



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

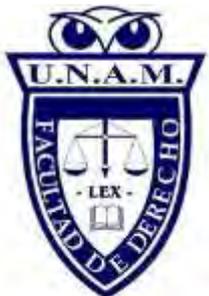
**LA COSA JUZGADA EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL**

T E S I S

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

P R E S E N T A

MARCO ANTONIO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ



**ASESOR:
DRA. LILIA GARCÍA MORALES**

CIUDAD UNIVERSITARIA, CD.MX., 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguida Señora Directora:

El alumno: **MARCO ANTONIO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ**, con número de cuenta: **088422053**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LA COSA JUZGADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL"**, bajo la dirección de la **DRA. LILIA GARCÍA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ**, en el oficio con fecha 18 de junio de 2018, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno (a) referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 20 de Agosto de 2018.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

C.c.p.- Seminario.

c.c.p. - Alumno.

Universidad Nacional Autónoma de México

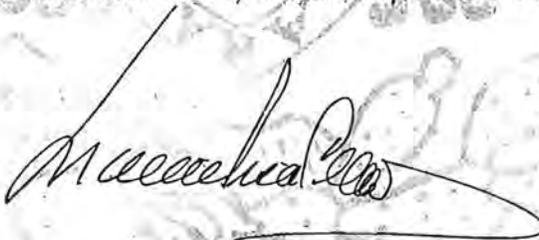
SECRETARÍA DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

DIRECCIÓN GENERAL DE ORIENTACIÓN Y SERVICIOS EDUCATIVOS

**C. DIRECTOR GENERAL DE
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
P R E S E N T E .**

La Dirección General de Orientación y Servicios Educativos hace constar que el alumno **RODRIGUEZ MARTINEZ MARCO ANTONIO**, con número de cuenta **08842205-3**, de la carrera de **DERECHO** que se imparte en la **FACULTAD DE DERECHO**, realizó su servicio social en el programa **APORTACION A LA MINISTRACION DE JUSTICIA** que con clave **2007 - 36 / 1 - 167** llevó a cabo en **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL** durante el período comprendido del **12 de Febrero de 2007 al 13 de Agosto de 2007**.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria D.F., a 19 de Septiembre de 2007



**DRA. MA. ELISA CELIS BARRAGAN
DIRECTORA GENERAL**



Vo. Bo. Responsable de servicio social
LIC. FAUSTO JOSE LEDESMA ROCHER



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
Seminario de Derecho del Trabajo

Oficio: FDER /DT/449/2015.
Ciudad Universitaria, D.F., 25 de Marzo de 2015.
Asunto: Autorización para realizar el registro de tema de Tesis

Lic. Miguel Ángel Rafael Vázquez Robles
Secretario General de la
Facultad de Derecho, UNAM
Presente.

Me permito comunicar a usted que el **C. MARCO ANTONIO RODRIGUEZ MARTÍNEZ**, alumno de esta Facultad con número de cuenta: **088422053**, cuyos datos generales son los siguientes:

DE LAS FLORES No. 49		SAN ANDRÉS TOTOLTEPEC	
Calle y N (Ext. e int.)		Colonia	
TLALPAN	14400	58496947	
Delegación o Municipio	Código Postal	Teléfono	
Teléfono Celular			
Empresa o institución en que labora			
Teléfono oficina		E mail:	
		marcoariessan@hotmail.com	

Ha sido autorizado por el que suscribe para realizar el Trabajo de Tesis denominada **LA COSA JUZGADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**, mismo que será asesorado por la **DRA. LILIA GARCÍA MORALES**, profesora de esta Facultad.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRA
Director del Seminario



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por otorgarme la oportunidad de vivir, por ser mi guía y ayudarme, dándome la oportunidad de terminar esta carrera y concluir mis estudios en esta universidad y realizarme profesionalmente.

Con todo mi cariño a mi madre, Eustolia Martínez González, gracias a su apoyo, a su ayuda por haber hecho de mí una persona responsable y trabajador en la vida.

A mi familia, mis hijas y a mi esposa: Monserrat, Paola y Andrea por apoyarme y estar a mi lado y lograr todos mis triunfos.

A la Dra. LILIA GARCÍA MORALES, mi asesora, por su gran apoyo orientación y recomendaciones para lograr cumplir con este trabajo.

A mis profesores por compartir sus enseñanzas, conocimientos, experiencias y quienes me brindaron esta oportunidad.

A todas las personas que de alguna manera me han apoyado durante la elaboración e investigación del presente trabajo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México “Facultad de Derecho”.

LA COSA JUZGADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Í N D I C E

	Págs.
INTRODUCCIÓN	I

CAPÍTULO I

CONCEPTOS BÁSICOS

1.1. Derecho procesal del trabajo1
1.2. Proceso y Procedimiento3
1.3. Conflictos laborales	4
1.4. Clasificación de los conflictos	5
1.5. Partes en el proceso del trabajo.	7
1.6. Trabajador.8
1.7. Clasificación de trabajador9
1.8. Patrón.	10
1.9. Patrón como persona física.	12
1.10. Patrón como persona moral.13
1.11. El procedimiento ordinario.	15
1.12. Laudo.	18
1.13. La cosa juzgada.	19
1.14. La cosa juzgada formal.	22
1.15. La cosa juzgada material.	23

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO

2.1. Etapa pre – revolucionaria	24
2.2. Etapa – pos revolucionaria	28
2.3. Nacimiento del artículo 123 Constitucional.	31
2.4. Nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo.	32
2.5. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	34
2.6. Federalización del Derecho del Trabajo.	37
2.7. Ley Federal del Trabajo de 1931.	39
2.8. Ley Federal del Trabajo de 1970	40

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	45
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970 con reformas del 30 de Noviembre del 2012	52
3.3. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal	57
3.4. Código Federal de Procedimientos Civiles	60
3.5. Criterios Jurisprudenciales	62

CAPÍTULO IV

LA COSA JUZGADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1. Análisis del principio NE BIS IN IDEM.	67
4.2. La Jurisprudencia y sus efectos en la cosa juzgada laboral	72
4.3. El Amparo laboral como medio de defensa	76
4.4. Cosa Juzgada formal y Cosa Juzgada material	84
5.5. Propuesta de reformas reglamentarias en relación a la Cosa Juzgada en el Procedimiento laboral	88
Conclusiones.	96
Fuentes Consultadas	99
Anexos	104

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación vamos a identificar las razones jurídicas que buscan la irrevocabilidad de una sentencia y/o laudo cuando se infringen los principios de equidad y justicia a sabiendas que una resolución no fue dictada conforme a derecho y sabemos que ataca nuestra esfera jurídica infringiendo nuestros derechos humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Es por ello que la presente investigación y estudio está basado en la Cosa Juzgada en materia de Trabajo, en la cual nos preguntamos ¿Ha caso la cosa juzgada juega un papel de inmutable? ¿Por qué la cosa juzgada es omisa en la Ley Federal del Trabajo? Estas y otras preguntas serán materia de estudio en el presente trabajo a desarrollar.

Sin embargo, analizando esta inquietud, hacemos un análisis de la Cosa Juzgada en materia laboral, en específico en la Ley Federal del Trabajo, legislación del trabajo que actualmente regula los conflictos y los procedimientos que se sustentan en las relaciones laborales.

En el **primer capítulo**, se expondrán los conceptos generales que involucran al Derecho Laboral, referente al procedimiento y partes que interviene en este capítulo, donde se desarrolla con claridad el tema de la Cosa Juzgada.

En el **segundo capítulo**, abordaremos los antecedentes del derecho procesal del trabajo, así como el nacimiento del artículo 123 Constitucional y con ello, el derecho procesal del trabajo en México hasta nuestros días, esto con la reforma del 30 de Noviembre del 2012, reforma que de manera importante constituye nuestro derecho laboral vigente.

En el **tercer capítulo**, hablaremos de la legislación aplicada al derecho procesal vigente, referente principalmente a las reformas a nuestra Constitución que a partir de la reforma de 10 Junio del 2011, y publicada en el Diario Oficial de la Federación, **cambia el artículo 1º de Garantías Individuales, llamándose hoy, “los Derechos Humanos y sus Garantías**, asimismo analizaremos la Ley Federal del Trabajo de 1970, hasta la reforma del 30 de Noviembre de 2012, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal hoy CDMX, Código Federal de Procedimientos Civiles y diferentes criterios Jurisprudenciales emitidos por nuestros más altos Tribunales y que es tema de nuestra investigación.

Con relación al **cuarto capítulo**, analizaremos el tema de investigación de la Cosa Juzgada dentro del Procedimiento, así como el Principio **NE BIS IN IDEM**, haremos referencia al artículo 23 Constitucional, tomando como base que en la Cosa Juzgada se busca proteger a todo gobernado de una nueva sentencia, respetando por otro lado una determinación dentro de la relación de trabajo, como el de denunciar convenio entre las partes, logrando así terminar un conflicto laboral, así también haremos mención al Amparo Laboral como medio de defensa, que a partir de las reformas laborales de Noviembre de 2012, **ahora los tribunales además de los derechos fundamentales establecidos en nuestra Constitución, tutelan los Derechos Humanos contenidos en nuestra Ley Suprema.**

Y como propuesta de reforma reglamentaria en relación a la Cosa Juzgada en el Procedimiento Laboral, formularemos la modificación y/o adición en nuestra Ley Federal del Trabajo, en la cual se aborden los Derechos Humanos, donde se desprenda que al haber violación a los mismos, no opera la Cosa Juzgada dentro de un procedimiento laboral.

En el desarrollo de la presente investigación utilizamos los métodos: deductivo, histórico, jurídico, sociológico, sintético, analítico y analógico.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS BÁSICOS

La Cosa Juzgada en el procedimiento laboral, se regula como la (***exceptio rei iudicatae***) en el derecho común. Con ella se busca proteger a las partes de un nuevo juicio y una nueva sentencia sobre la materia objeto del mismo, buscándose con ello satisfacer una necesidad de certeza o seguridad jurídica. Consideramos importante analizar todos los conceptos y generalidades que conforman el objeto de estudio.

1.1 Derecho procesal del trabajo

Referente a esta rama del derecho podemos señalar que el derecho procesal del trabajo es de reciente creación, no obstante las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor “el primero de mayo de 1980, y su actualización en 2012”, constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy en esa materia.

El maestro Alberto Trueba Urbina, define al derecho procesal del trabajo como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero - patronales, Inter - obreras e inter - patronales”.¹

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1982. P. 74.

Finalmente, Francisco Ross Gámez manifiesta que “el Derecho Procesal Laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones laborales obrero - patronales”.²

De lo anterior, se infiere que el Derecho Procesal del Trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho y la realización de la justicia social.

Las autoridades jurisdiccionales tendrán la obligación de mantener y dar solución mediante un orden jurídico a los conflictos laborales que surjan de las necesidades de trabajo.

Por otra parte, Derecho Procesal del Trabajo, es un conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales, es decir, como lo dispone el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y para tal efecto se transcribe.

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

² Cit. Por. TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Trillas. México. 2012. P. 15-17.

1.2 Proceso y Procedimiento

Las leyes como tal deben cumplirse, porque las mismas salvaguardan el interés general de las personas así como el mantenimiento de la legalidad. El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

A este respecto advierte Piero Calamandrei que: “Proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional”.³

Por otra parte, el Diccionario de Legislación y Jurisprudencia Concordado nos señala el concepto de Proceso: “(*lat. PROCESSUS: proceso, progresión*) m. Progreso, avance. Transcurso del tiempo. Las diferentes fases o etapas de un acontecimiento. Conjunto de autos y actuaciones. Litigio sometido a acontecimientos y resoluciones de un tribunal. Fulminar el proceso: iniciarlo y proseguir hasta llegar al estado de dictar sentencia. Vestir el proceso; instruirlo o tramitarlo de acuerdo con las solemnidades de derecho.”⁴

Asimismo, podemos señalar que la doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso, como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz. El procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso.

³ Cit. por. *Ibidem*. P 14.

⁴ CÁRDENAS, Orlando. Diccionario de Legislación y Jurisprudencia Concordado. México. 1995. P. 673 y 674.

1.3 Conflictos laborales

La historia de los conflictos de trabajo es la historia de los orígenes y de la evolución del derecho del trabajo, o con mayor precisión, los conflictos de trabajo y nos referiremos, claro está, a los conflictos colectivos, son los hacedores del derecho del trabajo, una manifestación permanente, por lo menos desde las revoluciones francesa e industrial, de la lucha de clases; pero agregamos ahora que no son la única manifestación, porque también se han dado, en el transcurso de los siglos, luchas armadas, entre las que pueden mencionarse, por su distancia en la historia, la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco en el siglo anterior a la era Cristiana y para la Edad Contemporánea, por su grandeza y repercusiones sobre la vida social de los pueblos de Europa y América Latina, la Revolución mexicana de 1910 y la Revolución socialista Rusa de octubre de 1917. ⁵

En su acepción jurídica encontramos variedad de definiciones de los conflictos de trabajo de las cuales podemos mencionar las siguientes:

Para Mario de la Cueva “los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”. ⁶

A su vez los juristas Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, hacen referencia a la palabra conflicto, “gramaticalmente hablando la cual se deriva de la voz latina **confligere**, que significa “combatir, y por extensión combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave”. El vocablo es sinónimo del

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Décima Quinta edición. México. 2008. P. 505.

⁶ *Ibidem*. P. 24.

término colisión de **colissìon**, derivado verbal de **coligere**, que significa “chocar, rozar”.⁷

“El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos apartado “A”, en la fracción XX, al referirse que: Las diferencias o los conflictos entre capital y trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros y de los patronos, y uno de Gobierno”.

Asimismo, podemos señalar que no hay dificultad en entender el significado de conflicto. Toda vez que podemos señalar de una forma simple y sencilla, que es una oposición de intereses. En consecuencia, de lo anterior podemos comentar que en la mayoría de los casos, todo conflicto que se origina, exige de una resolución de carácter jurisdiccional. Ahora cabe aclarar que no debe de confundirse a los conflictos con las vías para resolverlos.

1.4 Clasificación de los conflictos

Los conflictos de trabajo, atendiendo a diversos criterios se pueden dividir en atendiendo a los sujetos, a los intereses en pugna y a la norma jurídica.

Atendiendo a los sujetos:

- Entre patronos y trabajadores, por ejemplo: despidos.
- Entre patronos, por ejemplo: sustitución patronal.
- Entre trabajadores, por ejemplo: problema de escalafón o preferencia de derechos.

⁷ *Ibíd.* P. 27-30.

- Entre sindicatos y terceras personas, ejemplo: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un sindicato ajeno al gremio.

Atendiendo a los intereses en pugna:

- Conflictos individuales: afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervienen.
- Conflictos colectivos: afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.
- Conflictos jurídicos: se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y, desde luego, pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.
- Conflictos de orden económico: crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

Atendiendo a la norma jurídica:

- Por violación de un derecho.
- Por violación de una norma.
- Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- Por desequilibrio entre los factores de la producción.
- Por incumplimiento de lo pactado.
- Por insometimiento de arbitraje.

1.5 Partes en el proceso del trabajo

Las partes en un proceso laboral son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y que acreditan su interés jurídico sobre las cuales gravitan las consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde el inicio hasta la conclusión definitiva.

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece claramente quienes son partes en el proceso laboral mexicano al disponer:

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

Asimismo, no puede aceptarse la existencia de un juicio que no afecte derechos de persona alguna, ya que carecería de objeto la intervención del Estado en un conflicto o puramente especulativo. A su vez también pueden intervenir las personas que pueden verse afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, al comprobar su interés jurídico o ser llamadas a juicio por la Junta.

Por otra parte, la relación se establece por regla general entre personas. El trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 al señalar que:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

De tal forma, podemos señalar que del otro lado de la relación puede encontrarse bien, una persona física o una persona moral que acredite interés jurídico en el proceso y ejercite acciones u oponga excepciones, que son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

1.6 Trabajador

A lo largo de la historia los seres humanos han modificado hábitos y costumbres, utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida y como trabajadores han luchado para que se respeten sus derechos.

Al concepto de trabajador se le han dado varias connotaciones o sinónimos como obrero, operario, empleado, prestador de servicios, asalariado, entre otros. Dependiendo de la función intelectual o material que desempeña la persona física puesto que la palabra trabajador es el género, y las demás constituyen la especie.

Ahora bien, de conformidad con la legislación laboral en su artículo 8, al referirse al concepto de trabajador lo define como: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Con esta definición concordamos en parte, porque como ya señalamos, trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

A este concepto de trabajador tan general, debe añadirse la condición en todo caso de relación, contratación o prestación de trabajo, es decir, a cambio de un salario, a que se refieren los preceptos 20, 25, 82, 83 y 86 de la Ley laboral que

establece la obligación ineludible del pago, la contraprestación por el servicio prestado por el trabajador para todos los casos sin excepción.

Por nuestra parte, consideramos al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, para efectuar un trabajo de manera personal y subordinada mediante una retribución de un salario. Es decir, es indispensable que el servicio que presta sea bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe.

1.7 Clasificación de Trabajador

Como se desprende de la propia ley la definición que nos aporta el artículo 8 de la Legislación laboral. Podemos identificar como trabajador a la persona que presta sus servicios de cualquier naturaleza, ya sea física, intelectual o mixta, en forma subordinada y dependiente de otra persona, que recibe el producto de su actividad a cambio de una contraprestación. No obstante hoy en día han surgido nuevas formas de contratación del trabajo como el caso de la subcontratación (outsourcing) que en un momento dado celebran o efectúan la contratación directamente con el trabajador, pero estas personas, por otra parte, no dejan de ser trabajadores del patrón, quienes se benefician de los servicios (responsabilidad solidaria) independientemente de que celebren este acto.

Por otra parte, la legislación Federal del Trabajo, derivada del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que regula la actividad de los trabajadores que prestan sus servicios a patrones en la iniciativa privada principalmente, ajenos a toda actividad gubernamental, en todas sus modalidades con fines de lucro.

Cabe señalar que el Derecho del Trabajo, en la Ley laboral de 1970, incluyó nuevos trabajos regulándolos junto con los ya existentes, en un solo título denominado “**Trabajos Especiales**”; de este modo se integra el título sexto en la Ley.

Anotábamos al principio que debido a la expansibilidad del Derecho del Trabajo es que se amplió el título respectivo de la Ley, tomando de las legislaciones civil y mercantil algunos tipos de contratos e incorporándolos al régimen laboral.

Así fueron incorporados los trabajadores de confianza, los de autotransporte, los maniobristas de servicio público en zonas federal, los agentes de comercio y similares, los deportistas profesionales, los actores y músicos, y los trabajadores de los hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos por señalar solo algunos.

1.8 Patrón

Patrón en el ámbito laboral, es una persona, entendiéndose por tal, tanto las personas físicas o de existencia visible como las jurídicas, que no tiene signos característicos de humanidad pero son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o sueldo. El concepto de patrón surge sobre todo luego de la Revolución Industrial, que creó la actividad fabril, donde los patronos ricos capitalistas dueños de las fábricas (burgueses) explotaban a sus obreros asalariados.

Por otra parte, la Enciclopedia Jurídica Latinoamericana nos señala que el significado de Patrón: (De *patrono* y éste, a su vez del latín *patronus*) “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (a. 10, LFT).

