrá a éstos para que los subsane en un término de tres días, indicándole los defectos y omisiones en que haya incurrido; lo anterior con fundamento en lo establecido en los artículos 871, 872, 873 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- La conciliación es la instancia por excelencia de las autoridades jurisdiccionales del trabajo, y es la primera etapa de tres que componen la audiencia de ley; las partes en esta etapa comparecerán ante la autoridad competente de forma directa sin la intervención de abogados o apoderado legal alguno, la Junta intervendrá para la realización de pláticas conciliatorias que celebraran las partes y las exhortará para que lleguen a un arreglo conciliatorio, si las partes llegasen a un arreglo prudente, se dará por terminado el conflicto mediante un convenio aprobado en todas sus partes por la Junta, y éste tendrá el carácter de laudo produciendo todos sus efectos legales conducentes; por otro lado las partes de común

acuerdo podrán solicitarle a la autoridad se suspenda la presente audiencia en virtud de estar celebrando pláticas conciliatorias tendientes a solucionar el conflicto que les acoge sólo por única vez; finalmente si las partes no llegaran a un arreglo satisfactorio se continuara con el procedimiento, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y de no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes de todo arreglo, quedando obligados a presentarse en la siguiente etapa; lo anterior con fundamento en lo establecido en los artículos 875,y 876 de la ley en comento.

3.- En la etapa de demanda y excepciones es donde se inicia la litis en el juicio laboral y se desarrollará de la siguiente forma:

El presidente de la Junta exhortará de nueva cuenta a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, y si persisten estas en su negativa de arreglo, el presidente de la Junta le dará el uso de la palabra a la parte actora para que exponga su demanda, ratificándola o modificándola, pero debe de precisar sus pretensiones; si el que promueve es el trabajador y si esté no cumpliera con los requisitos de ley o no hubiera corregido las irregularidades que se le hicieron en las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá de nuevo para que haga las correcciones pertinentes en ese instante:

Una vez expuesta la demanda, el demandado procederá a dar contestación a la misma, ya sea oralmente o por escrito; si lo hiciere de forma escrita deberá correrle traslado a la parte actora mediante copia simple de la contestación, de no ser así la Junta le proporcionará la copia a costa del demandado; en la contestación se opondrán las excepciones y defensas que consideren prudente, y éstas se deben de referir a todos y cada uno de los hechos indicados en la demanda inicial, ya sea afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, agregando todas las explicaciones y aclaraciones que considere convenientes para su defensa, pero en todo caso el silencio o evasivas de los hechos en donde no exista controversia por parte del demandado se

tendrán por admitidos por estos últimos, y no se admitirá prueba contraria alguna; respecto de la excepción de incompetencia no exime a la parte demandada de dar contestación a la demanda, ya que si no lo hace, la Junta se declara competente y se le tendrá por confesada la demanda; en esta etapa las partes podrán hacer por una sola vez la réplica y la contrarréplica correspondiente a la litis planteada, asentándose en el acta sus alegaciones; si el demandado reconviene al actor de la acción, éste procederá a contestar de inmediato o bien le podrá solicitar a la Junta se suspenda la presente audiencia con el fin de analizar y poder dar adecuada contestación a la reconvenición planteada por su contraparte dentro de los cinco días siguientes; al concluir esta etapa se continuará inmediatamente con la siguiente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y se declarará cerrada la instrucción.

Por otro lado si las partes no concurrieran a la etapa de demanda y excepciones, al actor se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda o comparecencia, y el demandado si no asistiera a la audiencia se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, resguardando su derecho a ofrecer pruebas a fin de demostrar que el actor no era su trabajador, que no existió el despido o bien que no son ciertos los hechos que afirma en su demanda; lo anterior encuentra su fundamento legal en lo establecido por los artículos 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- La etapa de ofrecimiento y admisión de probanzas se desenvolverá de la forma siguiente:

El actor de la acción deberá ofrecer sus pruebas en relación a los hechos controvertidos arrojados en la réplica y contrarréplica de la litis, inmediatamente después el demandado deberá de igual forma ofrecer sus pruebas y podrá objetar las pruebas que ofreció la parte actora, y ésta a su vez hará lo mismo; las partes del conflicto podrán ofrecer nuevas probanza siempre y cuando se relacionen con las pruebas ofrecidas por su contraparte y no se haya cerrado la presente etapa, asimismo el actor en caso de que necesite ofrecer nuevas pruebas en el supuesto de

desconocer hechos nuevos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar a la Junta se suspenda la audiencia para preparar dichas probanzas, reanudándose la audiencia en los diez días siguientes; lo anterior con fundamento en el artículo 880 de la ley en comento.

5.- El desahogo de las pruebas tendrá lugar dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de su admisión, y se desarrollara de la siguiente forma: Una vez que se abra la audiencia de desahogo de probanzas por la autoridad, las partes procederán a desahogar todas esas pruebas que se encuentren debidamente preparadas, dando prioridad a la parte actora e inmediatamente después al demandado, o bien las pruebas que tengan fecha previa para su desahogo.

Si una de las pruebas no se encuentra debidamente preparada y por tal motivo no se ha podido desahogar la audiencia de que se trate, se suspenderá y se continuará dentro de los diez días siguientes, utilizando las medidas de apremio que procedan conforme a la ley, asimismo si las pruebas que faltaran de desahogar consistieran en copia y documentos que las partes hubieren solicitado, en este caso la audiencia no se suspenderá sino que la autoridad le requerirá a la autoridad o funcionario que tenga las copias o documentos; y si dichas autoridades no acataran esa obligación, entonces a petición de parte la Junta se lo hará saber al superior jerárquico para que se les apliquen las sanciones correspondientes a los responsables; finalmente desahogadas todas las pruebas, las partes podrán formular sus alegatos y una vez realizado lo anterior el secretario hará la certificación correspondiente señalando en ésta la inexistencia de alguna prueba pendiente de desahogar y con esto el secretario auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción turnando el expediente en el cual se actúo a dictamen dentro de los diez días siguientes.

El proyecto de resolución que realice el auxiliar será por escrito y contendrá un extracto de la demanda y su respectiva contestación siempre que se haya contestado, réplica y contrarréplica, así como de la

reconvención y su contestación en los casos respectivos, la identificación de los hechos controvertidos por las partes, una relación de las pruebas que se hayan admitido y el desahogo de las mismas, las consideraciones que se deriven de lo alegado y probado de una manera fundada y motivada, por último los puntos resolutive; lo anterior con fundamento en los artículos 884 y 885 de la ley de la materia.

6.- Cerrada la instrucción se inicia la etapa en la cual la autoridad resuelve respecto del juicio laboral planteado ante ella, y a dicha resolución en materia del trabajo se le conoce como laudo.

Del proyecto del laudo se deberán entregar copia a cada uno de los miembros que integran la Junta y cualquiera de éstos podrá dentro del término de cinco días hábiles siguientes de haber recibido las copias, solicitar que se practiquen las pruebas pertinentes para un mejor proveer; y la recepción de dichas probanzas será dentro de un término de ocho días, transcurrido los términos anteriores según sea el caso el presidente de la Junta reunirá a los miembros de ésta, para que dentro de un plazo de diez días siguientes a la conclusión de los términos con antelación mencionados se lleve a cabo la discusión y votación del proyecto del laudo.

La discusión y votación del laudo se realizará de la siguiente forma:

1.- Se le dará lectura al proyecto del laudo, a los alegatos y a todas las observaciones hechas por las partes durante el juicio.

2.- El presidente de la Junta pondrá en discusión el negocio del cual conoció, con el resultado de las diligencias que se practicaron en el Juicio.

3.- Concluida la discusión del asunto se procederá a la votación, y por último el presidente declarará el resultado.

