

879309



**UNIVERSIDAD LASALLISTA  
BENAVENTE**



53  
205

Escuela de Derecho

Con Estudios Incorporados a la  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO  
Clave : 879309

**EL TRABAJADOR DEBE SEÑALAR DOMICILIO  
CONVENCIONAL Y PARTICULAR  
PARA RECIBIR NOTIFICACIONES**

**TESIS**

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

MANUEL ARMANDO SANCHEZ DE LEON

CELAYA, GTO.

1993.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

## I N D I C E

### EL TRABAJADOR DEBE SEÑALAR SU DOMICILIO CONVENCIONAL Y PARTICULAR PARA RECIBIR NOTIFICACIONES.

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
1.1.- Naturaleza y fines del Artículo 123 Constitucional.	4
1.2.- Legislaciones locales del trabajo de 1917 a 1928.	9
1.3.- Federalización de las Leyes del Trabajo.	11
1.4.- La Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.	13
1.5.- La Ley Federal del Trabajo del 10. de Mayo de 1970.	17
1.6.- La Reforma procesal de Mayo de 1980.	19
CAPITULO II	
2.1.- Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo. Clasificación.	21
2.2.- División de Poderes y las Juntas de Conciliación y Arbitrajes.	27
2.3.- Las Juntas Federales de Conciliación.	32
2.4.- Las Juntas Locales de Conciliación.	36
2.5.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	37
2.6.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	46
CAPITULO III	
3.1.- Concepto de Jurisdicción.	48
3.1.1.- Jurisdicción del Trabajo.	49
3.2.- Concepto de Competencia.	52
3.2.1.- Clases de Competencia.	53
3.2.2.- Competencia en materia laboral.	54
3.2.3.- Normas de competencia en materia laboral.	58
3.2.4.- Conflictos de competencia.	59
3.3.- Representación y Personalidad en materia laboral.	61
3.4.- Personalidad de las partes en el juicio laboral.	72
3.5.- Actuaciones de las Juntas. Tiempo de practicarlas.	79
CAPITULO IV	
4.1.- Concepto de Proceso.	83
4.1.1.- Proceso y Procedimiento. Distinción y Relación.	85

4.2.-	Derecho Procesal del Trabajo. Conceptos y Generalidades.	88
4.3.-	Características del Derecho Procesal Laboral.	90
4.4.-	Los principios del Derecho Procesal Laboral.	92

#### CAPITULO V

5.1.-	Los Términos Procesales.	105
5.1.1.-	Términos y Plazos.	106
5.1.2.-	La Caducidad.	110
5.1.3.-	La Preclusión.	113
5.1.4.-	La Prescripción	116
5.2.-	Medios de Comunicación Procesal.	117
5.2.1.-	Notificaciones.	121
5.3.-	El Domicilio.	124
5.3.1.-	Domicilio. Especies.	127
5.4.-	Clases de Notificación.	129
5.4.1.-	Problemática de la falta de señalamiento del domicilio particular del trabajador para notificarle.	132
5.4.2.-	Procedimiento de notificación personal.	135
5.4.3.-	Estrados y Boletín.	137
5.4.4.-	Efectos de las notificaciones.	140

CONCLUSIONES	142
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	147
--------------	-----

## INTRODUCCION

## I N T R O D U C C I O N

EL trabajo que se presenta no tiene pretensión de ser un monumento jurídico, pero sí tiene el empeño de aportar dentro de mis posibilidades las opiniones que en un momento dado pudieran servir para esclarecer y orientar los aspectos que pudieran derivarse de las normas legales que se estudian.

Ante la expectativa de una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, anunciada por el Presidente de la República de la Ceremonia de toma de posesión, el primero de Diciembre de 1988, surge la curiosidad y a la vez la inquietud de hacer un estudio de una figura jurídica en la que existen efectos de reglamentación en la Legislación Laboral en vigor.

Es por ello, que en el presente trabajo, decidí enfocarme y encausarme a la figura, que desde un punto de vista personal es el centro al cuál se refieren los mayores efectos Jurídicos de una persona, sea física o moral. Es decir, me estoy refiriendo al Domicilio como atributo constante y necesario de toda persona.

El título denominado "El trabajador debe señalar su Domicilio Convencional y Particular para recibir notificaciones" atiende principalmente a la necesidad de actualizar en lo

adjetivo y por ende adicionar la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Ante la problemática que reviste la figura Jurídica del Domicilio, ya que las diversas ramas del Derecho Positivo la regulan atendiendo a su naturaleza jurídica y en función de las consecuencias legales de su reglamentación, la Legislación Laboral en vigor no es compatible con la legislación común; situación que es abordada en el presente trabajo en su capitulado.