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo.⁸

Asimismo, podemos señalar que La palabra **patrón** se encuentra regulada en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

“Artículo 10. **Patrón** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Al respecto el maestro Rafael Tena Suck, hace referencia al concepto de **patrón** al señalar que “es la persona física o moral que emplea obreros o trabajadores en su propiedad o negocio para realizar un trabajo manual a cambio de una remuneración o sueldo”.⁹

Ahora bien, si tomamos en consideración la definición de patrón contenida en la Ley Federal de Trabajo de 1931 en su artículo 4º....

Artículo 4º Patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo...

⁸ Enciclopedia Jurídica Latinoamericana. Tomo VIII. México. 2006. P. 238.

⁹ TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. P. 27-30.

Comparando la definición de patrón de la Ley Federal del Trabajo actual, en su artículo 10 arriba. Podemos señalar que la definición de la Ley laboral del 1931, fue elaborada con una tendencia contractualista, omisa en elementos esenciales e importantes para la clase trabajadora como el pago de un salario. En relación al artículo 10 de la Ley Laboral vigente, “esta es insuficiente, porque omite elementos esenciales como el de relación laboral, la subordinación y, lo más importante, la obligación de pagar un salario, obligación para el patrón como persona física o moral independientemente de su personalidad jurídica o naturaleza económica, el cual siempre tendrá derechos pero también obligaciones por la obtención de un beneficio con el producto del trabajo”.

Por lo que coincidimos que el patrón como persona jurídica dentro de la relación laboral y que a su vez dirige la misma, siendo responsable a cargo de uno o varios trabajadores, claro con la obligación de pagar una retribución o salario.

1.9 Patrón como persona física

Como ya lo señalamos, el concepto de patrón se encuentra plasmado en el artículo 10 de la Ley laboral vigente, el cual puede ser una persona física o moral.

Por lo que, hace a la persona física señalaremos que es un individuo con capacidad de goce y ejercicio para contraer obligaciones y ejercer derechos.

Asimismo, el Código Civil para el Distrito Federal nos hace referencia de las Personas Físicas en el Artículo 22 el cual se transcribe:

Artículo 22.- “La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código.” De donde se desprende la capacidad de goce que difiere de la capacidad de ejercicio.

A su vez, el patrón persona física, también necesita de otras que trasmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones y organizaciones de trabajo en una empresa o trabajo. ¹⁰

1.10 Patrón como persona moral

Como sabemos el significado de patrón va dirigido a las personas que reciben los servicios o trabajos de uno o más personas; también denominados: empleador, acreedor del trabajo, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, empresario o locatario.

El patrón puede ser una persona física, o una persona moral, actuando por medio de sus representantes legales, e indistintamente sea una persona jurídica, del sector privado, como del sector oficial.

Para tal efecto el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 25 nos hace referencia a las Personas Morales el cual se transcribe:

¹⁰ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla S.A de C.V. México. 1985. P. 56.

Artículo 25.- “Son personas morales:

I.- La Nación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios;

II.- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;

III.- Las sociedades civiles o mercantiles;

IV.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;

V.- Las sociedades cooperativas y mutualistas;

VI.- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley;

VII.- Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.”

En consecuencia, cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección, administración, vigilancia y fiscalización de la empresa; por lo que requiere de personas que lo representen.

Por otra parte, debemos considerar que el artículo 11 de nuestra legislación laboral vigente, señala al respecto quienes son representantes del patrón y que para tal efecto se transcribe:

Artículo. “11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Sin embargo, no debemos de pasar por alto, quienes son partes en el proceso del trabajo y para tal efecto haremos referencia al artículo 689 de nuestra Legislación laboral.

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

En consecuencia, podemos señalar que las personas físicas o morales son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

1.11 El procedimiento ordinario

Antes de hacer referencia al procedimiento ordinario, señalaremos que “el **proceso** es un medio para resolver litigios; es un instrumento que nos otorga la ley para evitar que los gobernados se hagan justicia por su propia mano, con todos los problemas que esto generaría, por lo que deben ser rápidos y eficaces”.¹¹

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, de Manuel Osorio, define al Procedimiento como: “Normas reguladoras para la actuación ante los organismos jurisdiccionales, sean civiles, laborales, penales, contenciosos – administrativos etc.”¹²

¹¹ TORRES ESTRADA, Alejandro. El Proceso Ordinario Civil. Oxford. Segunda Edición. México. 2007. P. 12.

¹² OSORIO, Manuel. Diccionario De Las Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Trigésima Octava Edición. Heliasta. Argentina. P. 771.

Por otra parte, el Diccionario de Derecho Laboral, nos señala que **Procedimiento** proviene: “De proceder. Actuación por trámites judiciales o administrativos”.¹³

El procedimiento ordinario queda contemplado dentro del pasaje legal del capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo en vigor y corre a partir del artículo 870 al artículo 891 inclusive según la reforma por adición que a partir del primero de mayo de 1980 se le formula a la ley.

- Por otra parte, el maestro Néstor de Buen de Buen, también hace referencia al **Procedimiento Ordinario**, al referirse que éste, “podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad, es un procedimiento de carácter general, que quiere preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.”

En el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, se indica que el juicio ordinario será el indicado tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.¹⁴

El procedimiento ordinario se utiliza con mayor frecuencia por lo que rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica dentro de la legislación laboral, siempre que no tenga señalada en la Ley una tramitación especial. Por nuestra parte, nos corresponde abordar las etapas del mismo:

¹³ CHAVEZ CASTILLO, Raúl. Diccionarios Jurídicos Temáticos de Derecho Laboral. Oxford, México. 2003. P.134.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal Del Trabajo. Porrúa. México. 2006. P. 567.

- **Desarrollo del Procedimiento Ordinario.** El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda “Oficialía de partes” o también “Unidad receptora”. La demanda, como ya vimos, debe formularse por escrito y, si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

Admisión de la demanda. Dentro de las 24 horas se dictará un acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia Conciliación, Demanda y Excepciones que deberá efectuarse dentro de los 15 días al en que se haya recibido el escrito inicial de demanda (artículo 873 LFT). Dicho se notificará personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio.

- Por otra parte, el artículo 875 la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la legislación laboral, consta de dos etapas:
 - De conciliación.
 - De demanda y excepciones:
 - (Se deroga). El 30 de noviembre de 2012.
- Otra etapa que resulta importante es la que comprende el desahogo de pruebas que se efectúa, considerando las ofrecidas por las partes (880 a 885 con excepción del artículo 882.- (Se deroga). El 30 de noviembre de 2012. Dada la naturaleza del ofrecimiento de pruebas, por las partes, éstas se desahogan en viarias audiencias, mas no así en una sola audiencia.

- Como etapa final comprende la fase resolutoria, que se refiere a la formulación del proyecto de Laudo – dictamen, (artículo 884 a 891 de la legislación laboral).

1.12 El laudo

El vocablo “**laudo**” significa, gramaticalmente: “*decisión o fallo que dictan los árbitros o amigables componedores*”. Tena Suck y Morales Saldaña, señalan que en la Edad Media recibió el significado de “*fallar como árbitro*”, y que en nuestros días, sentencia y laudo en materia de trabajo se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta. Laudo proviene del Latín *laudere*, alabar, y sentencia se llama así de la palabra latina **sentiendo**, porque el juez declara lo que siente según lo que resulta del proceso.

“En los primeros años de la década de los veinte del siglo pasado, el Pleno de la Suprema Corte sostuvo que los laudos de las Juntas no tenían carácter de sentencias sino de resoluciones administrativas que no podían equipararse a las pronunciadas en los procesos propiamente dichos. Era época en que el alto tribunal desconocía la autoridad jurisdiccional de las Juntas, entendiéndolo que sus funciones eran conciliatorias y sus resoluciones tenían el alcance de una opinión sujeta al consentimiento de las partes, y por lo tanto no podían imponerse coercitivamente, “asignándoles una mediación en los conflictos colectivos especialmente en los de naturaleza económica, sin que les correspondiera conocer de los conflictos jurídicos individuales”¹⁵

El dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje corresponde a lo que tradicionalmente se conoce como sentencia en el derecho común, y adquiere

¹⁵ MACIAS BARRÓN, Ismael. El proyecto del Laudo. Porrúa. México. 2008. P. 145-146.

características especiales, no sólo su denominación, sino por la forma en que el tribunal lo elabora. En cuanto a su nombre, no resulta de más aclarar que se llama **laudo**, y no sentencia, porque las sentencias son una facultad exclusiva de los jueces y los órganos correspondientes del Poder Judicial, únicos facultados tradicionalmente para dictar al impartir justicia. En cambio el laudo sería la resolución dictada por quien, sin ser juez ni miembro del Poder Judicial, la ley o las partes lo facultan para que lo haga. ¹⁶

Atento a estos principios, podemos señalar que Laudo, son las resoluciones dictadas por los árbitros que dictan las Juntas para decidir los conflictos laborales en cuanto al fondo del asunto y que resuelven lo relativo a los conflictos en materia de trabajo. Por lo que consideramos, que es el acto más importante que pone fin a la contienda laboral dentro del derecho del trabajo.

1.13 La cosa juzgada.

La Enciclopedia Jurídica Latinoamericana, nos señala etimológicamente que la Cosa Juzgada procede “Del latín **res judicata**. Se entiende como tal la inmutabilidad de lo resuelto en las sentencias o resoluciones firmes. Salvo cuando éstas pueden ser modificadas por circunstancias supervenientes.” ¹⁷

De acuerdo con el procesalista Italiano **Enrico Tulio Liebman**, la institución debe considerarse como una cualidad de la sentencia, en virtud de que dicha resolución judicial adquiere **la autoridad de la cosa juzgada** cuando lo decidido en ella es inmutable con independencia de la **eficacia** del fallo.

¹⁶ Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. OXFORD. Decimotercera edición. México. 2012. P. 654.

¹⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Latinoamericana. Porrúa. México. 2002. P. 654.

En efecto, la Cosa Juzgada se configura sólo cuando una sentencia debe considerarse firme, es decir, cuando no pueden ser impugnadas por los medios ordinarios o extraordinarios de defensa. Sin embargo, existen fallos que no obstante su firmeza no adquieren autoridad de Cosa Juzgada, ya que pueden ser modificados cuando cambien las situaciones que modificaron la decisión, y por ese motivo, el segundo párrafo del artículo 94 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, dispone que las resoluciones judiciales firmes pueden alterarse cuando se modifiquen las circunstancias que afecten al ejercicio de la acción que se dedujo en el juicio correspondiente.¹⁸

Sobre la cosa juzgada y su concepto se han escrito miles de páginas. Constituye un elemento problema en la administración de justicia y son múltiples las tesis que intentan explicar su razón de ser. Sin embargo, ninguna disposición de la Legislación Laboral, alude a la cosa juzgada y ni siquiera al concepto de sentencia o laudo ejecutoriado. Simplemente se limita a afirmar la inmutabilidad de los laudos en contra de los que, dice, no cabe recurso alguno y ni siquiera el de revocación, tal como lo establece el artículo 848 de nuestra Legislación Laboral.¹⁹

Como podemos observar en la Ley Federal del Trabajo, no existe referencia como tal, a la cosa juzgada, de lo cual podemos desprender que existe un silencio, al no hacer mención a la misma, si bien es cierto, como todos sabemos tenemos el Juicio de Amparo como medio de defensa para interponerlo cuando consideramos que han infringido nuestros derechos y si es el caso, nuestras garantías consagradas en la Constitución.

¹⁸ **Ibíd.** P 655.

¹⁹ **DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. P. 548.**

A continuación, señalaremos algunos de los conceptos de la Cosa Juzgada, que han expresado algunos juristas:

- **Carlos Baca:** es la autoridad y la fuerza que la Ley atribuye a la sentencia resuelta en juicio contradictorio”.
- **La Roche:** es la autoridad y eficacia que adquiere una sentencia por haber precluido, sea por consumación o falta de actividad oportuna de los recursos que contra ella concede la Ley”.
- **Chiovenda:** “el bien juzgado se convierte en inatacable; la parte a la que fue reconocido, no solo tiene derecho a conseguirlo prácticamente frente a la otra, sino que no puede sufrir ésta ulteriores ataques a éste derecho y goce (autoridad de la Cosa Juzgada), salvo raras excepciones en que una norma expresa de la ley disponga cosa distinta.”²⁰

Por otra parte, se encuentra su fundamento consagrado en la carta magna en el artículo 23 Constitucional, que para tal efecto se transcribe:

Artículo 23. “Ningún juicio criminal deberá tener más de tres instancias. Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene. Queda prohibida la práctica de absolver de la instancia”.

²⁰ Nulidad de Juicio Concluido, Cosa Juzgada. Informática Mexicana. México. 2015. P 190.

El principio “*non bis in idem*”, o más acertadamente llamado, “*ne bis in idem*”, significa que una persona no puede ser juzgada dos veces por la misma causa.

El basamento de este principio procesal está dado por un principio superior, que es el de seguridad jurídica, que impide que alguien pueda estar indefinidamente sujeto a persecuciones litigiosas, ya ha sido condenado y cumplido su condena o ya fue absuelto. Este principio no solo se aplica en materia penal, sino también en lo civil y administrativo.

Por otra parte, podemos señalar que el principio de Cosa Juzgada, que hace que las sentencias definitivas ya no puedan ser revisadas, ni intentarse otra vez la materia del litigio. Para que el “*ne bis in idem*”, pueda invocarse debe existir identidad de sujetos, de objetos y de causa.

1.14 La Cosa Juzgada Formal

La doctrina ha realizado varias clasificaciones en torno a la cosa juzgada. Entre ellas encontramos las siguientes:

Cosa juzgada formal y material

- **Cosa Juzgada Formal.** Es aquella que implica la imposibilidad que determinada decisión sea recurrida, o sea, la improcedencia o cierre de los recursos procesales contra ésta. En otras palabras, una resolución judicial que goza de esta clase de cosa juzgada no puede ser objeto de más recursos. Sus efectos se producen exclusivamente en el proceso en

que se ha dictado la sentencia, por lo que se considera precaria (pues sus efectos podían desvincularse en un proceso distinto).²¹

1.15 La Cosa Juzgada Material

Siguiendo con la clasificación que nos da la doctrina a continuación analizamos la cosa juzgada material entre ella encontramos lo siguiente:

- **Cosa Juzgada Material:** “Es aquella que implica la inatacabilidad de un resultado procesal mediante el inicio de un nuevo juicio, al cerrarse toda posibilidad de que se contradiga o se oponga a lo antes dictado. Sus efectos se producen en el proceso en que se dictó la sentencia y en otros futuros, por lo que se considera estable y permanente (porque es eficaz dentro y fuera del respectivo proceso)”.

Por nuestra parte coincidimos, con estas definiciones al señalar que la cosa juzgada formal es la preclusión una vez que la sentencia ha adquirido firmeza ya no cabe atacar su contenido ni de oficio por el juez, ni a través de los recursos que puedan interponer las partes. La cosa juzgada material, señala que no pueden volverse a entablar un ulterior proceso cuyo objeto, donde la misma cosa juzgada material impone que se tenga cuenta de su contenido en todo proceso futuro entre las mismas partes y sobre todo el mismo objeto.²²

²¹ **Ibíd.** P. 192.

²² **Idem.**

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

Es de importancia señalar la trascendencia de los antecedentes del derecho procesal del trabajo en México, siendo éstos los que marcan el inicio por medio del Programa del Partido Liberal, siendo su líder Ricardo Flores Magón, al oponerse a la forma de gobernar del General Porfirio Díaz, por medio de su programa a favor de los derechos sociales de la clase trabajadora, documento que permite analizar la situación del país; así como las condiciones obreras y campesinas, constituyendo que se deben llevar a cabo trascendentales reformas en el país, en todos los aspectos político, agrario y del trabajo dando así las bases para la creación del artículo 123 Constitucional. Por otra parte, se señalan los antecedentes de importancia al destacar el famoso Plan de San Luis encabezado por Francisco I. Madero e iniciando así la primera revolución del siglo XX, desconociendo el gobierno del General Díaz.

2.1 Etapa pre – revolucionaria

La etapa pre – revolucionaria, fue de grandes cambios y el inicio de grandes movimientos sociales que trascendieron en México que poco a poco se consolidaban y el cual a su vez exigía con gran desesperación la obtención de mejores condiciones de trabajo dentro de los cuales se encontraban el de obtener mejores salarios, y el de mejores condiciones laborales y del campo para los campesinos, jugando un papel importante el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, con su famoso manifiesto, documento pre – revolucionario el cual contenía unos de los derechos más importantes a favor del derecho del trabajo.

Por otra parte, es importante saber que Porfirio Díaz, gobernó México como un autócrata desde 1876 a 1911, periodo conocido como el Porfiriato, dentro de esta dictadura favoreció en gran medida a los grandes ricos terratenientes de los Estados, incrementando sus propiedades por medio de la asignación de terrenos comunales que pertenecían a indígenas que quedaron en precarias condiciones, trabajando como peones en los latifundios. El dictador desatendió la educación popular y favoreció a la iglesia, el descontento y el espíritu de rebelión se extendió por todo el país, con brotes que fueron reprimidos violentamente, como los indígenas yaquis y mayos, despojándolos de sus tierras.

Cabe señalar, que durante la época negativa del Porfiriato, por lo que respecta a los trabajadores, no hay que olvidar el trato inhumano a los mismos, y como ya comentamos las depredaciones cometidas en Yucatán, quienes como campesinos eran considerados esclavos entre indios y yaquis importados de Sonora así como unos tres mil chinos (coreanos), e indígenas mayas quienes fueron despojados por los amos henequeneros. Sin embargo, la fórmula que se valía Porfirio Díaz para mantener en el poder no era, solamente la explotación de los trabajadores, al respecto podemos señalar que también eran piezas claves las elecciones, de las cuales se valía el General Díaz, para que año, tras año fuera electo como Jefe del Ejecutivo.

El año de mil novecientos seis, fue testigo de grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios otorgados a los empleados norteamericanos. En el mes de noviembre en la industria textil, los empresarios de Puebla impusieron un *reglamento de fábrica*, que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para decretar un paro general, acudieron entonces los obreros al presidente de la República, general Díaz, para que arbitrara el conflicto; pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía

de la Colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.²³

“Es importante señalar, que es en la última etapa del Gobierno de Porfirio Díaz cuando aparecen las primeras legislaciones a favor de los trabajadores. La Ley de Villada del 30 de abril de 1904 y la Ley de Bernardo Reyes del 9 de Noviembre de 1906, siendo ésta modelo para la Ley de Accidentes del Trabajo de Chihuahua del 29 de julio de 1913, así como para la Ley del Trabajo de Coahuila de 1916.”

“El día primero de julio del año trágico de 1906, *el Partido Liberal*, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre – revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra *declaración de derechos sociales*. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obreras, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario, y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases para una legislación humana del trabajo; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descansos hebdomario; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Porrúa. México, 2001. P. 42

los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres, habitación higiénica para los trabajadores.”²⁴

Al respecto y dentro de los capítulos importantes de nuestra historia durante el periodo pre – revolucionario se lo debemos en gran parte a Ricardo Flores Magón, quien en esos momentos era el presidente del Partido Liberal Mexicano, y quien elaboró un programa en favor de un derecho del trabajo; en el cual, están delineados algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obreras, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y del trabajo, constituyó así el fundamento para la creación del artículo 123 Constitucional.