Una vez aprobado el proyecto de resolución y sino hubiese modificación alguna de éste, se elevará a la categoría de laudo y será

firmado por los representantes de la Junta; y si hubiera sufrido alguna modificación el proyecto de resolución, en este caso el secretario de inmediato redactará el laudo de acuerdo con la que se haya aprobado; una vez realizado lo anterior el expediente se turnará al actuario, con el propósito de que sean notificadas personalmente a las partes del laudo aprobado.

El laudo deberá contener la fecha, lugar y Junta que pronunció el laudo, el nombre y el domicilio de las partes que intervinieron en el juicio laboral resuelto, un extracto de la demanda y su respectiva contestación, conteniendo éstas de forma clara las pretensiones de las partes y los hechos controvertidos, la enumeración de las pruebas que se hayan ofrecido y desahogado y el valor que se les haya dado a éstas, extracto de los alegatos, el fundamento legal, jurisprudencial y doctrinal que haya utilizado la autoridad para resolver, y los puntos resolutivos.

Los laudos deberán ser pronunciados apreciando los hechos en conciencia sin sujetarse a formulismos sobre la estimación de probanzas, expresando los motivos y fundamentos legales en los cuales se apoyaron para dictar su resolución; además deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, la contestación y demás pretensiones deducidas de manera oportuna en el juicio laboral.

Los laudos que versen sobre el reclamo de prestaciones económicas, se determinará el monto del salario que servirá de base para cuantificar el monto de lo condenado; sólo por vía de excepción se podrá ordenar abrir el incidente de liquidación; y si el laudo versa sobre cantidad líquida se establecerá en este sin la necesidad de tramitar el incidente de liquidación las bases con las que se deberá cumplimentar el laudo de referencia.

Finalmente notificado el laudo a las partes, éstas dentro del término de tres días hábiles, podrán solicitar a la autoridad que conoció del asunto la aclaración de la resolución, con la finalidad de corregir errores o precisar

algunos puntos y la Junta dentro del mismo plazo resolverá no interrumpiéndose con esto el tiempo para poder impugnar el laudo.

Lo anteriormente expuesto encuentra su fundamento legal en los numerales 886, 887, 888, 889, 840, 841,842, 843, 844 y 847 de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Los laudos serán ejecutados por el presidente de las Juntas de Conciliación Permanentes, por los de la Junta de Conciliación y Arbitraje y por los de las Juntas Especiales, dictando las medidas prudentes para que la ejecución sea pronta y expedita; los laudos deberán ser cumplimentados dentro de las 72 horas siguientes a que surtan efecto las notificaciones hechas a las partes, conviniendo estas últimas en las modalidades de su cumplimiento, además los gastos que se deriven de la ejecución de los laudos será a cuenta de la parte que no cumpla.

En los casos en que el laudo tenga que ser ejecutado por otra Junta se le girará atento exhorto con los traslados necesarios y será facultado de igual forma para que utilice las medidas de apremio prudentes en los casos de que exista negativa en la diligencia de ejecución, pero el presidente exhortado no podrá conocer cuestiones de fondo, tales como las excepciones que opongan las partes; si cumplimentando un exhorto se opusiera algún tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante, se suspenderá la ejecución exhortada previa fianza que exhiba con la finalidad de garantizar el monto de la cantidad por la que se dio seguimiento a la ejecución; otorgada esta fianza se le devolverá el exhorto al presidente exhortante; lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los artículos 940, 941, 942, 943, 944, 945 de la ley de referencia.

El procedimiento de ejecución se divide en tres etapas:

- a) Requerimiento de pago.
- b) De embargo.

c) De remate.

Las dos primeras fases se desarrollarán conforme a las reglas siguientes:

Se practicará en el domicilio donde el trabajador presta o prestó sus servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o en el lugar señalado por el actuario de conformidad por lo dispuesto en los artículos 740 y 743 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de no encontrarse el deudor, la diligencia se entenderá con cualquier persona que se encuentre presente en el domicilio de la diligencia, el actuario requerirá de pago a la persona con la que se está practicando la diligencia y si no se llegara a efectuar el pago, el mismo procederá a embargar sin autorización previa, si lo cree conveniente podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del lugar en donde se deba realizar la diligencia.

En el supuesto de no encontrar persona alguna en el lugar de la diligencia, el actuario practicará la diligencia de embargo dejando copia autorizada del embargo en la puerta de entrada del lugar en donde se haya actuado; por último el actuario quedará como responsable de vigilar que se embarguen única y exclusivamente los bienes necesarios que garanticen el monto de la condena, de sus intereses y gasto de la ejecución.

La diligencia de embargo una vez empezada no puede suspenderse, el actuario dará solución a las cuestiones que se susciten; también tomará en consideración lo que expongan las partes, para determinar qué muebles serán objeto del embargo, inclinándose a los de más fácil ejecución.

Cuando el embargo deba practicarse sobre bienes que se encuentran fuera del sitio donde se deba practicar la diligencia, el actuario se trasladará al lugar donde manifieste la parte interesada que se encuentran dichos bienes, y previa identificación de éstos procederá al embargo.

Si los bienes que se embargan son dinero o créditos que se ejecuten en el acto, el actuario tramará el embargo y los bienes los pondrá a la disposición del presidente de la Junta, quien deberá de resolver inmediatamente respecto del pago al actor.

Por otro lado, si el embargo recae sobre bienes muebles, éstos se pondrán a disposición de la persona que designe bajo su responsabilidad la parte que obtuvo; el depositario deberá dar aviso al presidente de la Junta ejecutante, el lugar en donde quedaran los bienes que tiene a su deposito, y la parte que obtuvo el beneficio podrá solicitar el cambio de depositario.

Asimismo si el embargo fuera dirigido a créditos, frutos o productos se le deberá notificar al deudor o inquilino que el pago lo realice al presidente de la Junta ejecutante, apercibido, en caso de no hacerlo, a pagar doble.

Pero si los bienes embargados fueran inmuebles, se ordenara dentro de las 24 horas siguientes que se inscriba el embargo de la propiedad en el registro público de la propiedad.

Por último, si lo embargado fueran fincas urbanas y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador de estos, con las facultades y obligaciones que establezca la ley; y si recayera el embargo en la empresa o establecimiento, el depositario encargado tendrá el carácter de interventor con cargo a caja, y estará obligado a cumplir todas las normas legales que marque la ley.

Lo expuesto anteriormente tiene su fundamento legal de conformidad a lo establecido por los artículos 951, 953, 954, 955.956, 957, 958, 962, 963y 964 de la Ley Federal del Trabajo.

Al terminar las etapas de requerimiento de pago y embargo, se continuará con la etapa de remate de los bienes dispuestos en el embargo; el demandado antes de que se finque el remate podrá librar sus bienes

pagando de manera inmediata y en efectivo el importe de las cantidades determinadas en el laudo y los gastos derivados de la ejecución del mismo; lo anterior con fundamento en el artículo 967 de la ley en comento.

Los remates en materia laboral se realizarán de la siguiente manera: el día y la hora que se ha señalado para la realización del remate se efectuara en el local de la Junta correspondiente a través del presidente de la Junta declarando abierto el remate, y concediendo un término no mayor de media hora para recibir posturas, calificando éstas y otorgando un término de un minuto entre puja y puja; el actor podrá acudir a las almonedas con el carácter de postor presentando de manera escrita su postura y si se adjudicara el bien no operaria lo dispuesto por el artículo 974 de la Ley Federal del Trabajo; por último el presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

La diligencia de remate no puede suspenderse y las cuestiones que expresen las partes serán resueltas de inmediato por el presidente de la Junta; en el caso de que no se presente postor alguno a la diligencia de remate el actor podrá solicitar a la Junta se le adjudiquen los bienes por lo ofrecido en su postura.