El Capítulo primero hace alusión a la historia y evolución de las diversas Legislaciones Laborales que han existido en México.

El Capítulo segundo, se refiere a las diversas autoridades Jurisdiccionales del trabajo, su Clasificación y funciones específicas relacionadas a la solución de conflictos obrero-patronales.

El Capítulo tercero, establece las bases de competencia laboral y la figura tan discutible de la Representación en el ámbito Laboral.

El Capítulo cuarto, comenta las características y principios del Derecho Laboral, situación que es necesaria conocer para poder entender el sentido tutelar del derecho del

trabajo.

El Capítulo quinto, aborda los diversos medios de comunicación procesal, las notificaciones y la problemática del domicilio del trabajador para recibir notificaciones.

En las conclusiones, se trata de justificar el problema y se pretende dar solución al mismo, opinando y sugiriendo las adiciones respectivas.

MANUEL ARMANDO SANCHEZ DE LEON.



## CAPITULO I

## CAPITULO I

## 1.1.- NATURALEZA Y FINES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La naturaleza del derecho mexicano del trabajo fluye del artículo 123 Constitucional en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria.

Nuestro derecho del trabajo, como rama jurídica en la Constitución, elevó idearios económicos a la más alta jerarquía de ley fundamental, para acabar con el oprobioso sistema de explotación del trabajo humano y alcanzar en su dinámica la socialización del capital. Por ello, su carácter social evidente, tan profundamente social que ha originado una nueva disciplina que la luz de un realismo dialéctico no pertenece ni al derecho público ni al privado, que fue la división dogmática entre nosotros antes de la Constitución de 1917: el nuevo derecho social, incluyendo en éste las normas de derecho del trabajo y de la previsión social, de derecho agrario y de derecho económico, con sus correspondientes reglas procesales. Sin embargo, nuestra jurisprudencia, equivocadamente, en alguna ocasión le llamo al artículo 123 estatuto especial de derecho público. Pese al criterio del más alto tribunal de justicia, el artículo 123 que

integra al capítulo de la Constitución, titulado "Del trabajo y de la Previsión social", no es estatuto de derecho público ni privado, sino de derecho social, porque las relaciones que de él provienen no son de subordinación que caracterizan al derecho público ni de coordinación de intereses entre iguales que identifican al derecho privado.

La verdadera naturaleza del derecho del trabajo no radica en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que originaron su nacimiento: la explotación inicua del trabajador y en su objetivo fundamental: reivindicar a la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho; constituyendo el primer intento para la supresión de las clases y dar paso al surgimiento esplendoroso de la república de trabajadores.

El derecho mexicano del trabajo es norma exclusiva para el trabajador: su instrumento de lucha para su reivindicación económica. Es grandioso en su contenido, pues rige a todas las prestaciones de servicios y por ello no es expansivo ni inconcluso, es el único completo en el mundo: total.

El derecho del trabajo y en su norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa de sus

intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas y para la reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a la transformación del régimen capitalista en forma mediata. También por su naturaleza de derecho de clase de los trabajadores, excluye radicalmente de su protección y tutela a la otra clase social contra la cual luchan, o sean los poseedores o propietarios de los bienes de la producción; consiguientemente, los empresarios y patrones no son personas en concepto de Marx, sino personificación de categorías económicas, sin hacer al individuo responsable de la existencia de la relación de que él es socialmente criatura, aunque subjetivamente se considere muy por encima de ellos.

El concepto de clase obrera a la luz de la Teoría integral comprende no solo a los obreros industriales, así como a los demás sujetos que se especifican en el preámbulo del artículo 123, sino a todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral, abogados, médicos, ingenieros, técnicos, artistas, cuyas relaciones están amparadas por el mencionado precepto constitucional, pero no es regulador de estas relaciones sino derecho de los trabajadores.

En general todas las disposiciones sociales del artículo 123 constitucional son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función

niveladora.

El artículo 123 nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, aplicable, por supuesto, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio. No ocurrió con nuestro precepto laboral como en otras países, en que el derecho del trabajo originariamente era la ley tuitiva del obrero industrial para extenderse después a otros trabajadores. Por esto se habla del tránsito del derecho industrial al derecho del trabajo y de éste al derecho de la actividad profesional, así como también de su universalización y de su absorción por el derecho de seguridad social. El derecho mexicano del trabajo, en su contenido, no sólo es un estatuto fundamental de lucha contra el capitalismo, sino contra el imperialismo y colonialismo interno y regional.