Por otra parte, es importante destacar que los hermanos Flores Magón, plasmaron su pensamiento en el programa del partido liberal y en el manifiesto a la nación, documento en el que expresaron su sentir político al no, estar de acuerdo con la reelección presidencial.

Es de importancia señalar que en la última década del General Díaz, referente a los riesgos de trabajo, fue el 30 de abril de 1904, a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una Ley, en la que se declaró que en los casos de riesgo de trabajo y que debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

²⁴ **Idem.**

Del análisis anterior, se desprenden los sucesos de una dictadura y violencia en contra de seres humanos, cuya condición en particular se encontraban en desventaja totalmente, dando origen al movimiento armado iniciado el 20 de noviembre de 1910, precipitando los acontecimientos que culminaron con la renuncia del General Porfirio Díaz a la Presidencia.

2.2 Etapa pos – revolucionaria.

“El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección: en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política social. En los años de mil novecientos once a trece se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barca y de Francisco I. Madero y la traición de Victoriano Huerta. El 19 de febrero de 1913, la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a la lucha por sus derechos.”

“El 5 de julio de 1914, el General Huerta abandonó el poder cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después; los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.”²⁵

²⁵ **Ibíd.** P. 44 y 45.

Por otra parte, podemos señalar que al asumir Madero la Presidencia constitucionalista de la República, no implementa ninguna reforma social trascendente, lo que originó brotes de insurrección como el de Emiliano Zapata con el Plan de Ayala.

“En San Luis Potosí, por decreto del 15 de septiembre de 1914, el General Eulalio Gutiérrez estableció el salario mínimo especial para el trabajo en las minas, pago de salarios en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del departamento de Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados.”

“El gobernador Luis F. Domínguez estableció en Tabasco, por Decreto de 19 de septiembre de 1914, la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo.”

“En Veracruz el gobernador Manuel Pérez Romero, impuso el descanso semanal (Decreto del 4 de octubre de 1914).”²⁶

Como podemos ver inicialmente en el artículo 123 constitucional se estableció la facultad de los estados para legislar en materia de trabajo porque según se decía violaba la soberanía de las entidades federativas y porque las condiciones económicas de cada uno de ellos eran diferentes. Con base en lo anterior en casi todos los estados de la república se promulgaron leyes del trabajo.

“En 1917 la revolución termina con la elaboración de una estructura basada en un sistema jurídico, siguiendo la tradición europea a través de la adopción

²⁶ DAVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados. Porrúa. México. 1998. P. 19 Y 20.

de una Constitución, esa Constitución para ser elaborada a finales de 1916, tomó como base la Constitución de 1857, y al revisar el artículo 5º, de la misma, se dio un consenso entre los participantes en la comisión rectora correspondiente, en el sentido que ese artículo tenía que ser mucho más amplio, y ocuparse de manera completa sobre el tema laboral, dando lugar a la redacción y posterior adopción del artículo 123.”

“Tras la Revolución mexicana, el artículo 123 representa el primer reconocimiento de las garantías sociales a favor de los trabajadores. Aprobado por unanimidad, este artículo entra en vigor el 1º de mayo de 1917 y se convertiría en un ejemplo para las constituciones de otros países. Básicamente, busca legislar temas como jornada máxima, salario mínimo, descanso, seguridad e higiene, creación de tribunales de conciliación, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, accidentes de trabajo, indemnizaciones, etc.”²⁷

Posteriormente les fue quitada la facultad a los estados para legislar en materia de trabajo. Durante el mandato del Presidente Emilio Portes Gil se aprobaron varias reformas al artículo 123 y al artículo 73. Donde se establecieron las bases que sólo fuera facultad del Congreso de la Unión legislar sobre materia laboral.

Como se puede apreciar, las anteriores legislaciones estatales fueron el antecedente directo del artículo 123 Constitucional, porque la mayor parte de los postulados contenidos ya analizados y ordenados hacia un reconocimiento sobre los derechos de los trabajadores.

²⁷ *Íbidem.* P. 120 y 121.

2.3 Nacimiento del artículo 123 Constitucional

Al otorgar la facultad reglamentaria a las legislaturas de los Estados de la República permitió que los mismos crearan sus propias leyes de trabajo, con base en esa autorización a partir del periodo de 1917 a 1929, los Estados de la República darían lugar a una gran diversidad de leyes, las cuales regirían el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de manera general todo contrato de trabajo.

Ya en el periodo constitucional de 1917, surge el artículo 123 constitucional, el cual fue reformado en sucesivas y posteriores ocasiones. Como ya se comentó se estableció la facultad a los estados de legislar en materia de trabajo. Posteriormente les fue quitada la facultad a los Estados para legislar en materia laboral.

El 27 de enero de 1917, quedó aprobado el artículo 123 de la Constitución en donde enuncian, entre otros los siguientes derechos: jornada de ocho horas, descanso semanal, prohibición de trabajar horario nocturno, normas de seguridad e higiene, pago de salario en efectivo y prohibición de descuentos al salario.

Al respecto podemos señalar que los constituyentes crearon un artículo 123 Constitucional sin apartados, pero de contenido social, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores. Al trabajo regulado por el apartado "A" se le denomina trabajo en general, precepto el cual comprendió no únicamente las cuestiones fundamentales de toda relación de trabajo, sino las bases de la evolución jurídica de nuestro derecho laboral.

A partir de 1917 surge el artículo 123, el cual fue reformado en varias ocasiones, posterior a la revolución, el artículo 123 representa el primer reconocimiento de las garantías sociales a favor de los trabajadores de 1917 hasta 1929, las disposiciones laborales tenían un ámbito estatal, en el año de 1931 nació la Ley Federal del Trabajo, lográndose la Federalización de la Ley Laboral, en diciembre de 1960 se incorporó el apartado B, logrando así dos apartados “A Y B”, en 1980 surgieron reformas al derecho procesal del trabajo, también se adicionó el artículo 47 a la Ley Laboral donde se estipula el aviso de despido y hasta la incorporación de los trabajadores de la banca a este último.”

Es así, como en el artículo 123 Constitucional, se establecen los principios de protección al trabajador. De esta manera el mismo forma la primera carta Constitucional del Trabajo en el mundo.

2.4 Nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo.

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM define a las juntas de Conciliación y Arbitraje como los “órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronos que, bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo”.²⁸

Por otra parte, el artículo 123 Constitucional en su fracción XX, nos hace referencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que al respecto señala:

²⁸ MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. Derecho Laboral. Mc Graw Hill. México. 2009. P. 271.

“Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y los patronos, y uno de gobierno.”

Derivado de lo anterior, podemos señalar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Federal como Local, con órganos que en sus respectivas esferas de competencia, se encargan de resolver los conflictos que se suscitan en materia laboral. Por otra parte, podemos señalar, que las Juntas tienen dos funciones a realizar: conciliación, como un primer intento de resolver el problema y, arbitraje, como la segunda parte de un procedimiento en el que el arreglo entre las partes no fue posible.

Al respecto, podemos señalar que las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de las necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.”

La Secretaría de Industria giró la circular de 28 de abril de 1926, en la que previno a los gobernados de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que dijo que el Artículo 27 de la Constitución “declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera”, por cuya razón, los conflictos que surgieron entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría.”

“La situación creada por esas circulares determinó al Poder Ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927, un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que

se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales.”²⁹

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 604, hace referencia a las Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y al respecto señala:

“Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.”

En resumen, podemos señalar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionan como verdaderos órganos que norman y dirigen las controversias que se suscitan dentro de los conflictos laborales y que tienden a resolver los mismos conforme a derecho dentro del marco de la legalidad.

2.5 Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Por lo que respecta a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, podemos señalar en palabras del jurista Alfredo Montoya, “La competencia de los órganos de la Jurisdicción Laboral se extiende a conocer y dirimir conflictos (individuales o colectivos), pleitos, cuestiones contenciosas o litigiosas... La Jurisdicción Laboral, en suma, está instituida para el conocimiento y resolución de situaciones conflictivas surgidas en la rama “Social del Derecho” o lo que es igual, en el ámbito del Derecho del Trabajo.”

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Porrúa. Décima Octava. México. 2001. P. 52 y 531.

“Siendo así, y toda vez que es cierto que la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene una representación del órgano gubernamental, no puede pasar inadvertido que la representación de la Junta es de carácter tripartito, además de que ni en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal ni en la local, se encuentra conformado un órgano administrativo, pues las fuerzas del sector obrero – patronal, y de gobierno, tienen equivalencia al poder fáctico, siguiendo lo dispuesto en la Carta Fundamental, así de una vez se afirma que se trata de un órgano constitucional que además sirve de conciliador.”³⁰

Por otra parte, la Enciclopedia Jurídica Mexicana al respecto nos señala que “Las Juntas pueden serlo exclusivamente de conciliación o tener a su cargo, aparte de la función conciliatoria, el arbitraje que decide las controversias. Su función es tripartita, pues la integran representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, cuyas opiniones definen el resultado de las acciones laborales que se interponen.”

En un excelente estudio titulado *La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje*, los maestros Héctor Fix – Zamudio y Jorge Carpizo plantearon la controversia doctrinal en torno al carácter jurisdiccional de las Juntas. Su análisis versó sobre la cuestión de si eran tribunales especiales, tribunales de conciencia o tribunales de equidad, dada la índole de sus fallos no sujetos a los formalismos del derecho común, sino a estimulaciones de equidad y de conciencia. Dichos autores llegaron a la conclusión de que las juntas en cuestión tienen la calidad de tribunales de derecho y forman parte, en consecuencia, del Poder Judicial de la Federación. Tampoco podían

³⁰ PÉREZ LOPÉZ, Gerardo Valente y REYES MIRELES, Pedro Alfonso. Procedimientos Laborales y De Seguridad Social. Sista. México. 2013. P 294 y 295.

considerarse tribunales de jurisdicción especializada, les otorga una funcionalidad distinta siendo ésta la única diferencia a dilucidar.³¹

Al respecto, es de importancia señalar que la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene su origen en el artículo 123, apartado "A" fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que para tal efecto se transcribe:

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

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

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

XX. Las o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno de Gobierno."

Por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje consagradas en nuestra Carta Magna como Tribunales de Trabajo, tienen como finalidad esencial aplicar las normas de trabajo conforme a derecho, aunque estas como sabemos también pueden ser aplicadas por las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, sin embargo la finalidad de estos Tribunales, es atender con

³¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo II. Porrúa. México. 2002. P. 267 y 268.

responsabilidad, dirigir y resolver las cuestiones laborales que se suscitan entre las partes trabajadores o patronos.

2.6 Federalización del derecho del trabajo

Hablar de la Federalización de la legislación laboral, es hacer mención de las principales reformas a los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal. Es importante destacar que en la legislación laboral en aquel entonces Presidente Provisional, Emilio Portes Gil, formuló solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión en la que habría de analizarse la reforma a los artículos antes mencionados. Para con ellos modificar la gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados, así como nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos creados a partir de 1917 hasta 1929, y con esto dar solución a los problemas colectivos que abarcan dos o más entidades federativas, en las cuales no podían solucionarse con la eficacia que se esperaba, en virtud de que la competencia en materia laboral, estaba dividida entre la federación y los Estados.

“Los hechos y las condiciones anteriores revelaron la necesidad de poner fin a la pluralidad de leyes en materia laboral y para ello se consideró indispensable facultar en forma exclusiva al Congreso Federal para legislar sobre la materia. Como resultado, por medio de la reforma constitucional de 1929 se precisó en el artículo 123 que corresponde al Congreso de la Unión en forma exclusiva legislar en toda la República en materia de trabajo, y de manera concomitante se reformó la fracción X del artículo 73 de la Ley Suprema, en la que se reiteró la facultad del Congreso de la Unión para expedir Leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional.”

“De este modo, quedo bajo la competencia de las autoridades estatales la atención de los problemas laborales y la vigilancia del cumplimiento de la Ley respectiva en las actividades económicas cuya importancia y efectos se consideraron de interés predominantemente local. En cambio se otorgó competencia a la Federación, pero su aplicación en aquellas normas que por su naturaleza no podían quedar sujetas a la autoridad local o que por el desarrollo alcanzado tenían influencia sobre la economía general del país.”³²

Como se observó, con la modificación de la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional, facultando al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia de trabajo y la gran cantidad de leyes expedidas por los Estados y con esto dando fin al monopolio que en aquella época prevaleció por más de una década.

“Como ya lo comentamos al aplicarse las leyes del trabajo de los estados se presentaron varios problemas jurídicos, sobre todo en los conflictos colectivos más que en los individuales. Los problemas surgieron cuando, al formarse las primeras federaciones de diversos sindicatos nacionales, como el de los trabajadores textiles, el de mineros y el de ferrocarrileros, comprobóse con frecuencia que al ser presentadas demandas sobre cuestiones de una misma naturaleza los laudos pronunciados resultaban contradictorios, pues la junta local de un estado resolvía de modo distinto a la de otra entidad. Ello provocó la interposición de numerosos amparos que debió resolver la Suprema Corte de Justicia de la Nación para imponer un criterio uniforme de interpretación.”³³

³² PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo. Oxford. México. 1999. P. 159 y 160.

³³ *Íbidem*. P. 267 y 268.

2.7 Ley Federal del Trabajo de 1931

“Previo al nacimiento de la primera Ley laboral, el Presidente Emilio Portes Gil, presentó al Congreso un primer proyecto de Código Federal del Trabajo. En dicho proyecto se estableció que el Código regiría en toda la Republica tratándose de conflictos del orden federal; con ello se inició la federalización de la justicia laboral. El proyecto no prosperó debido a una enérgica oposición sindical.”

“Frente a estas oposiciones, “la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo dispuso la elaboración de un segundo proyecto en el cual tuviese participación las partes afectadas. Se planteó al mismo tiempo la conveniencia de redactar una Ley Federal del Trabajo, se convocó a los sectores obrero – patronales, y se iniciaron los trabajos en los primeros meses del año de 1931.”³⁴

La Ley Federal del Trabajo nació el 18 de agosto de 1931, siendo el esfuerzo de un intenso trabajo, logrando la federalización de la legislación del trabajo en 1929, anteriormente conocida como Código Federal del Trabajo, siendo este el primer antecedente concreto de la nueva Ley laboral del trabajo, Cabe destacar la participación del Presidente interino Lic. Emilio Portes Gil, el cual el 22 de agosto de 1929, realizo diversos proyectos de reforma a la Constitución, principalmente en su parte introductoria.

Pasados otros dos años, la entonces Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo elaboraron un proyecto, dirigido por Eduardo Suárez, que se discutió primero en el Consejo Ministerial y luego en el Congreso de la Unión fue aprobado. Así, el 18 de agosto de 1931 surgió la Ley Federal del Trabajo.

³⁴ **Ibídem P. 205.**

Sin embargo, esta Ley fue objeto de reformas y ampliaciones. Primero, en 1933, como consecuencia de la reforma a la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, se modificaron los artículos referidos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; después, en 1936, se modificó el artículo 8 y se impuso a los patrones la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal, en 1944, se reformaron diversos artículos del capítulo sobre huelgas y, finalmente, en 1944, se dictó una ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general.³⁵

Por último, la Ley Federal del Trabajo, de 1931, fue abrogada por la Ley de 1970, cabe señalar que esta ley, tuvo una vigencia de más de 40 años y de la cual hablaremos en el siguiente punto que corresponde al tema.

2.8 Ley Federal del Trabajo de 1970

La nueva Ley Laboral del trabajo publicada en 1970, llevo a cabo una transformación radical y jurídica con gran medida en los cambios sociales y económicos que se dieron sobre todo a favor de la clase trabajadora, pudiendo señalar que esta ley cumplió eficazmente la función a la que fue destinada, constituyendo uno de los medios para apoyar al progreso de la economía nacional, y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores.

La Ley obrera de 1970, tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación el primero: “de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta

³⁵BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Del Trabajo, Ob. Cit. P. 95 y 96.

de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.”

“Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, y formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el licenciado Adolfo López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.”³⁶

La segunda Comisión Redactora de la nueva Ley Federal del Trabajo concluyó a principios de 1968 su proyecto, ordenando el Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, que se enviara a todos los sectores interesados para que dieran su punto de vista y observaciones que ellos consideraban pertinentes. De las organizaciones que participaron en términos generales manifestaron su conformidad con el proyecto, más no así las organizaciones patronales referentes al anteproyecto. Finalmente fue aprobado el proyecto y promulgada la Nueva Ley Federal del Trabajo el 1º de Mayo de 1970.

La Ley Laboral de 1970, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, Apartado A, regula todo lo concerniente a las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, en su artículo 1: “La presente Ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Federal.

³⁶ DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México. 2014. P. 64 y 65.

Por otra parte, es importante señalar que la Ley Laboral del primero de mayo de 1970, no resolvió de fondo los problemas, en virtud de que esta ley conservó en un principio las disposiciones de la Ley de 1931. Sin embargo, los cambios fundamentales que se introdujeron en la nueva legislación fueron referente a las condiciones de trabajo.

Uno de los logros más relevantes es la independencia del Derecho del Trabajo del derecho común. También es importante señalar que en esta Ley la relación de trabajo, por regla general, tendrá su origen en el contrato de trabajo.

Esta Ley Federal del Trabajo de 1970, introdujo importantes reformas, por una parte se establece la distinción entre empresa y establecimiento, que se refleja en la celebración de los contratos colectivos y en los procedimientos de huelga; configurando la teoría de la relación de trabajo, que fecunda el derecho laboral, apoyándose en el principio de que la prestación del servicio genera las condiciones jurídicas correspondientes a la verdadera naturaleza del mismo; se reglamentan trabajos especiales y entre ellos se protege al trabajo a domicilio. Se aumentan los periodos de descanso y vacaciones y se incrementa el salario de las mismas con una prima no menor del 25%; además se crea el aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario; se establece la prima de antigüedad: dispone que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los procedimientos especiales para determinados conflictos cuya solución es particularmente urgente.

Por otra parte, es importante mencionar la modificación más importante, sin lugar a dudas, las constituyeron las reformas que entraron en vigor en mayo de 1980, perfilando, un nuevo derecho procesal del trabajo. Entre sus aspectos fundamentales, cabe señalar que se desprenden los principios civilistas basados en la autonomía de la voluntad y en la igualdad de las partes ante la Ley, para fijar criterios tendientes al equilibrio procesal que modere las desigualdades entre los trabajadores y los patrones: debiendo subrayarse en

tal sentido el deber de las Juntas de subsanar las demandas incompletas de los trabajadores y aclarar las oscuras o irregularidades; la asistencia jurídica para los menores en los juicios laborales; la comparecencia personal de las partes en la conciliación; la obligación de los patrones de notificar al trabajador la fecha y causa del despido, ocasionando la falta del aviso que se considere que el despido fue injustificado; el relevo de la carga de la prueba al trabajador, asumiéndola el patrón por disponer de los medios probatorios para el esclarecimiento de los hechos así como el impulso de oficio del proceso y la facultad de las juntas para recabar las pruebas pertinentes; la preferencia y protección de los créditos de los trabajadores. Además se introducen los procedimientos paraprocesales o voluntarios.³⁷

A finales del 30 de noviembre de 2012, se reformaron de manera importante varios artículos de nuestra Ley laboral, por lo que es importante señalarlo pues dicha reforma abarca disposiciones del derecho procesal laboral.