La persona que se logre adjudicar los bienes y no sea el actor, quedarán apercibidos para que dentro de un término de tres días exhiba ante la Junta el importe total de su postura y en el caso de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará a favor de este último.

Exhibido el importe total del precio de la postura, y se haya declarado fincado el remate, el presidente de la Junta procederá a pagar al actor y a los demás acreedores en el orden respectivo; y si hubiera remanente se le devolverá al demandado dicho sobrante, tratándose de bienes inmuebles el propietario anterior entregará al presidente de la Junta toda la documentación correspondiente al inmueble rematado, en caso de que el actor se haya adjudicado el bien rematado deberá estar libre de todo tipo de gravamen, y las escrituras deberán ser firmadas por el anterior

propietario dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le realice el notario publico correspondiente.

Si éste no lo hiciera, el presidente de la Junta lo hará por la vía de rebeldía; finalmente firmadas las escrituras se le pondrá al adquirente en posesión del inmueble terminando con esto el procedimiento ordinario del trabajo; lo anterior de conformidad por lo establecido en los artículos 971, 972, 973, 974y975 de la Ley Federal del Trabajo.

En las distintas fases que integran el procedimiento ordinario laboral desarrolladas con antelación, claramente se observa la influencia que tienen los principios procesales sobre ellas, de tal suerte que el procedimiento del derecho del trabajo de una forma preponderadamente rápida, sencilla y paternalista, tramita vigila y procura todos los conflictos de trabajo que se presenten ante la autoridad jurisdiccional competente; enfatizando siempre la conciliación como la instancia más favorable para dar por terminado el conflicto que les concierne, y en caso de no ser así continuar con el procedimiento, supliendo de forma determinante las deficiencias que pudiera tener el actor en el ejercicio de su acción dentro del juicio laboral.

Por otra parte queda definitivamente establecido el imperio que viste a las autoridades jurisdiccionales del trabajo en relación a la etapa de remate en el procedimiento; en la cual se desprende el confinamiento de bienes pertenecientes a la parte demandada, y mediante el embargo y remate de los mismos queda cubierto el pago reclamado por el actor en su demanda; por otro lado cabe resaltar las facultades extraordinarias que son conferidas a los actuarios encargados de realizar las diligencias de ejecución con la finalidad de depurar dicha etapa en beneficio del actor, especialmente en el embargo.

3.5.- Representación y comparecencia de las partes en el procedimiento aboral

Por último y para dar inicio al análisis de nuestra propuesta de tesis es necesario hablar primero de cómo se da la figura de la representación y la comparecencia en el procedimiento laboral.

Para poder tener una idea más clara de este tema es necesario analizar de forma general que es la representación, sus supuestos y su clasificación. Respecto a lo anterior Bernardo Pérez Fernández Castillo define a la representación: *“como la facultad que tiene una persona de actuar, obligar y decidir en nombre o por cuenta de otra.”*¹⁰

De lo anterior entendemos que es la institución jurídica en la cual los actos o acciones realizados por una persona recaen y surten efectos en otra persona incluyendo su patrimonio de esta.

La representación puede derivar de:

a) De una disposición legal y de un hecho jurídico, ejemplo la patria potestad que ejerce un padre o tutor sobre sus hijos o de menores de edad; y en el rubro laboral los sindicatos tienen la facultad de representar a sus agremiados en la defensa de sus derechos de trabajo individual, siempre y cuando éstos quieran y lo necesiten, cuidando con esto su intervención directa y su libre albedrío; es decir la intervención del sindicato para poder representar los intereses y los derechos de los trabajadores que componen a éste, será única y exclusivamente a petición de estos últimos, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁴ Bernardo Pérez Fernández, Del Castillo. *Representación, Poder y Mandato*, Editorial Porrúa, 9ª edición, México, 1996, p.3.

b) De una disposición o de un negocio jurídico, ejemplo el tutor testamentario.

c) De una disposición legal y de un acto jurisdiccional, ejemplo los tutores legítimos y dativos los cuales son nombrados por los jueces de lo familiar.

d) De una disposición legal y de un acto administrativo, por ejemplo a los procuradores nombrados por la Procuraduría de la Defensa Del Trabajo, para ser los representantes de los menores de 16 años, así como a los representantes de las paraestatales que por lo general son las personas que ocupan cargos de dirección y administración general; por lo que de igual forma quedan obligados con la relación laboral como si fueran el propio propietario y responsable de la fuente de trabajo, lo anterior por lo establecido en el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo y 256 y 257 tercera de la Ley del Seguro Social.

e) De una disposición de ley que se dicte por una razón política-social, ejemplo todas aquellas personas físicas que ocupen puestos de dirección, administración, gerentes y demás personas que estén facultadas para ejecutar funciones de administración y dirección en las empresas o locales de la fuente de trabajo, estos últimos en materia laboral son tomados como representantes del patrón, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 11 de la ley de la materia; esto con la finalidad de que los derechos de trabajadores no queden desamparados y el capital tenga rostro humano.

La representación nos dice la doctrina que se clasifica en:

1.- Directa.

2.- Indirecta.

3.- Voluntaria.

4.- Legal.

1.- La representación directa es aquella en la cual una persona actúa y realiza actos a nombre de otra persona de forma directa, formando con esto un vínculo directo e inmediato entre representado y el tercero, encuadrando en este tipo de representación al poder y a la tutela; por lo que se refiere al primero de estos últimos ubicamos a los litigantes en materia laboral en el poder, dándole la categoría de poderdantes por las razones que se comentarán más adelante.

2.- La representación indirecta es aquella en la cual una persona actúa a título propio y por cuenta de otra, adquiriendo el representante para sí los derechos y las obligaciones del representado frente al tercero, por ejemplo en este tipo de representación encontramos al mandato, la prestación de servicios, y la asociación de participación; en la representación indirecta se establece una relación interna entre dos personas, y la mayoría de las veces desconocida para el tercero, pero hay que mencionar que todos los efectos jurídicos que se presenten en este tipo de representación van a recaer en el patrimonio del que encomendó el negocio.

3.- La representación voluntaria es aquella que se encuentra íntimamente ligada con la voluntad autónoma de una persona, es decir la representación voluntaria se efectúa tal y como su nombre lo indica a través de la voluntad autónoma de una persona para autorizar a otra, para que ésta actúe a nombre y representación del otorgante tal y como se da en el poder, por lo que de igual forma se encuadra dicha representación en los litigantes en materia laboral.

4.- La representación legal surge cuando la ley considera incapaz a una persona para realizar por sí mismo cualquier acto jurídico, designándole a una persona para ello, siguiendo las disposiciones legales previamente establecidos para este supuesto.

La representación en los juicios laborales se da de forma voluntaria ya sea directa o indirecta; y es a través del poder, mediante el cual el

compareciente puede acreditar su personalidad según sea el caso, si se trata de representar a una persona física la personalidad se acreditará mediante carta poder firmada por dos testigos sin que éstos tengan que ratificar su dicho.

Si se trata de personas morales la personalidad se acreditará mediante poder notarial, lo anterior con fundamento en el artículo 692 de la ley de la materia; la comparecencia en estos juicios es de forma oral cumpliendo con esto con el principio de oralidad que predomina en el derecho procesal del trabajo.

En el derecho procesal del trabajo la personalidad como se puede observar de lo anterior no tiene muchos formalismos, y esto va de acorde con el principio de sencillez procesal, pero hay que darse cuenta que esto no implica que la autoridad no deba de verificar la capacidad profesional de los comparecientes, y es en este punto en donde creemos que la representación de las partes en los juicios laborales debe ser mediante un licenciado en derecho capacitado para conocer y desahogar todas y cada una de las etapas del procedimiento en cuestión; idea de la cual se fundamentará más adelante.