Los derechos mínimos del artículo 123 se pueden ejercer indistintamente tanto por los trabajadores como por la clase proletaria, en su doble finalidad para los que fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía, pero especialmente como derecho a la revolución proletaria para socializar el Capital, por lo que a partir de la Constitución mexicana de 1917 este derecho pudo haberse ejercitado, pero pacíficamente, en huelgas generales y parciales, sin embargo, el derecho revolucionario está en pie.

En consecuencia, dos son los fines del artículo 123:

uno, la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general a través de la legislación, de la administración y de la jurisdicción; y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución o de la revolución proletaria.

La primera finalidad del artículo 123 se expresa en su mensaje y en sus propios textos: proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción en lo personal, tutela la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, especialmente considerado como jefe de familia, a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona humana y en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por si mismos el equilibrio en la producción económica, tomando en cuenta que nuestro derecho constitucional del trabajo es la gema de los derechos laborales y sin que la protección y tutela exclusiva de los trabajadores implique injusticia, con reducción del horizonte del derecho laboral.

La segunda finalidad del artículo 123 es más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a

efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano.

Tal es la función revolucionadora del derecho mexicano del trabajo, en cuanto protege a los débiles elevándolos a cierto nivel que los iguale con los fuertes, pero también tiene un fin mediato: la socialización del Capital, mediante el ejercicio legítimo del derecho a la revolución proletaria que el mismo consigna, para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre. Es de esta manera como en el artículo 123 de la Constitución político-social contempla las leyes laborales en sus inicios.

#### 1.2.- LEGISLACIONES LOCALES DEL TRABAJO DE 1917 A 1928.

En cumplimiento del originario artículo 123 Constitucional, en todos los Estados de la República se expidieron leyes del trabajo con el objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades de trabajo: de los obreros, agrícolas, mineros, domésticos, de empleados públicos y privados, el contrato de trabajo individual y colectivo, de los menores la jornada y descansos legales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc. Estas leyes son las siguientes:

- 1.- Ley del trabajo para el Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928.
- 2.- Ley del trabajo del Estado de Campeche del 29 de noviembre de 1924.
- 3.- Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General del Estado de Coahuila de 22 de julio de 1920.
- 4.- Ley del trabajo del Estado de Colima de 21 de noviembre de 1925.
- 5.- Ley reglamentaria del artículo 123 del Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927.
- 6.- Ley del trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922.
- 7.- Ley reglamentaria del trabajo del Estado de Durango de 10 de julio de 1922.
- 8.- Ley de las Juntas de conciliación y arbitraje del Estado de Guanajuato de 6 de abril de 1921.
- 9.- Reglamento de las Juntas municipales de conciliación y arbitraje del Estado de Durango de 10 de julio de 1924.
- 10.- Ley del trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato de 13 de marzo de 1923.
- 11.- Ley del trabajo Minero del Estado de Guanajuato de 10. de septiembre de 1924.
- 12.- Ley del trabajo del Estado de Jalisco de 3 de agosto de 1923.
- 13.- Ley del trabajo del Estado de Michoacán del 10. de



septiembre de 1921.

- 14.- Ley del trabajo del Estado de Nayarit de 25 de octubre de 1918.
- 15.- Ley del trabajo del Estado de Oaxaca del 21 de marzo de 1926.
- 16.- Ley del trabajo del Estado de Guerrero de 18 de diciembre de 1922.
- 17.- Ley del trabajo del Estado de Tabasco de 1926.
- 18.- Ley del trabajo del Estado de Tamaulipas del 12 de junio de 1925.
- 19.- Ley del trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918.

### 1.3.- FEDERALIZACION DE LAS LEYES DEL TRABAJO.

La reforma a la fracción X del artículo 73 y al preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del trabajo, en los términos que siguen:

"Art. 73. El congreso tiene facultad:

.....

"X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el banco de emisión única, en los términos del artículo 28 de esta constitución, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias

del artículo 123 de la propia constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias".

"Art. 123. El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

.....

"XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la ley del Seguro Social y ello comprenderá de invalidez, de vida, de cesión involuntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos" (1).