Por lo que hace al ámbito procesal, la reforma fue tendiente a ampliar la competencia de las autoridades federales, mediante una nueva interpretación de la figura de la concesión federal; con la finalidad de tener cubierto todo el territorio nacional bajo la jurisdicción de Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto a nivel federal como las diversas entidades federativas.

Por otra parte, la reforma también presentó la preminencia de la conciliación como un principio del derecho procesal laboral y medio de solución a las diversas controversias laborales, estableciendo dentro de aquella, para mejor impartición de justicia social, así como mejor capacitación y actuar de personal. Y por lo que hace al aspecto procedimental y dentro del proceso ordinario laboral se establece una división de las diversas etapas y audiencias que hasta

³⁷ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Decimaquinta edición. Esfingue. México. 1996. P. 433 - 435.

antes de la reforma se comprendían en ese tipo de juicios, para darse dentro de la instrucción tres audiencias en lugar de dos, para quedar una primera audiencia con dos etapas, de conciliación y demanda y excepciones, una segunda para ofrecimiento y admisión de pruebas y una tercera para el desahogo de pruebas ofrecidas por las partes y admitidas por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Como norma Suprema, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce y consagra las garantías individuales y sociales, así como los derechos humanos en donde a toda persona que se encuentre en el territorio mexicano, artículo 1:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”

Es de importancia destacar, la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Junio del año 2011, el cual establece los lineamientos e importantes avances de los cuales podemos señalar los siguientes:

La denominación del Capítulo I del Título Primero de la Constitución, cambia de Garantías Individuales y a partir de la reforma se llama de **“los derechos humanos y sus garantías”**, al respecto podemos señalar que la expresión derechos humanos es mucho más moderna que la de garantías individuales.

Por lo que hace al artículo primero de nuestra Constitución en vez de “otorgar” los derechos ahora simplemente “los reconoce”. Por lo tanto, a partir de la reforma se reconoce que toda persona “goza” de los derechos y de los mecanismos de garantías reconocidos por la Constitución como por los tratados internacionales.

Por lo que en este capítulo, abordaremos disposiciones constitucionales y preceptos legales que dan sustento aplicable y base del tema referente a la Cosa Juzgada en el procedimiento Laboral. De la misma forma analizaremos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo de 1970, con las reformas del 30 de noviembre del año 2012, el Código Federal de Procedimientos Civiles así como los Criterios Jurisprudenciales referente al tema.

Es importante señalar la trascendencia que nos aporta el artículo primero Constitucional, de nuestra Norma Suprema, pues bien como señala que todas las personas gozarán de los **derechos humanos** por solo pisar el territorio de los Estados Unidos Mexicanos, además dichos derechos serán reconocidos por nuestra Constitución.

Pues bien, atento a lo anterior y toda vez que **el artículo 123 Constitucional** es la base de nuestro Derecho del Trabajo, consideramos de gran relevancia transmitir el contenido de este numeral por lo que representa a la rama del Derecho Procesal del Trabajo que es el área donde podemos ubicar la hipótesis de la presente investigación como lo dispone el **Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social referente al Derecho del Trabajo, en el apartado A**, el cual señala:

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

Asimismo, es importante contemplar que la **libertad de trabajo**, también está consagrada en nuestra carta magna, consignada en el **artículo 5 constitucional** el cual dispone:

“Artículo 5. A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

Como podemos ver la libertad de trabajo es un derecho que tiene todo individuo dentro de las leyes mexicanas. Por otra parte, cabe señalar la importancia y trascendencia que tiene **el artículo 5 constitucional** al disponer el comentario que hace referencia al artículo en comento:

“La libertad de trabajo va ligada al derecho social, al trabajo, establecido en el artículo 123 por virtud del cual el Estado debe promover el empleo, porque no es suficiente la posibilidad de escoger libremente el trabajo si no hay condiciones para acceder a el.”

La libertad de trabajo, aunque parezca obvio o innecesario decirlo, comprende la de no hacerlo, de ahí que se prohíba la imposición forzosa del trabajo o en condiciones de explotación.

“Como toda libertad, su ejercicio tiene ciertos límites. El primero es que la actividad a realizar sea lícita, es decir, que no esté prohibida por la ley. Nadie puede poner un centro de distribución de droga o un prostíbulo alegando la libertad de trabajo. Ahora bien, la actividad puede no estar prohibida pero sí estar sujeta a ciertas regulaciones administrativas. De hecho. Se alega esta garantía individual por medio del amparo para realizar actividades sin cubrir los requisitos solicitados por la autoridad, como ocurre, por ejemplo, con los taxistas que operan con amparos.”

“Un caso específico previsto en este artículo de una limitación establecido por el gobierno para autorizar una actividad es el de las profesiones que necesitan título para su ejercicio; es claro que no cualquier persona puede abrir un consultorio médico alegando la libertad de trabajo.”³⁸

Como se observa, la libertad de trabajo es reconocida y regulada por nuestra carta Magna en el artículo quinto, por lo tanto, todo individuo tiene derecho al trabajo siendo lícito este, así como sus límites pudiendo gozar de las prerrogativas que otorga o tiene cualquier trabajo. Evidentemente este es uno de los derechos más importantes a la libertad de trabajo dentro del Derecho del Trabajo.

Otro de los principios de importancia es el *Ne bis in idem*, contemplado en el artículo **23 Constitucional** el cual dispone:

“Ningún juicio criminal deberá tener más de tres instancias. Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene. Queda prohibida la práctica de absolver de la instancia.”

³⁸ **ANDRADE SÁNCHEZ, J. Eduardo. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Segunda Edición. Oxford. México. 2011. P. 19 y 20.**

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, nos menciona el siguiente significado:

Non bis in idem. Principio de derecho con arreglo al cual nadie puede ser *perseguido* ni condenado dos veces por un mismo hecho delictivo o infracción, lo que no impide la revisión de la causa si después de la condena aparecieren hechos reveladores de la inexistencia del delito o de la inocencia del condenado.”³⁹

Coincidimos con este autor al señalar, que nadie puede ser perseguido ni condenado dos veces por un mismo hecho delictivo o infracción, en consecuencia, los Tribunales no pueden ignorar resoluciones donde violen garantías individuales del inculpado, por otra parte, podemos señalar que este principio cumple una función de protección a favor del imputado.

Al respecto cabe señalar que, el Instituto de Investigaciones Jurídicas referente al **artículo 23 Constitucional** nos hace el siguiente comentario:

Puede haber controversia sobre el derecho que alguien afirma tener o la obligación que otro rechaza. Si no sobreviene el entendimiento entre los sujetos enfrentados, el problema, la litis, se elevaría al tribunal para que éste decida soberanamente. Por ello, la declaración de derechos en una Constitución y también su parte orgánica, que estatuye la separación entre los poderes públicos se esmera en la definición de los principios judiciales, que son otras tantas garantías de seguridad para ciudadanos.

Ahora bien, la resolución judicial - la sentencia o cualquier otra resolución en el proceso - es un acto humano que puede ser acertado o equivocado. No sólo

³⁹ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. 38 Edición. Heliasta. Buenos Aires Argentina. 2013. P. 613.

me refiero a la malicia o a la corrupción que desvían el criterio de los juzgadores, sino en general a la falibilidad humana, no obstante que el juzgador mantenga una conducta al abrigo de presiones indignas ¿Qué hacer ante ese riesgo? Si el propósito del proceso es la justicia, por inadvertencia o torpeza del juzgador, o inclusive por venalidad o malicia. Para ello se instituyen los “recursos”, que son medios para impugnar la resolución judicial que se estima indebida.

Puede hacer uso de los recursos la parte - en lo penal, el Ministerio Público o el inculcado - estima lesiva la resolución para los intereses jurídicos que tiene o que representa; en otros términos, la parte a la que causa “agravios” esa resolución. Generalmente el recurso somete el asunto de nueva cuenta a una autoridad judicial superior, que deberá revocar, modificar o confirmar la resolución combatida.

Con la sentencia concluye el juicio. Por eso se dice que la materia de éste —el problema que se llevó a la consideración del juzgador- ya ha sido objeto de juzgamiento, no se encuentra pendiente como lo estuvo hasta antes de la sentencia; en suma está juzgada. La sentencia encierra, entonces, “**la cosa juzgada**”. Nadie podrá volver más adelante sobre el mismo asunto, porque esto sería tanto como ignorar “**la cosa juzgada**”, desechar “la verdad legal” y mantener incierta la suerte del individuo y, en definitiva, la relación de éste con otros hombres. Si alguien pretendiera, en el futuro reabrir la consideración judicial sobre un asunto que ya fue resuelto mediante sentencia, el juez del nuevo proceso o el demandado en este podrá oponerse haciendo valer la “**la cosa juzgada.**”⁴⁰

⁴⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tomo I. México. 2000. P. 335-339.

Por otra parte, consideramos de gran relevancia señalar el contenido del artículo 21 y en especial el comentario del maestro J. Eduardo Andrade Sánchez, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al hacer referencia al mismo:

Artículo 21. La investigación de los delitos corresponde al Ministerio Público y a las policías, las cuales actuarán bajo la conducción y mando de aquél en el ejercicio de esta función...

Comentario “Las instancias de un juicio son las distintas fases en que puede desarrollarse; así, después de que un juez de primera instancia impone una condena, el condenado puede *apelar*, es decir, a un tribunal superior para que se revise su caso en *segunda instancia*.

Aunque técnicamente no se considera el amparo una *tercera instancia*, en la práctica lo es, y el sentenciado en segunda instancia puede recurrir al amparo para que se considere su sentencia. No hay una cuarta posibilidad y la resolución de amparo es definitiva, se le absuelve o se le condene.

Una vez que hay sentencia definitiva no puede abrirse un nuevo juicio al acusado por los mismos hechos. Ese principio se expresa con la alocución latina *non bis idem*. Absolver de la *instancia* significa liberar a alguien a medio juicio sin que se resuelva en definitiva si es culpable o inocente, con la posibilidad de volver a someterse a proceso más adelante, como continuación del que quedó pendiente, porque hayan aparecido nuevos datos del asunto por el que se le juzgaba.”⁴¹

⁴¹ **ANDRADE SÁNCHEZ, J. Eduardo. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Segunda Edición. Oxford. México. 2012. P. 53.**

Como se observó, en el **artículo 21 Constitucional**, la alocución ***Ne bis in idem***, es un principio de seguridad y certeza jurídica que señala, que nadie puede ser juzgado dos veces por los mismos hechos. Por lo tanto, en el ámbito procesal el principio ***Ne bis in idem***, trasciende como “**cosa juzgada**” ya que para que éste aplique es necesario que una sentencia sea inimpugnable.

Por lo tanto, la cosa juzgada constituye uno de los principios esenciales de seguridad jurídica donde se debe de respetar con sus consecuencias jurídicas como verdad legal que deriva de la cosa juzgada de acuerdo al principio ***Ne bis in idem***, contenido en el **artículo 23 Constitucional**, el cual protege contra el doble enjuiciamiento por los mismos hechos dentro de un procedimiento, y que para tal efecto se transcribe el artículo en cita:

Artículo 23. “Ningún juicio criminal deberá tener más de tres instancias. Nadie puede ser Juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene. Queda prohibida la práctica de absolver de la instancia.

3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970 con reformas del 30 de noviembre del 2012

La Ley Federal del Trabajo se Publicó en el Diario Oficial el 1º de abril y entró en vigor el 1º de mayo de 1970 en lo general. Abrogándose la Ley Federal de Trabajo de 18 de agosto de 1931.

Es de importancia señalar que trascurrieron casi cuatro décadas para la expedición de la Ley laboral, y la que aún nos rige con una serie de modificaciones que durante el transcurso de los años ha tenido a bien llevar, pero es de vital importancia para la legislación laboral, el consolidar las bases del derecho del trabajo, para un mejor desarrollo económico, consolidando así

un país y por tanto México deja de ser una nación de condiciones precarias dentro del ámbito laboral para pasar a ser un país vanguardista.

La ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado A, regula todo lo concerniente a las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, en su artículo 1º declara: “La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución.”

“El contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1970, comprende toda la temática laboral y aún algunas cuestiones que corresponden a la previsión social. Concretamente, la ley laboral se ocupa de los principios generales del ámbito de aplicación, de los principios fundamentales como la libertad de trabajo, la igualdad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la preferencia para los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros, los conceptos de trabajador, patrón, representantes del patrón, intermediario, empresa, establecimiento, fuentes del derecho del trabajo, criterios de supletoriedad, criterios de interpretación; regula las relaciones individuales de trabajo en cuanto a sus caracteres, su temporalidad, los casos de suspensión, de rescisión y de determinación, las condiciones de trabajo, concretamente: jornada, días de descanso, vacaciones, salario mínimo, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones; los trabajos especiales que se ocuparon originalmente de catorce actividades específicas; las relaciones colectivas de trabajo que comprenden las normas en materia de coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo, conflictos colectivos, así como la reglamentación del derecho de huelga; la reglamentación sobre las autoridades del trabajo, la que comprende las administrativas, las jurisdiccionales; así como las que coadyuvan a la integración y modificación de las determinaciones en materia

de salarios mínimos y participación de las utilidades; así como las normas principales e instituciones del derecho procesal del trabajo.”⁴²

Es importante referir, a la reforma de la legislación laboral que se llevó a cabo en el año de 1980, en la cual se efectuaron modificaciones de importancia de las cuales señalaremos lo siguiente, “El 1º de mayo de 1980, entraron en vigor las reformas y adiciones al derecho procesal del trabajo, que modificaron radicalmente esta temática, incorporando principios de apoyo compensatorio a los trabajadores en su calidad de parte en los procedimientos laborales, entre los que destacan la determinación general de la carga de la prueba a los patronos, la suplencia de la deficiencia de la demanda a favor de los trabajadores, la concentración de las etapas procesales de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en una sola audiencia en el procedimiento ordinario, entre otras.”⁴³

De esta manera, la reforma fue publicada en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 en materia procesal y entro en vigor el 1º de mayo del mismo año, por lo que podemos decir que el derecho del trabajo es un derecho de clases. Por otra parte podemos señalar que el procedimiento anterior, estaba plagado de defensas e incidentes lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso para los trabajadores. Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social asignado en el derecho del trabajo; pero también cabe resaltar en ese procedimiento la existencia de la audiencia **“Trifásica” de “Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas”**, la cual daba celeridad a los juicios laborales.

⁴² KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2014. P. 268 y 269.

⁴³ Ibídem P. 272.

Por otra parte, es de importancia señalar que finalmente, el 30 de noviembre se reforman, adicionan y derogan casi 400 artículos de la Ley Federal del Trabajo, conocida coloquialmente como la “reforma laboral del 2012”. Con tal reforma cuyo objetivo era al menos el de propiciar la creación de un mayor número de puestos de trabajo, al establecerse nuevas formas de contratación eventual y reducir el costo de los despidos injustificados.

De igual forma, se ubica la incorporación en diversos pasajes de la reforma de las ideas de la “**productividad**” y de la **competitividad.**” En el ámbito del derecho individual del trabajo destaca la adición de diversos preceptos como el de la “**subcontratación**”.

También han causado gran inquietud las modificaciones relacionadas con nuevas formas de contratación eventual, como el “**contrato a prueba**” y el de “**capacitación inicial**”, que permitirán la disminución de las relaciones laborales por tiempo indeterminado, afectando con ello el principio de estabilidad en el empleo.

La limitación en el pago de los salarios vencidos a un periodo máximo de doce meses.

En el ámbito del derecho colectivo del trabajo destaca, la derogación de la cláusula de exclusividad por separación o cláusula de exclusión, la cual ya había sido calificada de inconstitucional por la citada Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cabe mencionar también la creación de la figura de los “**funcionarios conciliadores**”, con quienes se pretende al mismo tiempo que

fortalecen la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos laborales, profesionalizar dicha actividad.

Por lo que se refiere a las normas del **derecho procesal del trabajo**, la reforma laboral del 2012, incluyó numerosas modificaciones. Destacan, por su importancia, las que exigen que los abogados patronos o asesores legales de las partes acrediten tener título y cédula profesional de licenciado en derecho o carta de pasante vigente. Otra de las reformas contempladas la que reduce el periodo de caducidad de la acción laboral de seis a cuatro meses; la que separa las etapas de conciliación, demanda y excepciones de la de ofrecimiento y admisión de pruebas en dos audiencias diversas. Finalmente, es pertinente mencionar, en materia de normas de prevención social, el incremento del monto de la indemnización por muerte, por riesgo de trabajo de 1,095 días a 5000 días de salario.

De esta manera podemos señalar en el ámbito de los **principios generales** destaca la incorporación expresa de la declaración de que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales precisando el concepto del “**trabajo decente**”, expresión elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como “...aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador”.

Por otra parte, también se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, como se indica en el artículo 2º, ya reformado.

A manera de comentario, podemos señalar que la reforma laboral mexicana de diciembre de 2012, se ha quedado corta, dejos de estructurar beneficios de fondo para los trabajadores, pues ya existía en el país aspectos tales como: el contrato a prueba o el contrato por temporada y en su caso la jornada por hora.

Por otra parte, es importante comentar que referente a la figura del **outsourcing** o conocida como **subcontratación, tercerización, triangulación o intermediación**, es utilizada por las empresas para delegar actividades que no forman parte de su objetivo, no obstante consideramos que en la práctica se ha abusado de esta figura hasta el extremo de emplearse para omitir las obligaciones laborales y se seguridad social.

3.3 Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal

Por una parte, la Enciclopedia Jurídica Latinoamericana nos da el siguiente significado de **código**:

“Se concebirá al **código** como un conjunto coherente de disposiciones jurídicas concernientes a un tema con carácter normativo. Se trata de una ley amplia y sistemáticamente construida, que se expresa en principios claros y ordena toda o una parte de la vida de una sociedad determinada. El código deberá ordenar y orientar la libertad e igualdad de los individuos exigida por el derecho natural. Desde un punto de vista forma, el código debe ser sistemático y claro en su expresión, apartándose de particularismos casuísticos y de sutilezas; debe contener principios.”

“El término “código” tiene su origen en la antigüedad y significa tronco de árbol o unión de varias tablas, es decir, un ensamblado de madera que se aplicó a diversos objetos, entre ellos a ciertos navíos. Su sentido se especificó para referirse a un ensamblado de madera de dimensiones reducidas compuestas

por cuatro lados y un fondo, el cual estaba cubierto de cera sobre la cual se escribía con un punzón.”⁴⁴

Respecto al **Código de Procedimientos Civiles** la Enciclopedia Jurídica Latinoamericana, nos señala lo siguiente:

“De acuerdo con la distribución de competencias prevista en el artículo 124 de la Constitución Política, la expedición de la legislación procesal civil compete a cada una de las legislaturas de los 31 estados que integran la Federación, así como al Congreso de la Unión actuando como órgano legislativo del D.F. hoy Ciudad de México. Esto significa que en México existen 31 códigos estatales de procedimientos civiles y uno distrital, a los cuales hay que agregar el federal, que regula el procedimiento para los asuntos civiles de carácter nacional, incluyendo aquellos en los que la Federación actúe como parte. En total suman 33 códigos de procedimientos civiles.”⁴⁵

Por otra parte, señalamos algunos preceptos en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal dan sustento y son la base donde se regula la **Cosa Juzgada** que constituye el objeto de estudio de la presente investigación, los cuales se encuentran diseminados en diversos títulos y capítulos por lo que haremos mención a ellos, los cuales consideramos como parte fundamental para el desarrollo de nuestro trabajo.