CAPÍTULO IV Adición al artículo 692 de la ley federal del trabajo en virtud de no cumplir satisfactoriamente con la función de tutelar los derechos de los trabajadores en los juicios laborales

4.1.- Artículo 692 de la ley federal del trabajo

Finalmente he llegado a la parte final de mi tema de tesis; siendo este el análisis de artículo 692 de la ley de la materia.

La personalidad en el derecho procedimental del trabajo está regulada como anteriormente se dijo por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

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

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y dos testigos, sin necesidad de ser ratificado ante la junta;

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.

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

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y la

Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato.”

En primera instancia del artículo anterior hay que resaltar la presencia de dos principios procesales, el de inmediatez y el de oralidad; ambos principios los observamos mediante la forma en que se da la comparecencia de las partes, la cual es oral en este tipo de juicios laborales y puede ser de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, en los dos supuestos anteriores se desprende que el compareciente que está interviniendo en un juicio laboral se pone en contacto directo con un funcionario del trabajo, ya sea con el mismo presidente de la Junta en donde se actúa, el auxiliar o los secretarios de acuerdo, logrando con esto que la autoridad del trabajo éste al pendiente, de lo que se actúa ante ella, y con esto dar vida a la inmediatez procesal.

De lo anterior no dudo que el artículo 692 de la ley de referencia guarde en sus párrafos el espíritu de protección hacia la clase obrera; regulando que la comparecencia de las partes que intervienen en un juicio laboral sea “directa”, y con esto la autoridad laboral debe estar más al tanto de lo que se actúa en su presencia; pero desgraciadamente no es así en la realidad; situación que se detallará más adelante.

Siguiendo la misma tesitura es de resaltar que si bien es cierto que en el artículo 692 de la ley en comento se hace alusión a la intervención directa de la autoridad del trabajo en los juicios laborales con la simple comparecencia de las partes, y con esto estar más al pendiente del desarrollo de la instrucción laboral, también lo es que el mismo artículo en ninguna de sus fracciones menciona que los comparecientes que actúen en representación de otra persona ya sea física o moral tenga que ser licenciado en derecho, dejando con esto una infinita posibilidad de que el compareciente no sea competente para realizar tal tarea y deje en estado de indefensión a la parte que representa, ya sea vendiendo los derechos de los trabajadores o perdiendo el capital del patrón.

En ambos casos es un riesgo que considero que la Ley Federal del Trabajo está pasando por alto, ya que el derecho procesal del trabajo al igual que otras ramas del derecho contienen términos que deben de cumplir o se corre el riesgo que prescriban, así como secuelas procedimentales, vocabulario jurídico que no muchas personas entienden; lo más importante es que las autoridades jurisdiccionales están investidas de imperio, es decir son coercitivas y surten efectos sobre terceros las resoluciones que emiten, razones por las cuales es necesario desde mi punto de vista que los comparecientes en materia laboral cuando actúen a nombre de otro sean licenciados en derecho, y con esto proteger un poco más los intereses de los partícipes de la relación laboral en los juicios de esta naturaleza.

4.2.- Adición y fundamento del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo

Propongo que se adicione el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

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

Tratándose del apoderado, éste deberá ser licenciado en derecho con cédula profesional, la cual deberá exhibir y registrar en el libro de registro de cédulas de cada junta, y acreditará su personalidad conforme a las siguientes reglas:

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y dos testigos, sin necesidad de ser ratificado ante la junta;

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.

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

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

Desde luego la adición que propongo del artículo en comento, de ninguna forma violenta los principios generales del derecho del trabajo, ni mucho menos los principios procesales del mismo.

En primer lugar porque se trata de una adición a la ley de referencia netamente procesal y no fundamental de ésta; por otro lado cabe mencionar que la adición que se propone es con el fin de dar mayor protección jurídica a las partes que intervienen en un juicio de naturaleza laboral, y lograr con esto un equilibrio jurídico entre ambas, ya que con esta adición también se podría dar mayor seguridad social tanto para el capital y el agente de producción.

En los casos que éstos tuvieran una controversia de trabajo, la cual se estuviera resolviendo ante los tribunales laborales, en virtud de que estarían en manos de profesionistas capacitados para representarlos de una manera eficaz; y con esto seguiría respetando y colaborando con los principios rectores de este derecho laboral.

Por lo que se refiere a los principios procesales del derecho laboral, de igual forma la presente propuesta no pasa por encima de ninguno de ellos, máxime que considero que ayudaría a un desarrollo más rápido del procedimiento laboral, apoyando con esto al principio de inmediatez procesal, por las razones expresadas en el párrafo anterior.

Resaltando además que con esta adición, se les limitaría el actuar, a las personas que no cuentan con los conocimientos necesarios, para poder representar los intereses de las partes que intervienen en un conflicto de tal naturaleza, y con esto evitar que se juegue con los intereses de las personas.

Por otro lado una de las cosas que me dio una gran certidumbre y para ser honesto fue la cuna de mi propuesta de querer adicionar el artículo en comento, como ha quedado plasmado con antelación en el presente

tema, fue la aplicación de cierto criterio expedido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Valle del Estado de México a partir del año 2002.

El cual limita la comparecencia a cualquier persona que no acreditara su profesión de licenciado en derecho, con sus supuestos y excepciones respectivas, dando con esto una controversia legal, ya que estos criterios se antepone a los dispuesto actualmente por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, y aún más al principio general del derecho del trabajo consagrado en el artículo 1 de la ley de referencia; en el primer supuesto se antepone ya que el artículo 692 en discusión, en ninguno de sus apartados expresa que se tenga que ser licenciado en derecho para poder comparecer a juicio, y por lo que se refiere al otro supuesto, el artículo 1 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que esta ley es de observancia general, es decir, es la misma ley para todo el país, dándonos a entender que todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben aplicar la misma ley.

Por lo que resulta una controversia legal con los criterios expedidos por las Juntas del Estado de México. **Pero en mi opinión estos criterios son positivos, aunque legalmente sean anticonstitucionales; ya que procuran de manera más eficiente, la comparecencia de las partes en los juicios laborales, y evitan que éstas, se encuentren en un estado de indefensión por la ignorancia de algunas personas.**

Para dar una explicación más clara, nos permitimos transcribir algunos autos de radicación expedidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México y del Distrito Federal, para que puedan tener una idea más precisa de la diferencia de actuar de ambas Juntas, y ampliar la explicación dada en el párrafo anterior.

Autos de radicación**Gobierno del Estado de México del Valle de Cuautitlán- texcoco****EXPEDIENJE J 5/626/2005****HERIBERTO GARCIA VENEGAS Y/OTRO****V.S****MATERIALES ACEROS TUCAN S.A. DE C.V Y/O.-AURELIO GONZALEZ ORTEGA, ANGEL CARRETO Y QUIEN RESPONSABLE O PROPIETARIO DE LA FUENTE DE TRABAJO****ECATEPEC DE MORELOS, ESTADO DE MÉXICO A DIECIOCHO DE AGOSTO DE DOS MIL CINCO**

VISTA, la demanda presentada ante oficialía de Partes de esta Junta en fecha dieciocho de agosto del año en curso, con número de folio 070006, suscrito por el C. AUSENCIO BENITEZ SANCHEZ, en su carácter de apoderado legal del actor en el presente juicio, y atento a su contenido se **PROVEE**-----