En virtud de la facultad que se le otorga al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, por la fracción X del artículo 73 del propio Código Supremo, se modificó el preámbulo del artículo 123 en los términos que anteceden, de manera que a

(1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Editorial Trillas, México, D.F. 1990.

partir de la mencionada reforma constitucional de 1929 se originó la federalización de la legislación del trabajo en nuestro país.

Como se desprende del propio texto constitucional, se declara expresamente que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones; pero se excluye de la competencia de éstas los asuntos relativos a ferrocarriles, empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, cuya competencia corresponde a las autoridades federales del trabajo.

#### 1.4.- LA LEY DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

A la Ley de 1931 deben asociarse nombres importantes. Fue el presidente Pascual Ortiz Rubio quien promulgó, pero a Aarón Sáenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo corresponde el mérito de haber sabido llevar a buen puerto una nave que encontró aguas difíciles.

En la parte orgánica la ley de 1931 adoptó las disposiciones del anteproyecto Portes Gil si bien excluyó la figura del Consejo Nacional del Trabajo. La elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones (art. 376) reunidas el día primero de diciembre de

los años pares (art. 380), designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de las juntas (art. 386). La propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento.

El título Noveno de la ley (art. 440 al 648, inclusive) señaló el procedimiento ante las juntas, y a ese efecto se dividió en los siguientes capítulos.

- Capítulo I. "Disposiciones generales" (arts. 440-485)
- " II. "De las recusaciones (arts. 486-499)
- " III. "De la conciliación ante las juntas municipales y federales de Conciliación (arts. 500-510)
- " IV. "De los procedimientos ante las juntas centrales y federales de conciliación y arbitraje" (arts. 511-559).
- " V. "De las providencias precautorias" (art. 560-565)
- " VI. "De las tercerías" (arts. 566-569)
- " VII. "De los conflictos de orden económico" (arts. 570-583)
- " VIII. "De la ejecución de los Laudos" (arts. 584-648)

Las reglas del procedimiento ante las juntas centrales y la federal de conciliación y arbitraje contemplaban en la Ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación,

demandas y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto (arts. 512, 513 Y 514), pero en el caso de no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo pruebas en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión. (art. 515).

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieren alegado otros en contrario, la junta debía recibir en negocio a prueba. Lo mismo hacia si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. (art. 522). En el artículo 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e, inclusive, a desahogar diligencias fuera de su propio local.

En el art. 531 se otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndose ordenar con un motivo la práctica de nuevas diligencias. (art. 532).

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar

del presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución al conflicto (art. 535) mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares (arts. 538-540). Con el acta correspondiente se pasaban a los autos al secretario para engrose del laudo. (art. 541), firma por los representantes (art. 549) y notificación a las partes.

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula la "obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos..." (art. 584), otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales (art. 625) y de remate (art. 627). En todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la junta (art. 647).

En los artículos 601 y 602 se establecieron las reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negare a someterse al arbitraje a aceptar al laudo pronunciado por la junta. Una jurisprudencia conservadora extendió esa posibilidad a todo tipo de conflictos dejando sin valor alguno el principio de estabilidad absoluta consagrado en la fracción XXII del art. 123 Constitucional.

La ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de México.

### 1.5.- LA LEY DEL 10. DE MAYO DE 1970.

La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969. Entró en vigor, despertando todo tipo de inquietudes, el 10. de mayo de 1970.

Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las JC la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la STPS se integraran juntas especiales de la federal de conciliación y arbitraje en los diversos Estados de la república. Con el mismo espíritu, los Gobernadores de los Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas JCA.

Las normas procesales generales ratificaron la oralidad

predominante, no exclusiva, de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitorias, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas. El procedimiento ordinario intentó cumplir con el propósito y principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. Se introdujeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer. En el capítulo de pruebas se incluyó la inspección omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de la pericial.

Una novedad interesante derivó de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo. En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables cuando se trata de actos de ejecución.



#### 1.6.- LA REFORMA PROCESAL DE MAYO DE 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la LFT, que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1010. Pero lo importante no era el número de artículos o preceptos sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

El análisis de esa reforma procesal, cabe destacar: La concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; a la nueva distribución de la carga de la prueba; a los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc. En todo caso la nota de mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las JCA sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando

nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantías menor de la debida. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (art. 923), se inscribe entre las notas más criticables a pesar de sus errores, el conjunto no es malo.