En su Título Primero, Capítulo II de las excepciones en su artículo 35, “son excepciones procesales las siguientes: fracción VIII.- La Cosa Juzgada, se establece que como excepción la cosa juzgada; excepción que deberá oponerse como medio de defensa al contestar la demanda, la misma procede

⁴⁴ **Ibídem P. 287.**

⁴⁵ **Ibídem P. 309.**

sin necesidad de expresar su nombre pero si hacerla valer con presión y claridad.”

Cabe señalar la importancia que tiene esta excepción de la cosa juzgada, pues bien va dirigida a destruir el derecho pretendido en la demanda, garantizando y protegiendo un juicio donde al oponerse la excepción previa valoración, opera la cosa juzgada.

Por otra parte, el artículo 42, referente al código en comento, nos hace referencia que la excepción de Cosa Juzgada, deberá oponerse al dar contestación a la demanda o a la reconvención debiendo resolver la misma mediante sentencia interlocutoria. Dicha excepción es perentoria por que ataca el derecho pretendido en la demanda, siendo su fin desestimar las pretensiones en forma definitiva.

Otro precepto legal que cabe comentar es el artículo **272-E**, el cual nos señala: “al tratarse las cuestiones de conexidad, de litispendencia o de **cosa juzgada**, el juez resolverá con vista de las pruebas rendidas.”

Al respecto, cabe comentar que al interponerse este tipo de excepciones deberán aportarse al juez los documentos que acrediten las mismas, toda vez que las mismas deberán ser robustecidas con los documentos que hagan prueba plena convicción para el juzgador.

Por ultimo haremos mención al artículo 426 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal que señala: “**Artículo 426. Hay cosa juzgada cuando la sentencia causa ejecutoria...**

VI. Las sentencias que no puedan ser recurridas por ningún medio ordinario.”

En consecuencia, podemos señalar que cuando en una sentencia resuelve el litigio planteado ya sea a favor de quien interpone la demanda, la decisión contenida en dicha sentencia constituye cosa juzgada, que no es más que la inmutabilidad de lo decidido respecto al litigio; es decir, que una vez constituida la cosa juzgada lo decidido en la sentencia es inmodificable.

3.4 Código Federal de Procedimientos Civiles

El artículo 354 del Código Federal de Procedimientos Civiles, hace referencia a la **cosa juzgada** como se observa en el precepto en cita:

“La **cosa juzgada** es la verdad legal, y contra ella no se admite recurso ni prueba de ninguna clase, salvo los casos expresamente determinados por la ley.”

Cabe señalar, la importancia que tiene este precepto legal, y sus disposiciones van dirigidas a que una vez que haya cosa juzgada, no cabe ningún recurso, así como prueba alguna, salvo los casos expresamente como señala la Ley.

Por otra parte, el artículo 355 del Código Federal de Procedimientos Civiles, nos señala que hay **cosa juzgada**:

“Hay cosa juzgada cuando la sentencia ha causado ejecutoria.”

Pero antes haremos referencia al significado cuando una sentencia ha **causado ejecutoria**:

“Al respecto podemos señalar que la misma ha quedado firme, es decir, que ya no existe recurso o medio de defensa para modificarla, revocarla, o nulificarla, por ende se eleva a categoría de cosa juzgada o, más coloquialmente, verdad legal.”

En este sentido, coincidimos que la cosa juzgada opera cuando las sentencias **han causado ejecutoria**, salvo excepciones a las que hace mención el artículo 356 del precepto legal en cita, como ya vimos al causar ejecutoria las sentencias las mismas se elevan a categoría de cosa juzgada.

Artículo 356. “Causan ejecutoria las siguientes sentencias:

- I. Las que no admitan ningún recurso.
- II. Las que, admitiendo algún recurso, no fueren recurridas, o, habiéndolo sido, se haya declarado desierto el interpuesto, o haya desistido el recurrente de él; y
- III. Las consentidas expresamente por las partes, sus representantes legítimos o sus mandatarios con poder bastante.”

3.5 Criterios Jurisprudenciales

Antes de hacer referencia a los criterios Jurisprudenciales, analizaremos que es la **Jurisprudencia**.

El término **Jurisprudencia** tiene diversos significados, no obstante es posible definirlo como la interpretación obligatoria que de las normas jurídicas hacen los juzgadores, cuando desentrañan o esclarecen el sentido y alcance de éstas o cuando definen los casos no previstos en ellas, con la finalidad de resolver conforme a derecho los casos concretos.

Por otra parte, a su vez señalaremos que el Poder Judicial de la Federación, por disposición de la Ley, está facultado para emitir jurisprudencia obligatoria para otros órganos jurisdiccionales, el Pleno y las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, a través de su Sala Superior y de las Salas Regionales, y los Tribunales Colegiados de Circuito.

“Por su parte, la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia, cuando funciona en plenos o en Salas, es obligatoria para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales administrativos y del trabajo tanto locales como federales. Las Salas de la Suprema Corte, únicamente están obligadas por la jurisprudencia decretada por el Tribunal en Pleno.”⁴⁶

⁴⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación. **El Poder Judicial de la Federación para Jóvenes**. Tercera edición. México. 2010. P. 161 – 163.

Al respecto, mencionaremos los siguientes criterios jurisprudenciales reafirmando con ello la regulación de la cosa juzgada en el procedimiento laboral.

Registro N° 209706

Localización:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Página: 360

Tesis: Aislada

Materia (s): Laboral

COSA JUZGADA, INMUTABILIDAD DE LA. Frente al principio jurídico de la cosa juzgada, la jurisprudencia que se establezca con posterioridad a aquella, no puede tener el efecto de destruirla, toda vez que dicha figura jurídica, en cuanto verdad legal, es inmutable.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 895/94. Instituto Mexicano del Seguro Social, 26 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel Cesar Magallón Trujillo.

Registro No 2001915

Localización:

Décima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Página 2528

Tesis Aislada

Materia (s): Laboral

EXCEPCION DE LA COSA JUZGADA. DECLARADA SU PROCEDENCIA ES INNECESARIO EL ESTUDIO DE FONDO DE LA LITIS PLANTEADA. Cuando la autoridad responsable considere que opera la excepción de cosa juzgada opuesta en relación con determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere, porque declarada procedente dicha perentoria, carece de objeto el estudio de la litis planteada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 387/2012. 14 de junio 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Arteaga Álvarez. Secretario: Juan Manuel Moran Rodríguez.

Registro No 198536

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegidos de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Página 737

Tesis Aislada

Materia (s): Laboral

COSA JUZGADA. SUPUESTOS EN QUE SE CONFIGURA. (MATERIA LABORAL). La cosa juzgada no sólo se produce cuando existe identidad de partes, de acciones y causas de pedir, sino también cuando siendo distintas las acciones deducidas en ambos contenciosos, la controversia se centra en la existencia de la relación laboral basada en los mismos hechos, pues en tal hipótesis es el lazo de trabajo el presupuesto necesario de procedibilidad de las acciones ejercitadas y, por lo tanto, resuelto ese tema en uno de los procedimientos, en el otro operará la excepción de cosa juzgada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 230/97. José Luis Torres 28 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Al respecto, podemos señalar que la cosa juzgada que declarada la misma y agotados los recursos que conforme a derecho proceden la misma debe quedar firme, toda vez que en tiempo y forma las partes contendientes; es decir actor o demandado procesalmente hablando, tuvieron las etapas correspondientes para acudir ante autoridad a manifestar lo que a derecho corresponda.

CAPITULO IV

LA COSA JUZGADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Recordemos que la Cosa Juzgada en el procedimiento laboral, se regula como la (***exceptio rei iudicatae***) en el derecho común. Con ella se busca proteger a las partes de un nuevo juicio y una nueva sentencia sobre la materia objeto del mismo, buscándose con ello satisfacer una necesidad de certeza o seguridad jurídica.

Por ello, vamos a analizar el principio ***NE BIS IN IDEM***, asimismo, vamos a hacer referencia al artículo 23 Constitucional, el cual consagra la garantía constitucional de que ningún sujeto puede ser enjuiciado dos veces por el mismo hecho; al respecto la Constitución nos señala que cuando a una persona se le atribuye un delito, sea juzgada legalmente conforme a derecho.

Por otra parte, haremos referencia al Juicio de Amparo como medio de defensa que tiene todo gobernado ante cualquier autoridad para inconformarse por considerar el mismo, que le fueron vulnerados sus derechos humanos reconocidos y otorgados para su protección dentro de su esfera jurídica.

Consideramos que el tema de la Cosa Juzgada en el Procedimiento Laboral, en el presente trabajo, resulta una gran problemática que nos llama la atención; por lo que constituye el objeto de estudio de la presente investigación.

4.1 Análisis del principio **NE BIS IN IDEM**

Retomemos el tema respecto a la Cosa Juzgada en el Procedimiento Laboral, que con está, se busca proteger a todo gobernado o las partes de un nuevo juicio y en consecuencia de una nueva sentencia, con ellos se busca un objeto de protección jurídica, por lo que en el presente tema conviene resaltar y analizar el principio **Non bis in idem**.

Como ha quedado señalado, en el artículo 23 Constitucional.- Ningún juicio criminal puede tener más de tres instancias. Es decir, “Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene. Queda prohibida la práctica de absolver de la instancia”.

Por lo que hace al Marco jurídico, como ha quedado señalado con la Cosa Juzgada, se busca proteger a todo gobernado de una nueva sentencia, asimismo en el ámbito internacional, existen instrumentos que de manera expresa señalan diferentes ordenamientos jurídicos referentes al principio **non bis in idem**, al respecto el jurista OSVALDO A. GOZAÍNÍ, en su libro titulado REVISIÓN DE LA COSA JUZGADA (ÍRRITA Y FRAUDULENTA). Nos señala por lo que hace al **principio non bis in idem o ne bis in idem**. Vale decir, el primero afirma que nadie puede ser juzgado dos veces por un mismo delito; y el segundo, que nadie puede ser enjuiciado por el mismo **hecho** una vez que tiene sentencia firme.

El **non bis in idem** sustancial atiende la infracción jurídica (el tipo penal); y el **ne bis in idem** garantiza el derecho procesal a no ser sometido a juzgamiento dos o más veces cuando hay identidad fáctica.

Por lo tanto, desde el punto de vista de este jurista, como principio supone ser una guía u orientación para el Juez, más nunca podrá articularse como una limitación judicial, que le impida al tribunal realizar un estudio del caso donde la ponderación actuada encuentre dicha valla formal como infranqueable.

Por otra parte, es importante señalar quienes ven en el *bis in idem* una garantía (por ejemplo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos) no deja de reconocer sus limitaciones.

Finalmente hay otra limitación al principio que proviene de la decisión cuya duplicidad se intenta evitar. Esto lleva de la mano a encontrar que solo las sentencias firmes, que alcanzaron el estado de cosa juzgada, son las que marcan el *test* de igualación para que actúe el *non bis in idem*.⁴⁷

Al respeto, podemos señalar que dentro de la problemática en las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto la Local como la Federal, es conveniente conciliar con las partes a fin de que las mismas, opten por denunciar un convenio de acuerdo a las formalidades y requisitos como lo establece el artículo 33 segundo párrafo y como terminación de la relación de trabajo como lo dispone el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que les permita terminar el juicio y no ventilar un proceso donde se lleve más tiempo y sea una carga más de trabajo para los Tribunales en materia Laboral.

Evidentemente que las condiciones y en especial cada caso que se desarrolla como conflicto de trabajo es diferente, pero todos de una manera directa o indirecta corren con la misma suerte, logrando así la simplificación porque en este sentido son respetados los derechos de las partes y principalmente, no debe contener renuncia de los derechos del trabajador, por el solo hechos de

⁴⁷ A. GOZAÍNI Osvaldo. Revisión de la Cosa Juzgada (Írrita y Fraudulenta). Buenos Aires. 2015. P. 145 - 147.

acudir ante un Tribunal quien va a conocer de un conflicto laboral y en el cual, a través de la denuncia de un convenio logren así terminar un conflicto laboral.

Después de haber analizado la situación y problemática jurídico – laboral de las partes dentro de un conflicto laboral coincidimos que una de las soluciones es la de denunciar convenio ante las Juntas como lo dispone el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, logrando así el trabajador el pleno respeto de todas las autoridades de acuerdo al ámbito de su competencia, por lo que se respetan sus Derechos y Garantías de las cuales goza toda persona por estar reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con el carácter de Ley Suprema, sirviendo de apoyo el artículo 133 Constitucional de nuestra Carta Magna, la cual establece que “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados.”

Por otra parte, todos los Tratados que estén de acuerdo con la Constitución, celebrados por el Presidente de la República, con aprobación del Senado serán Ley Suprema.

Al respecto, es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 6 señala “Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”

Por lo tanto, todos los tratados que se hayan celebrado y aprobados en términos del artículo 133 Constitucional se aplicaran a todas las relaciones de trabajo, a partir de su vigencia, en todo lo que beneficie al trabajador.

Es de importancia, señalar la denuncia y aplicación de los convenios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el fin de dar solución a los conflictos laborales entre las partes, y para tal efecto haremos referencia al criterio jurisprudencial que se transcribe a continuación:

Época: Décima Época

Registro: 2012144

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 32, Julio de 2016, Tomo III

Materia(s): Laboral

Tesis: XVIII. 1o. T.1 L (10ª.)

Página: 2131

CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA JUNTA ESTÁ FACULTADA PARA VALORARLO CON LA FINALIDAD DE FAVORECER EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN.

La Ley Federal del Trabajo no establece un derecho sólo en favor de los trabajadores, sino que constituye un conjunto de normas encaminadas a restablecer el equilibrio roto entre las partes que interviene en la producción, situando en un plano de igualdad a patronos y trabajadores con la finalidad de conjugar sus respectivos intereses. Bajo esa premisa, aquélla se conforma por diversos principios, entre ellos, los contenidos en su artículo 2º; que dispone que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social. Asimismo, la autoridad laboral está facultada para emitir sus decisiones a verdad sabida y buena fe guardadas, es decir, conforme a una percepción flexible que la conduzca a concluir de una manera práctica, alejándose del formalismo propio de otras ramas del derecho, pero siempre apegadas a lo real, apartándose de las estrategias que oculten las partes y desestimando los razonamientos tendentes a encubrirlos. Por tanto, cuando las partes solicitan a la Junta la aprobación de un convenio de terminación de la relación laboral, en los términos a que se refiere el segundo párrafo del artículo 33 de la citada ley, aquella está facultada para rechazarlo cuando advierta que no cumple con los requisitos exigidos por la legislación, cuyo contenido debe interpretarse a la luz de los principios en que se funda el derecho laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO.

Amparo en revisión 275/2016. David Said Betanzos Campuzano y otra. 19 de mayo de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Guillermo Silva Rodríguez. Secretario: Aquiles Cuauhtémoc Miranda Juárez.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de julio de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Es así que, en la práctica tanto en Junta Local de Conciliación y Arbitraje como en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje las partes tienen derecho por así convenir a sus intereses a celebrar convenios para dar por terminada la controversia laboral y/o conflicto laboral.

Por lo consiguientes las Juntas tanto locales como federales, como tribunales en materia laboral, están facultados para dirimir controversias en materia laboral, donde actualmente cuentan con mecanismos alternos que se gestionan a través de la Conciliación, mediante este esquema donde actualmente los mediadores están facultados para celebrar convenios mediante la conciliación entre las partes a fin de que las mismas lleguen a un acuerdo mediante la conciliación.

4.2 La Jurisprudencia y sus efectos en la Cosa Juzgada laboral

“La Jurisprudencia tiene diversos significados, sin embargo, podemos señalar que es la interpretación obligatoria de las normas jurídicas que hacen los juzgadores, cuando desentrañan o esclarecen el sentido y alcance de éstas o cuando definen los casos no previstos en ellas, con la finalidad de resolver conforme a derecho los casos concretos.

Esa interpretación de las normas jurídicas siempre se encuentra incluida dentro de una **sentencia ejecutoria** y, por tanto, resulta obligatoria para aquellos sujetos que intervinieron en el juicio específico. Por lo anterior, la jurisprudencia es considerada una de las llamadas “fuentes formales del derecho”, es decir, uno de los procesos o medios a través de los que se crean normas jurídicas.”⁴⁸

⁴⁸ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA El Poder Judicial de la Federación para Jóvenes, Ob. Cit. P. 161 y 162.

Como ha quedado señalado, la jurisprudencia como fuente formal del derecho la cual tiene la función esencial de resolver controversias mediante la aplicación de las leyes e interpretación de la misma. De esta forma, podemos señalar que la Jurisprudencia juega un papel de gran importancia dentro del Poder Judicial de la Federación, con efectos de función jurisprudencial e impartición de justicia.

Por otra parte, debemos de señalar que la Jurisprudencia en materia laboral, constituye parte importante del Derecho del Trabajo, en razón de ser la interpretación oficial de las leyes laborales, hecha por el Poder Judicial Federal.

Como ha quedado ejemplificado, la jurisprudencia no crea una nueva norma, si no únicamente fija el contenido de una norma preexistente.

En consecuencia, si la jurisprudencia sólo es la interpretación de la ley que la Suprema Corte de Justicia de la Nación efectúa en determinado sentido, y que resulta obligatoria por ordenarlo así las disposiciones legales expresas, su aplicación no es, sino la misma de la ley vigente en la época de realización de los hechos que motivan el juicio laboral del que dimana el acto reclamado en un juicio de garantías.

En cuanto a la cosa juzgada, en materia laboral existen en este rubro los mismos principios y requisitos que en materia civil, estableciendo la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, que para que exista la cosa juzgada, es necesario que se haya hecho anteriormente un procedimiento de derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa y la misma causa a pedir; por lo que, debe existir, identidad de partes, identidad de cosa u objeto materia de los juicios de que se trate e identidad en la causa de pedir o hecho jurídico que generalmente la reclamación de un todo incluye la reclamación de las partes que lo integran, pero cuando esto no sucede, la parte sobre la cual no existió decisión jurisdiccional, puede ser reclamada

mediante la tramitación de un nuevo juicio, sin que en estos casos proceda la excepción de cosa juzgada.⁴⁹

Es de importancia, señalar el criterio jurisprudencial que se transcribe a continuación:

Época: Décima Época

Registro: 2011190

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 28, Marzo de 2016, Tomo II

Materia(s): Laboral

Tesis: VII.2o.T.27 L (10a.)

Página: 1697

COSA JUZGADA EN MATERIA LABORAL. NO SE ACTUALIZA CUANDO SE DEMANDA EL PAGO DE UNA PRESTACIÓN DE TRACTO SUCESIVO Y EN UN JUICIO PREVIO LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, SIN ESTUDIAR EL FONDO, DETERMINÓ QUE NO SE CUMPLIÓ UNO DE LOS REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO, AUNQUE HUBIERA OMITIDO DEJAR A SALVO LOS DERECHOS DEL ACTOR E, INCLUSO, QUE HAYA DECLARADO IMPROCEDENTE EL RECLAMO.