Se tiene por recibida y radicada la demanda da cuenta ante esta Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán- Texcoco en el Estado de México, a la cual se le forma carpeta. se asigna número y se registra en el Libro de Gobierno correspondiente.- Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 17, 685, 739 al 744, 746 al 750. 778 870 al 883 y demás relativos y aplicables de la Ley federal del Trabajo, se señalan las ONCE HORAS CON CUARENTA MINUTOS DEL DIA CATORCE DE NOVIEMBRE DE DOS MIL CINCO, para que tenga verificativo una audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, en el presente conflicto laboral, apercibiendo a las partes que para el caso de no comparecer a la misma se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio, a la parte actora por reproducido su escrito inicial de reclamación y a la demandada por contestada la demanda en sentido afirmativo y a ambas partes por perdido su derecho para ofrecer pruebas. Reuniéndose a la parte demandada para que realice su contestación bajo protesta de decir verdad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo. Se hace del conocimiento de las partes para los efectos legales a que haya lugar, que el domicilio de esta Junta Especial es el ubicado en CALLE NICOLAS BRAVO SIN, COLONIA LA MORA. ECATEPEC DE MORELOS, ESTADO DE MEXICO. Por lo que se requiere a las partes a fin de que señalen domicilio dentro del lugar de residencia de esta Junta (Ecatepec de Morelos). Con el fin de hacerles las notificaciones personales, ya que de lo contrario se le harán a través de publicación en el Boletín Laboral de esta Junta conforme a lo disponen los artículos 739 y demás relativos y aplicables de a Ley Federal del Trabajo. Se comisiona al C. Actuario para que notifique a la actora y emplace a juicio a la parte demandada con una anticipación por lo menos de DIEZ días, corriéndole traslado con copias simples. Debidamente selladas y cotejadas de la demanda y del presente acuerdo. Por otro lado se requerir a las partes, para que se hagan representar por conducto de profesionistas en Derecho que acrediten legalmente el carácter con el que se ostentan; apercibidos que para el caso de no hacerlo así. Se procederá en términos del criterio aprobado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán- Texcoco, en sesión de pleno celebrada en fecha trece de septiembre de dos mil dos y que a la letra dice:

“CEDULA PROFESIONAL. ES NECESARIA SU EXHIBICION POR QUIENES COMPAREZCAN A JUICIO EJERCIENDO LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN DERECHO. El artículo 5° de la Constitución General de República establece la facultad del Estado pata determinar las profesiones que requieren autorización para su ejercicio normándolas en la ley reglamentaria del artículo 5° Constitucional, en relación con los artículos 11, 3, 2 fracción II. 3 4, y demás relativos y aplicables del Código Administrativo del Estado de México. en los que se establece que la profesión de Licenciado en Derecho requiere del título para su ejercicio mismo que debe de encontrarse legalmente expedido, registrado y contar con patente de ejercicio profesional y las autoridades rechazarán toda intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del o de los interesados, en tal virtud no se autorizará la intervención en juicio de quien no se acredite con cédula profesional.- Si en la comparecencia no se exhibe, pero si se manifiesta tenerla se le concederán 3 días para que la exhiba. con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por no hecha su

**comparecencia.- Los estudiantes de Derecho podrán comparecer siempre y cuando el que se responsabilice del asunto cuente con cédula profesional que lo autorice a ejercer la profesión de Licenciado en Derecho.- Si se trata de trabajadores se suspenderá la audiencia y se le hará saber los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y se continuará con el procedimiento cuando quien comparezca en su representación acredite estar autorizado para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho.- Quedan exceptuados de este criterio los representantes sindicales que estatutariamente acrediten tener facultades para ello y que se presenten a defender los derechos de orden individual y colectivo de sus representados.” NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES EL PRESENTE ACUERDO; EN SU CASO A LA PARTE ACTORA POR MEDIO DE BOLETIN LABORAL; A LA DEMANDADA EN EL DOMICILIO QUE SE INDICA EN EL PROEMIO DE LA DEMANDA O EN SU CASO POR EXHORTO.- Así lo acordaron y firmaron los C.C. Integrantes de la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán- Texcoco.- DOY FE.-----
LIC .BMM'aps**

Autos de radicación**Gobierno del Estado de México del Valle de Cuautitlán- téxcoco****EXPEDIENTE:J.2/915/2005.****CERVANDONAVAPONCE****VS.****ENCARNACIÓN CONTRERASSÁNCHEZ, YIOS****TLALNEPANTLA DE BAZ, ESTADO DE MEXICO, A QUINCE DE DICIEMBRE DEL AÑO DOSMILCINCO.**

Se tiene por recibida y radicada ante esta Junta Especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán- Texcoco, la demanda a la cuál se le forma carpeta, se asigna el número y se registra en el Libro de Gobierno correspondiente; con fundamento en lo dispuesto por los artículos 739 al 744, 746 al 750, 778, 870 al 883 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, se señalan las **DIEZ HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL DÍA DIECISIETE DE MARZO DEL AÑO DOS MIL SEIS.-** Para que tenga verificativo una audiencia de **CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS**, en el presente conflicto laboral, apercibiendo a las partes que para el caso de no comparecer a la misma se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio, a la parte actora por reproducido su escrito inicial de reclamación y por perdido su derecho para ofrecer pruebas o en su caso por ofrecidas las que hubiese mencionado en dicho escrito; a la demandada por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas Se hace del conocimiento de las partes para todos los efectos legales a que haya lugar; que el domicilio de esta Junta Especial Numero Dos es el ubicado en **AVENIDA SAN IGNACIO NUMERO DOS, COLONIA LOS REYES IZTACALA, TLALNEPANTLA ,ESTADO DE MEXICO**, por lo que se requiere a las partes a fin de que señalen domicilio dentro del lugar de residencia de esta Junta Especial Número Dos, con el fin de hacerles las notificaciones personales, ya que de lo contrario se le harán a través del Boletín Laboral de esta Junta conforme a lo que dispone el artículo 739 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo **Se comisiona al C. Actuario para que se constituya** en el domicilio de la parte demandada, señalado en el escrito de demanda y previos los cercioramientos de Ley de que ahí habita, trabaja o tiene su domicilio dicha demandada, y proceda a notificarla y emplazarla a juicio, corriéndole traslado con las copias simples. selladas y cotejadas de la demanda y del presente acuerdo.- Con fundamento en el artículo 614 fracción IV de la Ley antes invocada, se hace saber que son aplicables en el presente caso los criterios sustentados en esta Junta que fueron aprobados por el Pleno de la misma en sesión de fecha trece de septiembre del dos mil dos y publicados en el Boletín Laboral de fecha ocho de octubre del mismo año, de la siguiente forma: Se hace saber a las partes que las actuaciones ante esta Junta se realizan bajo protesta de decir verdad, de conformidad con el criterio número setenta.- Por otro lado se requiere a las partes para que de conformidad con el criterio número doce, que literalmente dice:

“CEDULA PROFESIONAL, ES NECESARIA SU EXHIBICION POR QUIENES COMPAREZCAN A JUICIO, EJERCIENDO LA PROFESION DE LICENCIADO EN DERECHO”.- El artículo 5° de la Constitución General de la República establece la facultad del estado para determinar las profesiones que requieren autorización para su ejercicio, normándolas en la Ley reglamentaria del artículo 5° Constitucional en relación con los artículos 1. 1,3.2 fracción II, 3.4,3.31 y demás relativos y aplicables del Código Administrativo del Estado de México, en los que se establece que la profesión de Licenciado en Derecho requiere de título para su ejercicio, mismo que debe encontrarse legalmente expedido, registrado y contar con patente de ejercicio profesional y las autoridades rechazarán toda intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del ó de los interesados; en tal virtud no se autorizará la intervención en juicio de quien no se acredite con cédula profesional. Si en la comparecencia no se exhibe, pero sí se manifiesta tenerla se le concederán 3 días para que la exhiba con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por no hecha su comparecencia. Los estudiantes de Derecho podrán comparecer siempre y cuando el que se responsabilice del asunto cuente con cédula profesional que lo autor/ce a ejercer la profesión de Licenciado en Derecho. Sise trata de trabajadores, se suspenderá la audiencia y se les hará saber los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y se continuará con el procedimiento, cuando quien comparezca en su representación acredite estar autorizado

para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho. Quedan exceptuados de este criterio los representantes sindicales que estatutariamente acrediten tener facultades para ello y que se presenten a defender los derechos de orden individual y colectivo de sus representados; y para el caso de no dar cumplimiento a este criterio, se procederá de acuerdo a lo dispuesto por el mismo; igualmente y para el caso de que en el escrito inicial se demande a quien resulte responsable de la relación laboral, la misma se admite, pero en contra de quien resulte responsable de la fuente de trabajo de conformidad con el criterio número ochenta, titulado **“RELACION DE TRABAJO, QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA”** y tratándose de negociación con nombre comercial la demanda se admite en contra de quien resulte propietario o responsable de dicha negociación, conforme al Criterio número cincuenta y dos, cuyo rubro es: **“NEGOCIACION CON NOMBRE COMERCIAL, DEMANDA CONTRA DE”**.- **NOTIFIQUESE A LAS PARTES PERSONALMENTE: A LA PARTE DEMANDADA EN LOS TERMINOS ANTES PRECISADOS Y A LA ACTORA POR MEDIO DEL BOLETIN LABORAL DE ESTA JUNTA TODA VEZ QUE SEÑALO DOMICILIO FUERA DE LA RESIDENCIA DE ESTAJUNTA.**-Así lo acordaron y firmaron los CC. Integrantes de la Junta Especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán- Texcoco. DOY FE. LIC. AMA/rmf*
Gobierno del Estado de México; Junta local de Conciliación y Arbitraje. Del Valle Cuautitlán- Texcoco.

Autos de radicación
Gobierno del Estado de México del Valle de Cuautitlán- téxcoco

EXPEDIENTE:J.7176112002

GUILLERMOSAAVEDRAGARCIA

VS,

ERNESTO HERNANDEZ IRAZABAL, REMEDIOS CRUZ GARCIA Y QUIEN RESULTE PROPIETARIOO RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO.

ECATEPEC DE MORELOS, ESTADO DE MÉXICO A DIEZ DE DICIEMBRE DE DOS MIL DOS.

Se tiene por recibida y radicada ante esta Junta Especial Número Siete de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán- Texcoco, la demanda a la cual se le formó carpeta, se asigna el número y se registra en el Libro de Gobierno correspondiente, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 739 al 744. 746 al 750, 778, 870 al 883 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan las **ONCE HORAS DEL DIA SIETE DE FEBRERO DE DOS MIL TRES**, para la celebración de la audiencia de **CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS**, en el presente conflicto laboral, apercibiendo a las partes que para el caso de no comparecer a la misma se les tendrá por “conformes con todo arreglo conciliatorio, a la parte actora por reproducido su escrito inicial de demanda, y a parte demandada por contestada la demanda en sentido afirmativo y a ambas partes por perdido su derecho para ofrecer pruebas, requiriéndose a la parte demandada para que realice su contestación, bajo protesta de decir verdad de conformidad con lo dispuesto por el artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo. Se hace del conocimiento de las partes para todos los efectos legales a que haya lugar, que el domicilio de Junta Especial Número Siete es el ubicado en CALLE NICOLAS BRAVO SIN NUMERO. COLONIA LA MORA SAN CRISTOBAL ECATEPEC ESTADO DE MEXICO, por lo que se requiere a las partes a fin de que señalen domicilio dentro del lugar de residencia de esta Junta (San Cristóbal, Ecatepec de Morelos), con el fin de hacerles las notificaciones personales, ya que de lo contrario se le harán a través del boletín laboral conforme a lo dispone e artículo 79 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo. Se comisiona al C., Actuario para que notifique a la actora y emplace a juicio a la parte demandada con una anticipación por lo menos de diez días y proceda a notificarla y emplazarla a juicio, corriéndole traslado con las copias simples, debidamente selladas y cotejadas de la demanda, y del presente acuerdo. Por otro lado se requiere a las partes, para que se hagan representar por conducto de profesionistas en derecho que acrediten legalmente el carácter con el que se ostentan; apercibidos que para el caso de no hacerlo así, se procederá en términos del criterio aprobado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán- Texcoco, en sesión de pleno celebrado en fecha trece de septiembre de dos mil dos y que a la letra dice:

“CÉDULA PROFESIONAL, ES NECESARIA SU EXHIBICIÓN POR QUIENES COMPAREZCAN A JUICIO, EJERCIENDO LA PROFESION DE LICENCIADO EN DERECHO.- El artículo 5 de la Constitución General de la República establece ;que la facultad del estado para determinar las profesiones que requieren de autorización para su ejercicio, normándolas en la Ley Reglamentaria del artículo 5 Constitucional en relación con los artículos 1.1., 3.2., fracción II, 3,4,3.3.1 y demás relativos y aplicables del Código Administrativo de! Estado de México, en los que se establece que la profesión de Licenciado en Derecho requiere de título para su ejercicio, mismo que debe encontrarse legalmente expedido, registrado y contar con patente de ejercicio profesionales las autoridades rechazarán toda intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del o de los interesados; en tal virtud no se autorizará la intervención en juicio de quien no se acredite con cédula profesional. Si en la comparecencia no se exhibe, pero sí se manifiesta tenerla se le concederán 3 días para que la exhiba con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá par no hecha su comparecencia. Los estudiantes de Derecho podrán comparecer siempre y cuando el que se responsabilice del asunto cuente con cédula profesional que lo autorice a ejercer la profesión de Licenciado en Derecho. Si se trata de trabajadores, se suspenderá la audiencia y se les hará saber los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; se continuará con el procedimiento, cuando quien comparezca en su representación acredite estar autorizado para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho. Quedan exceptuado de este criterio los representantes sindicales que estatutariamente acrediten tener facultades para ello y que se presenten a defender los derechos de orden individual y colectivo de sus representados.-

NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES EL PRESENTE ACUERDO; EN SU CASO A LA PARTE ACTORA POR MEDIO DEL BOLETIN LABORAL; A LA DEMANDADA EN EL DOMICILIO QUE SE INDICA EN EL PROEMIO DE LA DEMANDA.- Así lo acordaron y firmaron los C.. Integrantes de la Junta Especial Número Siete de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Cuautitlán-Texcoco.- DOY LIC HGM/egc.

**Autos de radicación
México Distrito Federal**

**GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
DR. RIO DE LA LOZA No. 68 COL. DOCTORES EXP: NUM.96/03 C.P.06720**

México, Distrito Federal a VEINTINUEVE DE ENERO DEL DOS MIL TRES. Por recibida la demanda que formula **ZEPEDA RAMIREZ IRMA**, constante de TRES Fojas útiles, así como CINCO copias simples de la misma para notificar a los demandados **SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA, S.A. DE C.V., FRANCISCO DE ¡CAZA, JOVITA VAZQUEZ VITES, JORGE MIGUEL LANDEROS**, se admite la demandada, debiendo registrarse en el Libro de Gobierno con el número que le corresponda. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 873, 876, 877, 878, 879, 880 al 885 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan: **LAS ONCE HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL DIA SIETE DE MARZO DEL AÑO EN CURSO**. Para que tenga verificativo la audiencia de **CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS**, a la que deberán comparecer las partes, apercibiéndoseles de que para el caso de no hacerlo, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio, a la actora por reproducido en vía de demanda su escrito inicial, a la demandada por contestado en sentido afirmativo y a ambas partes por perdido su derecho para ofrecer pruebas. Asimismo, se apercibe a las partes de que para el caso de no señalar domicilio dentro de la residencia de esta Junta para recibir notificaciones, las personales se les harán por Boletín o por Estrados, conforme al artículo 739 de la Ley en cita.- **SE COMISIONA AL C. ACTUARIO** para que se constituya en el domicilio de las partes y les notifique el presente acuerdo con diez días de anticipación a la audiencia señalada, cuando menos, entregando a los demandados copia cotejada de la demanda, haciéndose saber a las partes que el domicilio de esta Junta es el señalado al rubro. **NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES**.- Así lo acordaron y aprobaron los **CC. MIEMBROS QUE INTEGRAN LA JUNTA ESPECIAL NUMERO QUINCE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL LIC. SEVERINO TAPIA LEON, C. KARINA HERRERA LEON Y EL C. ALFONSO ZARZOSA CHAO, REPRESENTANTES DEL GOBIERNO, DEL CAPITAL Y DEL TRABAJO EN SU ORDEN MISMOS QUE PROVEEN Y FIRMAN EL PRESENTE PROVEIDO**.- --DOY FE.-- -- BGH/mtj.
CIUDAD DE MÉXICO.¹

³⁵Autos de Radicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México y Distrito Federal.