⁴⁹ BORRELL NAVARRO Miguel. El Juicio de Amparo Laboral. Novena Edición. Sista. México. 2012. P. 51,148 y 149.

Conforme a la jurisprudencia 1a./J. 161/2007, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVII, febrero de 2008, página 197, de rubro: **"COSA JUZGADA. PRESUPUESTOS PARA SU EXISTENCIA."**, la excepción de cosa juzgada procederá cuando coincidan: **1. Los sujetos; 2. El objeto; y, 3. La causa generadora, y basta que uno solo difiera para que sea improcedente.** Ahora bien, la **"causa generadora"** consiste en el hecho o hechos jurídicos que sirven como fundamento al derecho que se demanda; de ahí que cuando el actor solicita el pago de 45 días de salario tabulado por haber laborado 15 años para la Comisión Federal de Electricidad, conforme a la cláusula 80 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y la citada paraestatal, a pesar de que en un diverso juicio se le reconoció una antigüedad general de empresa menor, no se surte la identidad de las causas y, por tanto, no se actualiza la figura de la cosa juzgada, pues aun cuando ambos juicios versen sobre las mismas partes y prestaciones, tal reclamo se sustenta en hechos jurídicos generadores diferentes, si a la fecha en que el quejoso presentó su primera demanda no había cumplido con el requisito de años de servicio requerido; por lo que si en su nuevo reclamo solicita el pago a partir del hecho de que a esa fecha considera que ya cumple con el requisito de antigüedad, su nueva acción la hace valer con otro supuesto generador, motivo por el cual, no puede considerarse que exista una **verdad legal inmutable**, puesto que en el primer laudo no se resolvió el fondo de la litis planteada, al haberse determinado que no se acreditó uno de los requisitos esenciales para la procedencia de la acción; ello al margen de que no se hubieran dejado a salvo los derechos (que siempre es lo pertinente en aras de la claridad para evitar confusiones) o, incluso, se haya declarado improcedente lo reclamado, porque en esos casos el análisis de la antigüedad en el empleo es una condición necesaria de la acción, que al estimarse como no satisfecha, la Junta se encontraba impedida para estudiar de fondo la cuestión sometida a su consideración y, en consecuencia, para emitir una decisión respecto a la controversia planteada. Consecuentemente, si se toma en cuenta que la antigüedad en el trabajo es de tracto sucesivo y se genera de momento a momento, es hasta en tanto se

obtenga la temporalidad necesaria que dicha acción podrá intentarse y examinarse de fondo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 455/2015. Carlos Othón Flores González. 12 de noviembre de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Sebastián Martínez García. Secretario: Juan Manuel Jiménez Jiménez.

Esta tesis se publicó el viernes 4 de marzo de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

4.3 El Amparo laboral como medio de defensa

El Amparo laboral como juicio o medio de defensa constitucional, abre nuevas oportunidades en materia de trabajo y derecho social, a partir de las reformas laborales en virtud de que los tribunales además de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución, tutelan los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano. En ese sentido, las normas internacionales laborales cada vez ocuparán un papel más importante en la legislación mexicana.

Por lo que hace la definición del Amparo Laboral, se entiende como un procedimiento, pero ampliando la presente idea, se agrega que el procedimiento del que se habla, para unos tratadistas, es un juicio, y para otros es un recurso.

Las disposiciones y bases constitucionales del juicio de amparo laboral se encuentran previstas y sancionadas en el artículo 103 y 107 en la ley reglamentaria de éstos que conocemos con el nombre de Ley de Amparo.

La Ley de Amparo como norma protectora específicamente en los artículos 1º a 3º; de dicho ordenamiento legal, hace referencia a las disposiciones fundamentales que genéricamente regula el amparo laboral, en la forma que se establece de la siguiente manera:

Artículo “1º, El juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite:

I. Por normas generales, actos u omisiones de autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;

Por normas generales, actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados Unidos Mexicanos; y

II. Por normas generales, actos u omisiones de las autoridades de los Estados o del Distrito Federal, que invadan la esfera de competencia de la autoridad, siempre y cuando se violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.”

El amparo protege a las personas frente a normas generales, actos u omisiones por parte de los poderes públicos o de particulares en los casos señalados en la presente Ley.

Artículo 2o. “El juicio de amparo se tramitará en vía directa o indirecta. Se substanciará y resolverá de acuerdo con las formas y procedimientos que establece esta Ley.”

A falta de disposición expresa se aplicará en forma supletoria el Código Federal de Procedimientos Civiles y, en su defecto, los principios generales del derecho.

Artículo 3º. “En el juicio de amparo las promociones deberán hacerse por escrito.

Podrán ser orales las que se hagan en las audiencias, notificaciones y comparecencias autorizadas por la Ley, dejándose constancia de lo esencial. Es optativo para el promovente presentar su escrito en forma impresa o electrónicamente”

Por otro lado, las disposiciones fundamentales que regulan el amparo laboral, obviamente se encuentran previstas y sancionadas en lo conducente en los numerales 103 y 107 Constitucionales en los que dispone:

Artículo 103. “Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:

- I. Por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su

protección por esta Constitución, así como por los tratados internacionales de los que el Estados Mexicano sea parte;

- II. Por normas generales o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados o la autonomía de la Ciudad de México, y
- III. Por normas generales o actos de las autoridades de las entidades federativas que invadan la esfera de competencia de la autoridad federal.”

Artículo 107. “Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetaran a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes:

Al respecto podemos señalar las fracciones **V y VII** por lo que hace a la competencia del amparo así como las bases del amparo directo:

V. El amparo contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio se promoverá ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente de conformidad con la ley, en los casos siguientes:

d) En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictado por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas;

VI. En los casos a que se refiere la fracción anterior, la ley reglamentaria señalará el procedimiento y los términos a que deberán someterse los Tribunales Colegiados de Circuito y, en su caso, la Suprema Corte de Justicia para dictar sus resoluciones;”

Con base en lo hasta aquí expuesto, podemos señalar que el juicio de amparo se estructura y fundamenta en la Constitución y en su ley reglamentaria (Ley de Amparo) y de manera importante en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Ahora bien, por lo que hace al ámbito legal el Amparo directo. Se encuentra regulado en el artículo 170 de la Ley de Amparo, cuyo contenido nos señala lo siguiente:

Artículo 170. “El juicio de amparo procede:

- I. Contra sentencias definitivas, laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictadas por tribunales judiciales, administrativos, agrarios o del trabajo, ya sea que la violación se cometa en ellos, o que cometida durante el procedimiento, afecte las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo.

Se entenderá por sentencia definitiva o laudo, los que decidan el juicio en lo principal; por resoluciones que pongan fin al juicio, las que sin decidirlo en lo principal lo den por concluido. En materia penal, las sentencias absolutorias y los autos que se refieren a la libertad del imputado podrán ser impugnadas por la víctima u ofendido del delito en los casos establecidos por el artículo 173 de esta Ley.

Para la procedencia del juicio deberá agotarse previamente los recursos ordinarios que se establezcan en la ley de la materia, por virtud de los cuales aquellas sentencias definitivas o laudos y resoluciones puedan ser modificados o revocados, salvo el caso en que la ley permita la renuncia de los recursos.

Cuando dentro del juicio surjan cuestiones sobre constitucionalidad de normas generales que sean de reparación posible por no afectar derechos sustantivos ni constituir violaciones procesales relevantes, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que procedan contra la resolución definitiva.

Para efectos de esta Ley, el juicio se inicia con la presentación de la demanda y, en materia penal, con el auto de vinculación a proceso ante el órgano jurisdiccional;

- II. Contra sentencias definitivas y resoluciones que pongan fin al juicio dictadas por tribunales de lo contencioso administrativo cuando éstas sean favorables al quejoso, para el único efecto de hacer valer conceptos de violación en contra de las normas generales aplicadas.

En estos casos, el juicio se tramitará únicamente si la autoridad interpone y admite el recurso de revisión en materia contencioso administrativa previsto por el artículo 104 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El Tribunal Colegiado de Circuito resolverá primero lo relativo al recurso de revisión contencioso administrativa, y únicamente en el caso de que éste sea considerado procedente y fundado, se avocará al estudio de las cuestiones de constitucionalidad planteadas en el juicio de amparo.”

De lo anterior se infiere que el amparo directo puede interponerse en los siguientes casos:

Contra sentencias definitivas, laudos y resoluciones que pongan fin al juicio.

Por violación que se cometa en ellos, o durante el procedimiento.

Cuando dentro del juicio surjan cuestiones sobre constitucionalidad de normas generales de reparación posible.

Contra sentencias definitivas y resoluciones que pongan fin al juicio dictadas por tribunales de lo contencioso administrativo.

Por otra parte, es de relevancia destacar, que dentro del amparo laboral existe la suplencia de la queja, la cual encuentra fundamento expreso en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como se transcribe a continuación:

Artículo 107. “Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetaran a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo o las bases siguientes:

II...

En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de los conceptos de violación o agravios de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria.”

En este sentido, el artículo 76 de la Ley de Amparo cuyo contenido nos señala lo siguiente:

Artículo 76. “El órgano jurisdiccional, deberá corregir los errores u omisiones que advierta en la cita de los preceptos constitucionales y legales que se estimen violados, y podrá examinar en su conjunto los conceptos de violación y

los agravios, así como los demás razonamientos de las partes, a fin de resolver la cuestión, efectivamente planteada, sin cambiar los hechos expuestos en la demanda.”

Por otra parte podemos señalar que la Suprema Corte ha reconocido desde hace mucho tiempo, como una realidad que justifica el propósito tutelar en esa materia, el desequilibrio procesal.

Y desde este punto de vista de acceso a la Justicia el artículo 17 Constitucional establece:

Artículo 17. “Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.”

Al respecto, podemos señalar que de lo anterior se infiere que, en todo proceso, debe garantizarse un proceso imparcial, la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones, por tanto, la suplencia de la queja en los términos actuales, es una institución que desnaturaliza la función

del juzgador, en parte en flagrante violación del precepto constitucional invocado.

4.4 La cosa juzgada formal y cosa juzgada material

Los orígenes de la cosa juzgada se remontan al derecho romano con la profunda sabiduría y humanismo de los juristas romanos del imperio, los cuales son autores de reglas jurídicas que aún tienen vigencia y reconocimiento. Antes de Justiniano ya existía la regla *non bis in idem*, que proclamó la no reiteración de procesos donde el juez hubiese ya condenado o absuelto. Por otra parte, hemos de señalar que en la actualidad, este principio es universalmente reconocido por la legislación interna de los países, sus interpretaciones jurisprudenciales y por los Tratados Internacionales sobre la materia.

Su reconocimiento legal se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de acuerdo al siguiente texto:

Artículo 23. “Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene...”

El precepto Constitucional se encuentra igualmente reflejado en el Código Penal Federal en el Capítulo IX, bajo el rubro: “**EXISTENCIA DE UNA SENTENCIA ANTERIOR DICTADA EN PROCESO SEGUIDO POR LOS MISMOS HECHOS**” en el cual el Artículo 118 establece:

Artículo 118. “Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene. Cuando se hubiese dictado sentencia en un proceso y aparezca que existe otro en relación con la misma persona y por los mismos hechos considerados en aquél, concluirá el segundo proceso mediante resolución que dictará de oficio la autoridad que esté conociendo. Si existen dos sentencias sobre los mismos hechos, se extinguirán los efectos de la dictada en segundo término.”

Por lo que respecta a la Legislación del Distrito Federal hoy CDMX, lo encontramos en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en el Capítulo IX, bajo el rubro “**DE LAS SENTENCIAS EJECUTORIAS Y COSA JUZGADA**” en el cual el artículo 426 establece:

Artículo 426. “Hay cosa juzgada cuando la sentencia causa ejecutoria o cuando las partes celebran un convenio emanado del procedimiento de mediación a que se refiere la Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.”

En similares términos, el Código Federal de Procedimientos Civiles establece en el **Capítulo VII referente a la Sentencia Ejecutoriada** señala lo siguiente:

Artículo 354. “La Cosa Juzgada es la verdad Legal, y contra ella no se admite recurso ni prueba de ninguna clase, salvo los casos expresamente determinados por la ley.”

Artículo 355. “Hay cosa juzgada cuando la sentencia ha causado ejecutoria.”

Con base en lo anterior aquí expuesto, podemos señalar que **la cosa juzgada, desde el punto de vista formal o procesal** significa la imposibilidad de impugnación de una sentencia, **en tanto que desde el punto de vista material o de fondo** se alude al carácter irrefutable, indiscutible, inmodificable de la decisión de la controversia de intereses a que se ha llegado mediante la aplicación de una norma sustantiva general al caso conflictivo y la imputación de las consecuencias jurídicas concretas que tal aplicación produce.

Así, en lo aquí expuesto, se han dado varias razones para explicar la necesidad social de que las sentencias ejecutoriadas sean firmes e irrevocables.⁵⁰

Habiéndose hecho referencia a **la cosa juzgada formal** y a la **cosa juzgada material** es necesario distinguir entre cada una de ellas, para lo cual conviene atender a lo señalado en la legislación:

La cosa juzgada, desde un punto de vista formal o procesal, es la imposibilidad de impugnación de una sentencia, limitada al proceso en que se ha juzgado; por su parte, **la cosa juzgada material o de fondo** alude al carácter irrefutable, indiscutible, inmodificable de la decisión de la controversia de intereses a que se ha llegado, es decir, consisten en la verdad legal, definitiva, que ya no puede ser rebatida desde ningún punto de vista y en ninguna oportunidad, se da cuando a la condición de inimpugnable en el mismo proceso se une la inmutabilidad de la sentencia aun en otro juicio posterior. La finalidad perseguida por el derecho a través de la cosa juzgada es la de dar certeza y definitividad a las situaciones jurídicas sancionadas por la sentencia.

⁵⁰ ASCENCIO ROMERO Ángel. La Cosa Juzgada Un Tema para Reflexionar. Trillas. México. 2003. P. 16.

Son necesarios estos elementos para mantener la paz social y el equilibrio, de otra suerte, los litigios podrían volver a replantearse indefinidamente.⁵¹

Por lo tanto, consideramos de importancia hacer la siguiente distinción entre cosa juzgada material y cosa juzgada formal, a tendiendo al principio de que en **la cosa juzgada material** hay un pronunciamiento de derecho sobre el fondo del asunto, el cual queda firme, porque habiéndose agotado las instancias legales para impugnarlo, prevalece la sentencia como un acto jurídico definitivo o irrecurrible; en tanto que en **la cosa juzgada formal** el pronunciamiento de derecho no se ha impugnado en los términos legales; por lo que esa omisión configura la preclusión.

Por otro lado, Carnelutti, señala que la cosa juzgada presenta dos facetas:

- a) **La cosa juzgada material**, que reside en el pronunciamiento de fondo cuando hay identidad de las partes e identidad en el litigio, habiéndose examinado los puntos controvertidos y proveído sobre todos los planteamientos del proceso, porque si se deja alguno fuera, no hay cosa juzgada respecto de lo que se ha contemplado en la sentencia. La cosa juzgada entraña, pues, el principio de imperatividad de la decisión.

- b) Existe también **la cosa juzgada formal**. En ella se complementa la imperatividad del pronunciamiento de fondo, con la eficacia procesal resultante de que no se haya hecho uso de una instancia permitida por la Ley para revisar la sentencia.⁵²

⁵¹ Diccionario de Derecho Procesal. Segunda Edición. Oxford. México. 2004. P. 89.

⁵² CLIMÉNT BELTRÁN Juan B. Jurisprudencia Laboral Comentada. Cuanta Edición. Esfingue. México. 2008. P. 62 y 63.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo es omisa respecto del concepto de cosa juzgada, únicamente se limita en el artículo 848 a señalar lo siguiente:

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

Al limitarse y ser omisa en el artículo en comento deja abierta la posibilidad del Juicio de Amparo, logrando así la posibilidad de hacer valer las garantías por alguna de las partes dentro de un juicio laboral.

Como podemos ver, con la Cosa Juzgada se busca proteger a las partes de un nuevo juicio y una nueva sentencia sobre la materia objeto del mismo, buscándose con ello satisfacer una necesidad de certeza o seguridad jurídica.

5.5 Propuesta de reformas reglamentarias en relación a la Cosa Juzgada en el Procedimiento laboral

Las leyes reglamentarias, son las disposiciones que facilitan la aplicación de las normas generales. En este caso, la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado A.

La Ley Federal del Trabajo, regula todas las relaciones de trabajo, como se desprende del artículo 1: “La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.”

El resultado de esto, es que sólo el Congreso de la Unión podría dictar leyes de trabajo, eliminando la facultad originalmente concedidas a las Legislaturas de los Estados y al propio Congreso, pero exclusivamente para la Ciudad de México.

Continuando con nuestra propuesta de reformas en nuestra Ley Federal del Trabajo por lo que hace a la Cosa Juzgada en el procedimiento laboral, en este sentido haremos referencia al Artículo 848 el cual señala lo siguiente:

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

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

Desprendiéndose del precepto en cita, de que las Juntas no admiten ningún recurso y las cuales no pueden revocar sus resoluciones. Al respecto podemos señalar que el Juicio de Amparo opera como un recurso de casación, el cual remedia las múltiples fallas de los tribunales de trabajo. Siendo cierto que no se pueda impugnar mediante recursos los errores dentro de un procedimiento laboral y en el cual una de las parte pueda ser condena mediante un laudo, el cual no fue dictado conforme a derecho, violando así derechos humanos laborales.

Es importante hacer referencia a los derechos humanos laborales dentro del Juicio de Amparo, y es el caso dejar explicado haciendo mención a las reformas referidas que se encuentran tuteladas por lo dispuesto en:

El artículo “1, párrafo primero de nuestra Constitución que reconoce a todas las personas gozarán de los Derechos Humanos consignados en esta y en los Tratados Internacionales en los que el Estado mexicano sea parte, se encuentran también consignadas las garantías para su protección y establecido que el ejercicio de estos derechos y garantías, no podrá restringirse ni suspenderse salvo en casos y bajo las condiciones que la Constitución establece.”

Por lo que hace al segundo párrafo, del referido artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que los Derechos Humanos deberán interpretarse “de conformidad con la Constitución y con los Tratados Internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia”.

Con la nueva redacción de este precepto Constitucional el Estado Mexicano hace una inclinación cada vez más el de garantizar a todos los habitantes la protección de los derechos humanos reconocidos en el ámbito nacional e internacional tanto como sea posible a favor de todas las personas. Asimismo, en el segundo párrafo se delinea lo que la doctrina denomina **PRINCIPIO PRO PERSONAE**, al establecer que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán favoreciendo en todo tiempo a las personas, en los términos más amplios que se pueda concebir válidamente. Por lo que hace al principio y a los alcances de esta reforma, **PRINCIPIO PRO PERSONAE**, es importante tener presente esta aplicación.