Como se puede observar de los autos de radicación transcritos con anterioridad, claramente existe una diferencia entre los autos expedidos por las Juntas del Estado de México y las del Distrito Federal, en el sentido de que los del Distrito Federal en su contenido no mencionan ninguna formalidad especial para comparecer, en cambio los autos de las Juntas del Estado de México sostienen una formalidad y limitación muy especial para comparecer, la cual como se ha venido diciendo, es la de acreditar ser licenciado en derecho, y en caso de no hacerlo se les tendrá por no comparecidos.

Cabe mencionar que estos criterios no son en su totalidad inquisitivos ya que nos dicen además, que si se manifiesta tener la cédula, pero no llevarla en ese momento de la comparecencia, la Junta le otorgará un término de tres días para poder exhibirla, y en caso de no hacerlo subsistirá el apercibimiento de ley; por otro lado, está el aspecto de los estudiantes y pasantes en derecho, personas a los cuales, este criterio expedido por las Juntas del Estado de México si les permite comparecer, siempre que estén respaldados con una carta responsiva suscrita por un licenciado en derecho, el cual se responsabilizará de las actuaciones ya sea del estudiante o del pasante en derecho.

Otra de las excepciones que manejan estos criterios, es el del compareciente que actúe directamente, para el mismo representarse, y éste cuente con la profesión exigida, así como a los representantes de los sindicatos que estatutariamente acrediten tener la facultad para representar a sus agremiados, ya sea en el orden individual o colectivo.

Cabe señalar que este criterio protege de manera especial a la clase trabajadora, en virtud de que señala, que tratándose del compareciente que actúa a nombre de la parte actora (trabajador), y éste no acredite su profesión, como licenciado en derecho, la Junta suspenderá la audiencia de ley y orientará al trabajador de los servicios que brinda la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; razón

por la cual apoyamos estos criterios y los vemos de una forma muy positiva para el desarrollo de los juicios laborales.

4.3.-Argumentos prácticos del litigio laboral

Como forma de reforzar lo dicho en el tema anterior me permito mencionar ciertos aspectos prácticos que se dan en el litigio laboral, tanto de las actuaciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los litigantes que concurren día a día a ellas, en especial a las Juntas del Distrito Federal y del Estado de México.

En primer lugar las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto federales como locales que se encuentran en el Distrito Federal tienen una forma de agendar las audiencias, que desde mi punto de vista no cumple con la demanda y el cúmulo de asuntos laborales que se llevan a cabo en estas Juntas, ya que sólo cuentan con un máximo de entre cinco o seis secretarías oficiales, personas que se encargan de levantar las actas y recibir las comparecencias de los litigantes, así como redactar los acuerdos que dicten los auxiliares de las Juntas en el momento que se éste iniciando, llevando o terminando una audiencia, y la manera de organizar dichas audiencias son con un intervalo de media hora de diferencia entre una audiencia y otra, es decir a las 9:00 horas, están agendadas entre cinco y seis audiencias y a las 9:30 horas de igual forma, y así consecutivamente, razón por la cual no se da el tiempo debido y la valoración personalizada que debe existir en este tipo de juicios.

Protegiendo con esto el principio de inmediatez procesal; aunado a lo anterior cabe mencionar que la falta de personal que hay en las Juntas es en todos los niveles desde las personas del archivo de cada Junta hasta los dictaminadores de éstas, ocasionando con esto una dilatación para el desarrollo de los juicios laborales y un perjuicio para las partes partícipes en estos litigios.

Hablando específicamente de la comparecencia de las partes en los juicios laborales es de resaltar que en la práctica, ésta se da de una forma muy irregular debido a la mafia que existe entre los litigantes que se hacen llamar del gremio laboralista y las secretarías oficiales, así también con las

personas del archivo, esto es que en el momento que la secretaria oficial en el acta que se éste levantando en ese momento, excita que comparezcan las partes limitándose a escribir “comparece por la parte tal...”; y en ese momento la persona que se encuentra presente en la audiencia basta con que diga su nombre y a la parte que representa, siguiendo las formalidades establecidas en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo; sin percatarse con esta actitud por parte de la autoridad laboral si la persona que está compareciendo, es quien dice ser, y lo más importante, si esta persona cuenta con los conocimientos necesarios para poder resolver el conflicto laboral del que se trate.

Sólo cuando uno de los comparecientes objeta la personalidad del otro mediante un incidente de falta de personalidad, es entonces cuando la autoridad del trabajo intervienen minuciosamente en la comparecencia, de otro modo sólo se limita a revisar las cartas poder o instrumentos notariales que los comparecientes exhiban según sea el caso sin que se les pida se identifiquen con una credencial oficial, por lo que claramente con este actuar se pone en riesgo la seguridad jurídica de las partes, por la situación anteriormente expuesta.

Otra situación que sucede durante la comparecencia en estos juicios y debido a la característica de oralidad que poseen, es que cualquier persona, sea el apoderado o no de la parte que dice representar puede comparecer a juicio simplemente con decir un nombre que aparezca en la carta poder o instrumento notarial y la Junta no verifica si la persona que comparece es quien dice ser, hecho que sucede muy a menudo en la práctica laboral, por lo que tal informalidad en la comparecencia en los juicios laborales y el descuido extremo de la autoridad del trabajo en este aspecto, se debe a la sencillez con que está regulada la comparecencia en la Ley Federal del Trabajo, sugiriendo con esto la adición al artículo 692 de la ley de referencia.

Las situaciones narradas en los párrafos anteriores en la actualidad en los tribunales del trabajo han ocasionado un aumento alarmante de

personas conocidas generalmente como “coyotes”, personas que en su mayoría no saben ni hablar con propiedad y mucho menos litigar un juicio de esta naturaleza, estas personas atraen a los trabajadores en las afueras ya sea de la Juntas de Conciliación y Arbitraje o de las distintas instituciones del trabajo que brindan asesoría gratuita a los trabajadores, y posteriormente los mandan con personas que se hacen pasar por abogados, y éstos les explican de una forma muy somera y nada profesional las prestaciones a que tienen derecho, y cuánto asciende su monto.

Cabe mencionar que estos pseudo abogados desde un inicio les dicen que la forma más viable para resolver su conflicto laboral es la de conciliar el asunto con la cantidad económica que ofrezca el patrón, con el pretexto además de que se puede tardar una eternidad para recuperar sus derechos ya ganados por ley, espantando al trabajador diciéndole que por lo largo que puede llegar a ser un juicio se corre el peligro de que el patrón o la fuente de trabajo desaparezcan, y que al final no pueda ganar nada de indemnización y prestaciones de ley a las que tenía derecho, condicionando con esto que desde un principio el trabajador vaya temeroso y confuso a enfrentar una controversia de este tipo.

Lo anterior se debe al fácil acceso que tienen estas personas para poder comparecer a los juicios laborales ya que como se ha venido diciendo la comparecencia en el derecho procesal del trabajo no tiene formalidad mayor, ocasionando un claro estado de indefensión de las partes que son asesoradas por este tipo de personas.

Hablando de las personas encargadas de los archivos de cada Junta de igual forma encontramos ciertas irregularidades en la solicitud y trato de los expedientes; en virtud de que estos funcionarios en muchas ocasiones se apalabran con cualquiera de los supuestos representantes de las partes y esconden o dilatan el expediente o permiten el acceso al contenido del mismo sin que estos supuestos apoderados estén autorizados en las

actuaciones del cuerpo procesal; intervención que tiene como finalidad obtener un beneficio propio en perjuicio del contrario, esto es que si una persona que interviene en un juicio laboral, y ésta quisiera saber el estado procesal que guardan los autos en que se actúan, y si de este saber se percata que el juicio se encamina en su contra, con cierta cantidad económica puede desaparecer por un tiempo el expediente para su beneficio intentando con esto, desesperar a la otra parte que desgraciadamente siempre resulta ser la parte más débil del procedimiento, es decir la clase obrera; acontecimiento que se debe a la falta de ética tanto burocrática como civil de los partícipes del litigio del trabajo; situación que se podría mejorar si se adiciona el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, en el Estado de México la manera en que actúan las Juntas no es muy diferente al actuar de las Juntas del Distrito Federal; sólo que en las Juntas del Estado de México se restringe la comparecencia de las partes a través de ciertos criterios que más adelante se detallarán.

Estos criterios resultan ser anticonstitucionales, aunque desde mi punto de vista es un actuar loable y muy entendible por parte de las Juntas del Estado de México, ya que intentan con esta aplicación local la protección jurídica de las partes.

Para dar fin a todas estas series de cuestiones prácticas que se han venido explicando, cabe resaltar que la forma de cobrar los honorarios y los gastos que se originan en un juicio laboral, se dice que el litigante cobra un cierto porcentaje que oscila entre un 30 o 35 por ciento de lo que se obtenga, a la terminación favorable en estos juicios, por eso se dice que es un derecho de inversión por parte del litigante en materia del trabajo; por tal motivo la propuesta que planteo al día de hoy es muy adecuada a la nueva cultura del trabajo y a los tiempos modernos que hoy vivimos, ya que no ataco de ninguna forma con esta propuesta que el derecho del trabajo sea meramente social, pero si sostengo que hay un descuido en la forma de regular la

comparecencia y la personalidad en los juicios laborales; y este descuido afecta a la esfera jurídica de las partes.

CONCLUSIONES

Han quedado debidamente explicadas las razones por las cuales se pretende adicionar el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo; y he considerado sintetizar las conclusiones más relevantes de toda mi investigación.

PRIMERA: el derecho del trabajo es un derecho netamente social y por tal motivo es un derecho de masas, por lo que su estudio partió desde la época prehispánica hasta nuestros días, dejando con esto un punto de vista más humano y sensible de la clase obrera en nuestro país, y la necesidad de que se procure de una forma eficaz sus garantías sociales.

SEGUNDA: el derecho procesal del trabajo en su estructura mantiene fielmente los principios generales del derecho del trabajo, y un sentido humanitario hacia la clase obrera; pero considero que los legisladores se quedaron cortos con el cuidado de los intereses de los trabajadores cuando éstos son representados por un tercero en un juicio laboral, siendo mi sentir que por tal motivó se debe de adicionar el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo; por otro lado la sencillez que se mantiene en el procedimiento laboral, no es excusa para dejar en estado de indefensión a las partes partícipes en un juicio de esta naturaleza, dejando su resguardo jurídico en manos inexpertas en la materia.

TERCERA: las autoridades jurisdiccionales del derecho del trabajo a pesar de tener características distintas a los demás tribunales de justicia, es de resumir que desde mi punto de vista éstas si tienen el carácter de tribunales y no simples órganos administrativos, aunque en materia colectiva si ejercen funciones de ese tipo; pero la característica fundamental que me hace creer que si son tribunales, es que las resoluciones que dictan las autoridades jurisdiccionales del trabajo tienen imperio y jurisdicción propia.

CUARTA: el derecho del trabajo tanto sustancial como adjetivo tiene la característica de ser tripartita, ya que en él interviene un representante de la clase obrera, uno de la clase patronal y un representante del gobierno con la finalidad de lograr un equilibrio jurídico-social entre ambas clases y éstas con el gobierno, por lo que este derecho debe ser conocido y estudiado por los profesionistas de la materia, es decir por licenciados en derecho para que se pueda lograr el equilibrio que se busca.

QUINTA: en la actualidad la vida jurídica que se vive en los distintos tribunales jurisdiccionales del trabajo está infestada de personas desleales y no profesionistas que aprovechan la simplicidad de las exigencias procesales para hacer negocio con los intereses de las partes que intervienen en un juicio laboral; por lo que es imperante que se adicione el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, y con esto dar inicio a la transformación del litigio laboral.

SEXTA: si bien es cierto que los criterios expedidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México en la práctica al día de hoy son anticonstitucionales en su aplicación, toda vez que se anteponen a una disposición federal, también lo es que su intención no es mala, al contrario intentan proporcionar más seguridad a las partes que comparecen ante ellos impidiendo que cualquier persona que no acredite tener los conocimientos vastos para litigar un juicio de esa naturaleza simplemente no lo dejan comparecer y con esto han logrado que disminuya considerablemente la participación de los famosos “coyotes” en sus salas de audiencias.

FUENTES CONSULTADAS

1. BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL *Curso de Derecho del Trabajo*, Volumen I, 1979 1ª Edición, Editorial Cárdenas.
2. BREÑA GARDUÑO, FRANCISCO *Ley Federal del Trabajo comentada*, Editorial Harla, 1988.
3. BORREL NAVARRO, MIGUEL *Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Si.
4. CLIMENT BELTRÁN, JUAN B *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias*, Editorial Esfinge 14ª Edición.
5. CORDOVA ROMERO, FRANCISCO, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Cárdenas 1986.
6. DE BUEN L., NESTOR *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 10ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.
7. DE BUEN L., NESTOR *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
8. DE LA CUEVA MARIO *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 13ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1993.
9. DÍAZ DE LEÓN, MARCO ANTONIO *La Prueba en el Proceso Laboral*, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1990.
10. DÍAZ DE LEÓN, MARCO ANTONIO *La Prueba en el Proceso Laboral*, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1990.
11. DE FARRARI, FRANCISCO *Derecho del Trabajo*, Volumen III, 2ª Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires Argentina, 1977.
12. GUTIÉRREZ ARAGÓN RAQUEL, RAMOS VERASTEGUI ROSA MARÍA *Esquema Fundamental del Derecho Mexicano*, 12ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.
13. GONZÁLEZ CHARRY *Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Editorial TEMIS, Bogotá, 1974.
14. J. CORTURE EDUARDO *Los mandamientos del Abogado*, Ediciones, Buenos Aires, 1692.
15. OLEA, MANUEL ALONSO *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ª Edición, Editorial Civitas, Madrid, 1994.

16. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, DERNARDO ***Representación, Poder y Mandato***, 9ª edición, Editorial Porrúa, México, 1996.
17. RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO ***Ley Federal del Trabajo Comentada***, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, 1980.
18. TRUEBA URBINA, ALBERTO ***Derecho Social Mexicano***, 1a Edición, Editorial Porrúa, México, 1978.

METODOLOGÍA

1. BAENA PAZ, GUILLERMINA *Instrumento de Investigación: Manual para elaborar trabajos y tesis profesionales*, 4^a Edición, Editorial Mexicanos Unido, México, 1980.
2. SENTENO ÁVILA, JAVIER *Metodología y Técnicas en el Proceso de investigación*, Editorial Contraste, México, 1980.

LEGISLACIONES

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
3. CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.
4. NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.
5. LEY DE PROFESIONES.
6. REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

OTRAS FUENTES

1. AUTOS DE RADICACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.