En este sentido, consideramos que debe haber un capítulo y/o articulado como precepto legal o propuesta de reforma en nuestra Ley Federal del Trabajo en la cual se aborden los Derechos Humanos, de donde se desprenda que al haber violación a los mismos, no opera la Cosa Juzgada dentro de un procedimiento laboral, por lo que el Artículo 848 de la Ley

Federal del Trabajo aparte de ser omiso y limitativo deja un espacio y propuesta abierta para legislar al respecto.

La Cosa Juzgada como institución jurídica debe entenderse como la inmutabilidad de lo resuelto en sentencias firmes, sin que pueda admitirse su modificación por circunstancias posteriores, pues en ella descansa los principios constitucionales de certeza y seguridad jurídica, sin embargo existen circunstancias particulares donde dicha institución no tiene un efecto directo, al no actualizarse la identidad tripartita (partes, objeto y causa).

Por lo que jurídicamente cabe señalar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a las funciones que realizan, son auténticos tribunales del trabajo, sin embargo, cuando una resolución afecta los intereses de quien participa en el procedimiento (ya sea por violación derivada de inexacta aplicación de la Ley o por inadecuada interpretación de esta), lo coloca ante la necesidad de recurrir al juicio de garantías para que le sea reparado el perjuicio causado.

Como problemática podemos señalar que actualmente dentro de los conflictos laborales aunque el artículo 841 el cual dispone lo siguientes:

Artículo 841. “Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.”

Por otra parte, el párrafo tercero constitucional nos cambia la expectativa al señalar Principios y obligaciones en materia de derechos humanos el cual dispone lo siguiente:

“Título Primero

Capítulo I. De los Derechos Humanos y sus Garantías

Artículo 1º. (De la Igualdad en derechos fundamentales).

Párrafo 3º (tercero)

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger, y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

De igual manera, hemos de señalar que toda autoridad tiene asimismo, la obligación de respetar y hacer que se cumpla **el principio pro persona** y se pueda extender lo más posible la protección de las personas y sus derechos en nuestra Constitución.

“Al respecto podemos señalar la procedencia del Juicio de Amparo Laboral, por lo que hace a todos los casos en que los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, violen o desconozcan en cualquier forma, lo dispuesto en nuestra Constitución Política o en los principios de justicia social que emana del artículo 123 de la Ley Suprema. Cuando en los citados laudos se faltare a la interpretación jurídica de la Ley Federal del Trabajo o sus reglamentos, no obstante aquellos de que “los laudos se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia.”

“Cuando a falta de normas legales aplicables, se viole o desconozca lo dispuesto en los tratados vigentes, legalmente celebrados por nuestro país y que regulen casos semejantes al resuelto por el laudo combatido en amparo, o se violen los principios generales que emanan de dichos Tratados. Cuando se violen o desconozcan los Principios Generales del Derecho, no existiendo un precepto legal de aplicación al caso sometido a la resolución de la Junta. Cuando en cualquier forma se faltare a lo establecido por la jurisprudencia, la costumbre, la equidad e inclusive el Derecho Común. Cuando el laudo impugnado comprenda personas, acciones, excepciones o cosas que no fueron objeto de juicio o no comprenda a todas las que sí fueron objeto del mismo.”

“También es procedente el juicio de amparo labora, cuando se cometan por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, violaciones al procedimiento, como por ejemplo cuando no se citó a juicio al quejoso, o se le cito en forma ilegal o irregular. Cuando fue mala o falsamente representado en el juicio laboral. Cuando no se le recibieron sus pruebas que fueron legal y oportunamente propuestas. Cuando la parte o sus representantes, hayan sido declarados ilegalmente confesos. Cuando se le niegue la exhibición de algún documento que obre en el expediente o el propio expediente. Cuando continúe la Junta conociendo del asunto, después de haberse promovido la incompetencia; en estos casos, después de dejar constancia de su protesta o inconformidad en el expediente respectivo, el afectado por dicha irregularidad tiene derecho a establecer el juicio de amparo contra el laudo dictado por la Junta.”⁵³

Al respecto podemos señalar que existen diversos motivos o actos que dan origen a llevar a cabo el Juicio de Amparo por lo que hace a la parte afectada dentro de un procedimiento laboral.

⁵³ BORELL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral, Ob. Cit. P. 24 y 25.

Al respecto podemos señalar y con el fin de llamar la atención sobre el hecho de que la cosa juzgada no siempre opera en nuestro país, en el derecho mexicano creyendo algunos juristas mexicanos que la cosa juzgada es intocable procesalmente hablando, sin embargo podemos señalar la siguiente referencia Jurisprudencial por lo que hace a la cosa juzgada en materia de trabajo:

“En lo referente a la cosa juzgada, en materia laboral existen los mismos principios y requisitos que en materia civil, estableciendo la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, que para que exista la cosa juzgada, es necesario que se haya hecho anteriormente un pronunciamiento de derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa y la misma causa de pedir; por lo que debe existir identidad de partes, identidad de cosa u objeto materia de los juicios de que se trate e identidad en la causa de pedir o hecho jurídico generador del derecho que se haga valer. Debiéndose tener presente las partes que lo integran, **pero cuando esto no sucede, la parte sobre la cual no existió decisión jurisdiccional, puede ser reclamada mediante la tramitación de un nuevo juicio, sin que en estos casos proceda la excepción de cosa juzgada.**”⁵⁴

En este orden de ideas, podemos señalar que al no operar la cosa juzgada y al no haber una decisión jurisdiccional a su favor, la misma puede ser reclamada mediante la tramitación de un nuevo juicio sin que en estos casos proceda la excepción de la cosa juzgada y como problemática de principio podemos señalar dentro de los juicios laborales lo siguiente:

Al respecto podemos señalar que es común que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje haya violaciones al procedimiento laboral, como por ejemplo cuando no se citó a juicio al quejoso o se le cito en forma ilegal o irregular. Por lo que la parte agraviada y afectada por dicha

⁵⁴ Ibídem P. 148-149.

irregularidad, puede hacer valer los recursos a su alcance, pero sobre todo en el momento procesal oportuno, está en su derecho de hacer valer el Juicio de Amparo contra resoluciones dictadas por las Juntas.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En la Cosa Juzgada en el Procedimiento laboral, con la cual se busca proteger a todo gobernado o a las partes de un nuevo juicio y en consecuencia de una nueva sentencia, por lo que con ello, se da protección jurídica a las partes.

SEGUNDA. Como ha quedado señalado de acuerdo a nuestra Ley Suprema Constitucionalmente, Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene.

TERCERA. La Ley Federal del Trabajo dentro de sus preceptos legales regula la celebración de convenios con el fin entre otros, de dar por terminada la relación de trabajo entre las partes, es decir entre trabajador y patrón y por tanto favoreciendo las mismas y respetando los principios de equidad y justicia y la no discriminación entre las partes.

CUARTA. Analizando la problemática jurídico laboral de las partes en un conflicto laboral, coincidimos que la denuncia de convenios ante las Juntas como medio de solución entre las partes, nos da como resultado el respeto de los derechos laborales de los cuales gozan las partes en un conflicto laboral.

QUINTA. Por lo que respecta a los derechos y garantías de las partes en un conflicto laboral, los mismos están reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es por ello que como medio de solución dentro de un conflicto laboral coincidimos que la denuncia del convenio es un medio pacífico de solución entre las partes.

SEXTA. Como modalidad de la terminación de la relación de trabajo entre trabajador y patrón ante los Tribunales Laborales de la Ciudad de México tenemos a los denominados Convenios Fuera de Juicio en Línea, opción vía internet que se podrá usar previo pago acordado con el trabajador, logrando así la terminación laboral de las partes.

SEPTIMA. Debe lograrse que tanto las Juntas Locales como Federales en todo el país de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo tengan como opción, medios alternativos de solución de los conflictos, como los denominados convenios en línea (modalidad alternativa de terminación de la relación de trabajo vía internet), y logrando así un mecanismo alterno de terminación de la relación laboral.

OCTAVA. De acuerdo a la reforma Constitucional, hoy en día se hace referencia a los derechos humanos, es por ello que si alguna de las partes utiliza el Amparo como Juicio o medio de defensa deberán protegerse sus derechos laborales favoreciendo en todo tiempo a las partes con la protección más amplia conforme a derecho, logrando así la protección de los derechos reconocidos en nuestra Constitución.

NOVENA. Por lo que hace a la conclusión anterior, referente a los aspectos de derechos humanos, consideramos que se tiene que legislar para que se establezcan las bases y los elementos mínimos donde se considere que debe haber un capitulado en la Ley Federal del Trabajo, donde se aborden los derechos humanos de las partes.

DECIMA. Por lo tanto, consideramos que al haber violación a los derechos humanos dentro de un procedimiento laboral, no operaría la Cosa Juzgada en el Procedimiento Laboral. Por lo que el Artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo deja un espacio para legislar al respecto.

DECIMA PRIMERA. En consecuencia de lo anterior, debemos de considerar que si hay excepción a los convenios dentro y fuera de juicio que se celebran ante las Juntas, por no respetar los derechos humanos; consideramos que en este caso, no opera la Cosa Juzgada, pues como señala nuestra Constitución que “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos”... así como también lo establecen los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

FUENTES CONSULTADAS

1. **A. GOZAÍNI Osvaldo. Revisión de la Cosa Juzgada (Írrita y Fraudulenta). Editorial. Buenos Aires. 2015.**
2. **ASCENCIO ROMERO Ángel. La Cosa Juzgada Un Tema para Reflexionar. Trillas. México. 2003.**
3. **BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Del Trabajo. Decimotercera edición. Oxford. México. 2012.**
4. **BORRELL NAVARRO Miguel. El Juicio de Amparo Laboral. Novena edición. Sista. México. 2012.**
5. **BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.**
6. **CLÍMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Décima quinta edición. Esfinge. México. 1996.**
7. **CLÍMENT BELTRÁN, Juan B. Jurisprudencia Laboral Comentada. Cuarta edición. Esfinge. México. 2008.**
8. **DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México. 2014.**
9. **DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados. Porrúa. México. 1998.**
10. **DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal Del Trabajo. Porrúa. México. 2006.**

11. **DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Décima Quinta edición. México. 2008.**
12. **DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Porrúa. Décima Octava edición. México. 2001.**
13. **KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2014.**
14. **MACIAS BARRÓN, Ismael. El proyecto del Laudo. Porrúa. México. 2008.**
15. **MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. Derecho Laboral. Mc Graw Hill. México. 2009.**
16. **Nulidad de Juicio Concluido, Cosa Juzgada. Informática Mexicana. México. 2015.**
17. **PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo. Oxford. México. 1999.**
18. **PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente y REYES MIRELES, Pedro Alfonso. Procedimientos Laborales y de Seguridad Social. Sista. México. 2013.**
19. **El Poder Judicial de la Federación para Jóvenes. Tercera Edición. Editorial S.C.J.N. México. 2010.**
20. **TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Trillas. México. 2012.**

21. TORRES ESTRADA, Alejandro. El Proceso Ordinario Civil. Oxford. Segunda Edición. México. 2007.

22. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Miguel Carbonell. México 2017.

2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Miguel Carbonell. México. 2015.

3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por ANDRADE SÁNCHEZ, J. Eduardo. Segunda Edición. Oxford. México. 2012.

4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo I. México. 2000.

5. Nueva Ley Federal Del Trabajo. Becerra Editores. México. 2013.

6. Agenda Civil de la C D M X; Ediciones Fiscales ISEF. México. 2016.

7. Código Civil para el Distrito Federal. Sista. México. 2016.

8. Código de Procedimientos Civiles, Agenda Civil CDMX, ISEF, México 2017.

9. Código Federal de Procedimientos Civiles, Agenda Civil CDMX, ISEF, México 2017.

10. Ley de Amparo. Editorial PAC. México. 2004.

11. Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal hoy Ciudad de México.

12. Agenda Laboral, editorial ISEF, C D M X 2018.

13. Decreto por el que se reforma el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de Federación, Tomo DCXCIII, Número 8, de fecha 10 de Junio de 2011. Pág. 2.

14. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de Federación, Tomo DCCX, Número 23, de fecha 30 de Noviembre de 2012. Págs. 38-91.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. CÁRDENAS, Orlando. Diccionario de Legislación y Jurisprudencia Concordado. México. 1995.

2. CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. Diccionarios Jurídicos Temáticos de Derecho Laboral. Oxford, México. 2003.

3. Diccionario de Derecho Procesal. Segunda Edición. Oxford. México. 2004.

4. Enciclopedia Jurídica Latinoamericana. Tomo VIII. Porrúa. México. 2006.

5. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Latinoamericana. Porrúa. México. 2002.

6. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo II. Porrúa. México. 2002.

7. OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Trigésima octava 38 Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina. 2013.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO **

CONVENIO FUERA DE JUICIO

TRABAJADOR .
 Y
 EMPRESA

EXP. NUM.: EXPEDIENTE

Ciudad de Mexico, a FECHA -----

EN ESTE ACTO SE EXHORTA A LOS COMPARECIENTES PARA QUE SE CONDUZCAN CON VERDAD, APERCIBIDOS DE LAS PENAS EN QUE INCURREN QUIENES DECLARAN FALSAMENTE ANTE AUTORIDAD EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 311 DEL CÓDIGO PENAL VIGENTE EN EL DISTRITO FEDERAL que establece "Que al declarar ante autoridad en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas faltare a la verdad en relación con los hechos que motivan la intervención de ésta, será sancionado con pena de dos a veinte años de prisión y de cien a trescientos días multa".-----

COMPARECE El trabajador personalmente el C. **TRABAJADOR** quienes se identifican con credencial de elector para votar con número de folio ***** , expedida por el IFE, misma que exhibe en original y copia simple de la misma, para que previo cotejo que se haga ésta ultima, sea agregado a los autos, **EMPRESA** comparece su apoderado el C. LIC. APODERADO quien se identifica con ***** solicitando la devolución de la primera por serme de utilidad, y acredita personalidad en términos del instrumento notarial numero ***** pasado ante la fe del notario publico numero **** de ***** LIC. ***** mismo que se relaciona con carta poder de fecha 03 de enero del 2018 **solicitando la devolución del testimonio citado previa copia certificada que del mismo conste en autos.**-----

EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON.- Que ratifican y reproducen en todas y cada una de sus partes el convenio celebrado con fecha **03 de enero del dos mil dieciocho**, constante de una foja útil tamaño oficio escrita por ambas caras, solicitando a esta Junta lo apruebe por no contener cláusula contraria a la moral, al derecho o a las buenas costumbres, dando por terminada las partes la relación contractual de trabajo que les unió, ello de conformidad con lo dispuesto en la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.-----

EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA PATRONAL DIJO.- Que da **cumplimiento total** a los convenios de referencia y en especial a la cláusula segunda por lo que en este acto exhibe **CHEQUE QUE A CONTINUACIÓN SE DESCRIBEN:---**

TRABAJADORA	NUMERO DE CHEQUE	BANCO	CANTIDAD
TRABAJADOR			

Solicitando a esta Junta certifique y de fe de la entrega y recibo del título de crédito exhibido y toda vez que se ha dado cumplimiento parcial al convenio de referencia se solicita el archivo del presente expediente como asunto total y definitivamente concluido.-----

EN USO DE LA PALABRA LOS TRABAJADORES DIJERON: Que reciben de conformidad y a su entera satisfacción los **EFFECTIVO** exhibidos por la patronal,-----

LA JUNTA ACUERDA.- Se tiene compareciendo personalmente a los C.C. **TRABAJADOR** quien ha quedado debidamente identificado en términos de la documental exhibida y descrita con anterioridad, misma que se le devuelve previa copia simple, toma de razón y recibo que de ella obre en autos, por la patronal **EMPRESA** comparece su apoderado el C. LIC. ***** , a quien se le tiene identificada en términos de la documental exhibida y descrita de la cual se ordena su devolución previa copia simple, toma de razón y recibo conste en autos, a quien se le reconoce su personalidad en términos del instrumento notarial exhibido y descrito en el cuerpo de la presente acta, documento que se ordena su devolución previo cotejo y certificación que se realice de la copia simple que lo acompaña para que sea agregado en autos, personalidad que se reconoce con fundamento en los artículos **692 de la Ley Federal del Trabajo**; Se les tiene por hechas sus manifestaciones para los efectos legales a que haya lugar, se tiene a las partes ratificado el convenio que presentan, el cual se aprueba por no tener cláusula contraria a la moral, al derecho y buenas costumbres, obligándose a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar como si se tratara de un Laudo ejecutoriado, pasado ante la Autoridad como cosa juzgada, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 33 y 987 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, teniéndose por terminada la relación de trabajo que unía y con fundamento en los artículos 33 y 987 de la Ley Federal del Trabajo se aprueba el convenio exhibido por no tener cláusula contraria a la moral, al derecho y buenas costumbres, obligándose a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar como si se tratara de un Laudo ejecutoriado

pasado ante la Autoridad como **cosa juzgada**; se da por terminada la relación de trabajo que unía a TRABAJADOR Y EMPRESA en términos de lo dispuesto por el artículo 53 fracción I de la Ley Federal de Trabajo. Proceda la C. Secretario de Acuerdos a certificar la entrega y recibo del **CHEQUE** exhibido por la patronal.-----

EL C. SECRETARIO DE ACUERDOS LIC. *** CERTIFICA Y DA FE DE LA ENTREGA Y RECIBO DEL CHEQUE QUE A CONTINUACIÓN SE DESCRIBE:-----**

TRABAJADORA	CHEQUE	FIRMA	HUELLA
TRABAJADOR	*****		

CHEQUE QUE RECIBE A SU ENTERA SATISFACCIÓN, FIRMANDO EN LA TABLA QUE ANTECEDE COMO CONSTANCIA DE SU RECIBO. DOY FE.-----

LA JUNTA ACUERDA.-Por hecha la certificación que antecede para los efectos legales a que haya lugar, y toda vez que la parte patronal ha dado total cumplimiento al convenio exhibido **SE ORDENA EL ARCHIVO DEL PRESENTE CONVENIO COMO ASUNTO TOTAL Y DEFINITIVAMENTE CONCLUIDO POR CARECER DE MATERIA EL MISMO.-**De este acuerdo quedan notificados los comparecientes y leída que fue la presente acta firman al margen para constancia los que en ella intervinieron y al calce los CC. INTEGRANTES DE LA JUNTA ESPECIAL *** DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MEXICO.- DOY FE.-----

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL DE
LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
DEL VALLE DE CUAUTITLAN TEXCOCOCON
SEDE EN TLANEPANTLA, EDO. MEX.
P R E S E N T E.



BERNARDO MONCADA FIGUEROA, SUSANA MONCADA GOMEZ, BERNARDO MONCADA GOMEZ, MAURICIO MONCADA GOMEZ, LUIS ALBERTO CAMACHO CORTES, ULISES ZARCO DIAZ, PASANTE MARCO ANTONIO RODRIGUEZ MARTINEZ Y LA C. ALMA ROSA CRUZ GUTIERREZ, KARLA GUADALUPE DIAZ CASTRO en representación de RECURSOS HUMANOS PT, S. A. DE C. V., con domicilio en AV. HIDALGO No. 110, COLONIA CENTRO DE TLANEPANTLA EDO.MEX y por otra parte el C. RENDON RICARDO JESUS, por su propio derecho con el carácter de trabajador de la Sociedad citada, ante Usted respetuosamente comparecemos para exponer:

Que venimos a denunciar el convenio que se contiene en las cláusulas que a continuación se expresan:

PRIMERA.- Declara la C. ~~RENDON RICARDO JESUS~~, que venía prestando sus servicios en la empresa arriba mencionada con el carácter de Empacador A, en un horario de labores comprendido dentro de a jornada legal de las 07:00 a las 15:00 horas, de Lunes a Viernes y los sábado 08:00 a las 13:00 horas descansando los días domingo de cada semana, además gozando y disfrutando de una hora diaria para descansar y tomar sus alimentos fuera de la negociación, con un salario diario de \$131.67 pesos y con una fecha de ingreso del 26 del mes de Agosto de 2009

Manifestando que se encuentra pagado de todas y cada una de las prestaciones que le han correspondido tales como **Prima de antigüedad, Aguinaldo, Vacaciones, Prima vacacional, Séptimos días, Días festivos, Salarios devengados, Horas extras, Participación de utilidades y de todas y cada una de las prestaciones legales**, que pudieran corresponderle conforme a La Ley Federal del Trabajo, que no padece enfermedad profesional alguna, ni ha sufrido accidente de trabajo en el desempeño de sus labores y que da por terminada la relación laboral con fundamento en la Fracción Primera del Artículo 53 de La Ley Federal del Trabajo, por lo que no se reserva ninguna acción que ejercitar en contra de su patrón o quien sus derechos represente.

SEGUNDA.- Declaran los apoderados de la empresa que están conformes con lo manifestado en la cláusula que antecede por el trabajador compareciente y en el momento de la ratificación de este convenio, se le hará entrega de la suma de \$11,187.08 (ONCE MIL CIENTOCHENTA Y SIETE PESOS 08/100 M. N.), como gratificación y/o saldo de cualquier prestación adeudada. Solicitando de esta H. Autoridad de fé de la cantidad exhibida.

TERCERA.- Los comparecientes solicitan sea aprobado el presente convenio, por no contener cláusula contraria al derecho, a la moral o a las buenas costumbres, obligándose a estar y pasar por el en todo tiempo y lugar y sea elevado a la categoría de Laudo debidamente ejecutoriado, pasado ante autoridad de cosa juzgada y por carecer de materia sea archivado como asunto total y definitivamente concluido.

Por lo antes expuesto,

A USTED C. PRESIDENTE, Atentamente pedimos:

UNICO.- Tenernos por presentado denunciando el anterior convenio para todos los efectos legales a que haya lugar. Y previa su ratificación condenarnos a estar y pasar por el en todo tiempo y lugar como si se tratara de Laudo ejecutoriado pasado ante la Autoridad de cosa juzgada.

PROTESTAMOS LO NECESARIO.

Tlanepantla de Baz., a 19 de Septiembre del 2014

FOR LA EMPRESA

LIC. BERNARDO MONCADA FIGUEROA.
SUSANA MONCADA GOMEZ
BERNARDO MONCADA GOMEZ.
MAURICIO MONCADA GOMEZ.
LUIS ALBERTO CAMACHO CORTES
ULISES ZARCO DIAZ
MARCO ANTONIO RODRIGUEZ MARTINEZ
ALMA ROSA CRUZ GUTIERREZ
KARLA GUADALUPE DIAZ CASTRO

TRABAJADOR

~~RENDON RICARDO JESUS~~



RECURSOS HUMANOS PT S.A DE C.V.
Av. Hidalgo No. 110
Col. Centro Tlalnepantla, Edo. De Méx.
Tel.: (55) 53842236
Fax.: (55) 53842237

NOMBRE: ~~RENDON RICARDO JESUS~~
FECHA DE INGRESO: 26/08/2009
FECHA DE BAJA: 04/08/2014
DIAS DE AGUINALDO: 9.96
SALARIO DIARIO: 131.67

RECIBI de RECURSOS HUMANOS PT S.A DE C.V. la cantidad de:
\$11,187.08
(Once mil ciento ochenta y siete pesos 08/100 M.N.) por concepto de mi liquidación.)

Asi mismo declaro, que durante el tiempo que estube trabajando, me fueron pagadas todas las cantidades que devengaron mis servicios prestados, asi como las percepciones correspondientes, por lo que me reservo accion, ni presente ni futura , contra la empresa

PERCEPCIONES

VACACIONES	131.67
PRIMA VACACIONAL	159.09
AGUINALDO	1,312.37
PRIMA ANTIGÜEDAD	7,900.20
INDEMNIZACION	2,000.00

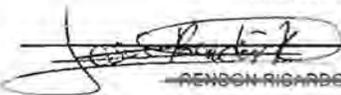
SUBTOTAL 11,503.33

DEDUCCIONES

ISR 316.25

NETO A PAGAR 11,187.08

Recibi de conformidad


~~RENDON RICARDO JESUS~~



EXPEDIENTE: C.S.J.J.3/701/2014.

~~RENDON RICARDO JESUS~~

Y

RECURSOS HUMANOS PT, S.A. DE C.V.



Tlalnepantla de Baz, Estado de México, siendo las ~~DOCE HORAS CON TREINTA MINUTOS~~ **DEL DÍA DIECINUEVE DE SEPTIEMBRE DEL DOS MIL CATORCE** y estando debidamente integrada la Junta Especial Número **TRES** de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 620 de la Ley Federal Trabajo.

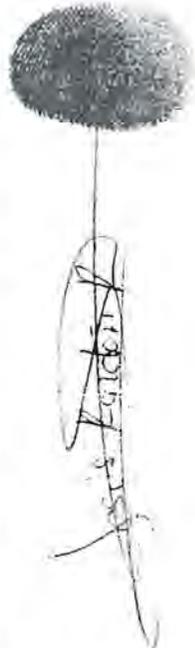
COMPARECEN.- El trabajador personalmente el ~~C. RENDON RICARDO JESUS~~, quien se identifica con credencial para votar expedida por el IFE con CURP numero 0595170119688, que en este acto exhibe adjuntando copia simple de la misma para los efectos legales a los que haya lugar solicitando la devolución del original que exhibe por ser le útil para otros fines.- Por la patronal **RECURSOS HUMANOS PT, S.A. DE C.V.** su apoderado legal C. MARCO ANTONIO RODRIGUEZ MARTINEZ, quien se identifica con credencial para votar expedida por el IFE con numero de folio 0000028729767, la cual exhibe en original y copia simple para que la segunda sea agregada a los autos, solicitando la devolución del original que exhibe por ser le útil para otros fines, y acredito personalidad en términos del instrumento notarial numero 65365 pasado ante la fe del notario público LIC. JORGE F. CARRANZA PINTO notario publico numero 36 del Distrito Federal, documento notarial que exhibo en copia certificada y copia fotostática a efecto de que el primero de ellos me sea devuelto por ser me útil para otros fines previa certificación que se realice con las copias simples mismas que solicito se agregue a los autos para la debida constancia legal.

EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES MANIFIESTAN: Que en este acto ratifican y reproducen en todas y cada una de sus partes el convenio de fecha 19 de septiembre del 2014 constante de 1 foja útil tamaño oficio y un anexo tamaño carta escritas por una sola de sus caras, solicitando de esta H. Junta lo apruebe en todas y cada una de sus partes por no contener clausula contraria a la moral, al derecho, a la equidad y no implica renuncia alguna a los derechos del trabajador compareciente lo anterior para todos los efectos legales a que haya lugar.

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE PATRONAL DIJO QUE: En este acto viene a dar cumplimiento total al convenio exhibido muy en especial a la clausula segunda por lo que exhibe para el C. **RENDON RICARDO JESUS** la cantidad de \$11,187.08 (ONCE MIL CIENTO OCHENTA Y SIETE PESOS 08/100 M.N.) mediante cheque certificado numero 0000024 de fecha 15 de septiembre del 2014, con cargo a BANCO NACIONAL DE MEXICO, S.A. Integrante de Grupo Financiero Banamex, solicitando a esta H. Junta certifique la entrega y recibo de conformidad de dicho titulo de credito para el trabajador compareciente.

EN USO DE LA PALABRA EL TRABAJADOR PERSONALMENTE DIJO QUE: Recibe de conformidad el titulo de credito exhibido por la parte patronal, no reservándose acción o derecho alguno que ejercitar con posterioridad por ninguna via en contra de la moral compareciente y/o quien sus intereses legales represente, solicitando a esta H. Junta se archive el presente expediente como total y definitivamente concluido por carecer de materia.

LA JUNTA ACUERDA.- Por vertidas las manifestaciones de los comparecientes para los efectos legales que haya lugar. Se tiene por identificado al trabajador el C. ~~RENDON RICARDO JESUS~~, en términos de la identificación que exhibe de la cual se le hace la devolución de la original previa copia que de recibido obre en autos.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo se reconoce personalidad a la LIC. MARCO ANTONIO RODRIGUEZ MARTINEZ, quien se identifica con credencial para votar, devolviendo su original previa copia simple y firma de recibido obre en autos, como apoderado legal de la empresa **RECURSOS HUMANOS PT, S.A. DE C.V.** en términos de los





"2014. Año de los tratados de Teoloyucan"

instrumentos notariales exhibidos los cuales previo cotejo y certificación de esta Junta se devuelven los originales previo acuse que de recibo que obren autos.- Se tiene por celebrado y ratificado el convenio constante de 1 foja útil tamaño oficio y un anexo tamaño carta así como en los términos vertidos en la presente acta aprobando el mismo por no contener clausula contraria al derecho, a la moral y a las buenas costumbres, condenando a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar como si se tratará de un laudo debidamente ejecutoriado pasado ante la autoridad como cosa juzgada dando por terminada la relación de trabajo que unía a las partes.- Se tiene a la parte patronal dando cumplimiento total al referido convenio en términos del titulo de credito exhibido por la moral para el trabajador compareciente no reservándose acción o derecho alguno que ejercitar con posterioridad por lo que una vez que la Secretaria de esta Junta certifique la entrega y recibo del titulo de credito, archívese el presente expediente como asunto total y definitivamente concluido previa toma de razón en el libro de gobierno respectivo, lo anterior con fundamento en lo establecido por los artículos 17, 33, 53 fracción I, 692, 982, 987 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.- **CÚMPLASE.**- Impuestos los comparecientes del acuerdo que antecede, dicen que lo oyen son conformes con el mismo y firman al margen para constancia legal, haciéndolo al calce de los CC. Integrantes de la Junta Especial Número TRES de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco.----- DOY FE.-----

LIC. BACB/acebo

AD*

MUNICIPIO.- TLALNEPANTLA

TRABAJADORES.- 1-H

ACTIVIDAD.- EMPACADORA

TOTAL \$11,187.08

LA SECRETARIA DE ESTA JUNTA CERTIFICA LA ENTREGA Y RECIBO QUE SE HACE AL TRABAJADOR EL C. RENDON RICARDO JESUS LA CANTIDAD DE \$11,187.08 (ONCE MIL CIENTO OCHENTA Y SIETE PESOS 08/100 M.N.) MEDIANTE CHEQUE CERTIFICADO NUMERO 000024 DE FECHA 15 DE SEPTIEMBRE DEL 2014, CON CARGO A BANCO NACIONAL DE MEXICO, S.A. INTEGRANTE DE GRUPO FINANCIERO BANAMEX, PERSONA QUE ESTANDO PRESENTE EN EL LOCAL DE ESTA H. JUNTA LO RECIBE A SU MAS ENTERA CONFORMIDAD FIRMANDO Y ESTAMPANDO SU HUELLA DE SU PULGAR DERECHO PARA DEBIDA CONSTANCIA LEGAL.-----DOY FE.-----

Jesús Rendón

Jesús Rendón

**JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
DEL DISTRITO FEDERAL**



JUNTA ESPECIAL NÚMERO QUINCE

CONVENIO FUERA DE JUICIO

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL D.F.

~~RODRIGUEZ VARGAS DANIEL~~

Y.

~~DESARROLLADORES LOGISTICOS DEL NORTE DLN S.A DE C.V~~

EXP. NÚM. 19,155/2014

México, Distrito Federal, a NUEVE DE SEPTIEMBRE dos mil catorce.-----

En este acto se exhorta a las partes que se conduzcan con verdad las diligencias en que van a intervenir, y se hace de su conocimiento que conforme al artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo.- Las declaraciones que rindan ante esta Unidad Jurídica de diligencias "CONVENIOS FUERA DE JUICIO", las hacen bajo protesta de decir verdad y apercibidos de las penas en que incurrir si declaran falsamente, en términos del artículo 311 del Código Penal vigente en el Distrito Federal, que establece: "Quien al declarar ante autoridad en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, faltare a la verdad en relación con los hechos que motivan la intervención de esta, será sancionado como pena de dos a seis años de prisión y de cien a trescientos días de multa".-----

Comparece el (la) trabajador (a) personalmente, quien se identifica con:-----

Trabajador	Tipo de Identificación	No. De Folio
RODRIGUEZ VARGAS DANIEL	Licencia para Conducir con número de folio 310000058681, expedida a su favor por la Secretaría de Transporte y Vialidad, del Edo. Mex	

la cual se exhibe en original y copia, solicitando la devolución de la primera, previo cotejo que de la copia que se exhibe se haga y sea agregada en autos, por la patronal ~~DESARROLLADORES LOGISTICOS DEL NORTE DLN S.A DE C.V~~, comparece su apoderado el (la) ~~C. RODRIGUEZ MARTINEZ MARCO ANTONIO~~, quien se identifica con credencial para votar con fotografía con número de folio 28729767, expedida por el Instituto Federal Electoral, la cual se exhibe en original y copia, solicitando la devolución de la primera, previo cotejo que de la copia que se exhibe se haga y sea agregada en autos quien acredita su personalidad con el Testimonio Notarial número 51,938 pasado ante la fe del Notario Público número 39 de ~~HERMOSILLO SONORA, LIC. LUIS RUBEN MONTES DE OCA MENA~~ mismo que exhibe en original y copia simple para que previo cotejo y certificación que haga del mismo me sea devuelto el primero y el segundo sea agregado a los autos.-----

EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON.- Ratifican y reproducen en todas y cada una de sus partes, el convenio celebrado con fecha **9 DE SEPTIEMBRE 2014** constante de **1** fojas útiles, y un anexo tamaño **OFICIO**, escritas por una sola de sus caras, para todos los efectos legales conducentes, solicitando a esta Junta lo apruebe por no contener cláusula contraria a la moral, al derecho o a las buenas costumbres, dando por terminada las partes la relación contractual de trabajo que les unió, ello de conformidad con lo dispuesto en la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.-----

EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA PATRONAL ~~DESARROLLADORES LOGISTICOS DEL NORTE DLN S.A DE C.V~~ DIJO.- Que da cumplimiento total al convenio de referencia y en especial a la cláusula **SEGUNDA** por lo que en este acto exhibe la cantidad a favor del (la) ~~RODRIGUEZ VARGAS DANIEL~~ que a continuación se describe:-----

Trabajador	Efectivo
RODRIGUEZ VARGAS DANIEL	\$4,044.50 (CUATRO MIL CUARENTA Y CUATRO PESOS 50/100 M.N)

cantidad que cubre única y exclusivamente las prestaciones y conceptos desglosados e indicados en el finiquito que se encuentra insertado en la cláusula **SEGUNDA** del presente convenio.- Solicitando del C. Secretario de Acuerdos que actúa, certifique y de fe de la entrega de la cantidad exhibida, y consecuencia de lo anterior, ordenar el archivo del presente expediente como asunto total y definitivamente concluido.-----

EN USO DE LA PALABRA EL (LA) TRABAJADOR (A) ~~RODRIGUEZ VARGAS DANIEL~~ PERSONALMENTE DIJO: Que recibe la cantidad antes descrita, firmando y estampando su huella

digital por su recibo y para constancia, solicitando de igual forma se archive el presente expediente como asunto total y definitivamente concluido.-----

LA JUNTA ACUERDA.- Se tiene compareciendo al trabajador (a) personalmente el C. ~~RODRIGUEZ VARGAS DANIEL~~, quien ha quedado debidamente identificado en términos de la credencial para votar antes descrita, las cual se le devuelve previa copia de la misma sea agregada a los autos; por la patronal **DESARROLLADORES LOGISTICOS DEL NORTE DLN S.A DE C.V**, se tiene compareciendo a su apoderado (a) el (la) **C. RODRIGUEZ MARTINEZ MARCO ANTONIO**, quien acredita su personalidad con testimonio notarial exhibido y que ha quedado descrito con anterioridad. documento que se ordena su devolución previo cotejo y certificación que se realice de la copia simple que lo acompaña y que igualmente sea agregada en autos, personalidad que se tiene por acredita con fundamento en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, por hechas sus manifestaciones para todos los efectos y fines legales a que haya lugar y como lo solicitan las partes se tiene por ratificado en todas y cada una de sus partes el convenio de fecha **9 DE SEPTIEMBRE 2014** mismo que se aprueba en todas y cada una de sus partes por no contener clausula contraria a la moral, al derecho y/o a las buenas costumbre lo anterior con fundamento en los artículos 33 y 987 de la Ley Federal del Trabajo, condenándose a las partes a estar y pasar en todo tiempo y lugar como si se tratase de un Laudo debidamente ejecutoriado tal y como lo previene el artículo 876 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, pasado ante la Autoridad como cosa juzgada, así mismo con fundamento en lo dispuesto por la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo se tiene por terminada la relación de trabajo que ligaba a las partes comparecientes, de igual forma se tiene a la patronal cubriendo única y exclusivamente las prestaciones y conceptos desglosados e indicados en el finiquito que se encuentra insertado en la cláusula **SEGUNDA** del presente convenio.- Proceda la C. Secretario de Acuerdos a dar fe de la entrega y recibo de la cantidad exhibida.-----

El C. Secretario de Acuerdos Lic. Daniel Roldan Zamora CERTIFICA Y DA FE: de la entrega y recibo de la cantidad **TOTAL** de **\$4,044.26 (CUATRO MIL CUARENTA Y CUATRO PESOS 26/100 M.N)** para el C. **RODRIGUEZ VARGAS DANIEL** y que a continuación se describe: -----

Trabajador	Efectivo	Firma	Huella
RODRIGUEZ VARGAS DANIEL VARGAS DANIEL	\$4,044.26 (CUATRO MIL CUARENTA Y CUATRO PESOS 26/100 M.N)		

Cantidad que recibe a su mas entera satisfacción, firmando y estampando su huella en la tabla que antecede por su recibo y para constancia, misma que cubre única y exclusivamente las prestaciones y conceptos desglosados e indicados en el finiquito que se encuentra insertado en la cláusula **SEGUNDA** del presente convenio.- **DOY FE.**-----

LA JUNTA ACUERDA: Vista la anterior certificación y toda vez que han dado total y debido cumplimiento al convenio de referencia, **SE ORDENA EL ARCHIVO DEL PRESENTE EXPEDIENTE COMO ASUNTO TOTAL Y DEFINITIVAMENTE CONCLUIDO POR CARECER DE MATERIA.**- De este acuerdo quedaron debidamente notificados los comparecientes quienes firman al margen para constancia y al calce los CC. Integrantes de la Junta Especial Número **QUINCE**, de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, ante el Secretario de Acuerdos que actúa y da fe.-- **DOY FE.**----- **DRZ/eda**