## CAPITULO II

## CAPITULO II

## 2.1.- AUTORIDADES JURISDICCIONALES DEL TRABAJO. CLASIFICACION.

Estos son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones, a las siguientes:

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (reparto de utilidades).
- 3.- Secretaría de Educación Pública (escuelas art. 123).
- 4.- Autoridades de entidades federativas.
- 5.- Dirección o Departamento del Trabajo (entidades federativas).
- 6.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo (asesor apoderado y conciliador de los trabajadores).
- 7.- Servicio Nacional de Empleo.
- 8.- La Inspección de Trabajo.
- 9.- Dirección General de Capacitación y Productividad.
- 10.- Comisiones nacionales de los Salarios Mínimos.
- 11.- Comisión Nacional para la Participación de los

Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

- 12.- Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- 13.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 14.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- 15.- Jurado de Responsabilidades (sanciones).

Las autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Autoridades administrativas, las mencionadas en los puntos 1 a 6; las comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades las Juntas son autoridades Jurisdiccionales; y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo.

1.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social es la encargada de aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones.

2.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público es igualmente autoridad del trabajo en las cuestiones relacionadas con el reparto de utilidades a los trabajadores por las empresas.

3.- La Secretaría de Educación es autoridad en materia de trabajo a propósito de las escuelas Art. 123 y de la capacitación técnica para los trabajadores.

4.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, afirma el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, tiene las siguientes funciones:

I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a los sindicatos, siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo.

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

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

5.- El Servicio Nacional del Empleo corresponde a lo que popularmente se le ha llamado Bolsa de Trabajo. La Ley Federal del Trabajo afirma que el Servicio Nacional del Empleo tiene por objeto procurar ocupación a los trabajadores. Sus servicios serán gratuitos para trabajadores y patrones. Los sistemas privados para la colocación de los trabajadores no podrán percibir fines lucrativos y sus servicios serán gratuitos.

6.- La Inspección del Trabajo es de extraordinaria importancia para el efecto del cumplimiento de las leyes del trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la

autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que se observe en la empresas y establecimientos.

El aspecto conflictivo se presenta en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y estos organismos cuyos componentes estudian y resuelven, en forma justa no sólo los conflictos de trabajo, sino todo cuanto se relaciona con las cuestiones obrero-patronales y aun de todo lo relativo a la cuestión social del trabajador y patrón.

El concepto legal de las Juntas de conciliación y arbitraje está reglamentado por el artículo 123 Constitucional que se declara en la fracción XX; las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las decisiones de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

Ahora bien, según criterio de la Corte, el Tribunal máximo dio dos interpretaciones jurídicas, por cierto bien distintas, respecto de las Juntas de conciliación y arbitraje, en el lapso comprendido entre 1918 y 1924, el pensamiento jurídico de la Suprema Corte en nuestro país; fue en el sentido de no considerar como Tribunales del Trabajo a los citados organismos. El criterio de la Corte en aquel lapso se concreta en afirmar: Las juntas de conciliación y arbitraje son autoridades, y, en consecuencia, en contra de ellas procedía y procede el juicio de

amparo.

Las juntas de conciliación y Arbitraje no fueron consideradas como Tribunales de Trabajo, sino como Instituciones de carácter público, que tienen por objeto evitar los grandes trastornos del orden y de la paz públicos, proteger la riqueza, la industria y el trabajo, respectivamente.

Así mismo, conocerán de los conflictos colectivos de trabajo, pero las proposiciones que se formulen para evitar o resolver los conflictos no tendrán carácter de obligaciones a no ser que las partes las acepten. El arbitraje de las juntas será de orden público y no de orden privado y no se extenderá a todos los conflictos sino sólo a los referidos en las fracciones del artículo 123 Constitucional.

Los conflictos individuales serán dirimidos por los tribunales del orden común. Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptadas por las partes, serán ejecutadas por las autoridades jurisdiccionales del orden común.

Pero el año 1924, la Suprema Corte, cambió radicalmente el pensamiento jurídico, y el multicitado Tribunal dijo:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales del Trabajo.



Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales. Las legislaturas de los Estados tienen facultad para establecer legislativamente a los Tribunales del Trabajo, que no podían ser otros por mandato constitucional, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, analizando la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de los principios o características que delinear a los tribunales especiales, podemos decir lo siguiente:

a) Los tribunales mexicanos del trabajo, consagrados por las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional tienen jurisdicción para conocer, no de uno o varios casos concretos y precisos, sino que los citados organismos conocen de miles de casos en los cuales las partes tienen la características del trabajador y de patrón. Se trata de una verdadera jurisdicción la del trabajo; como se habla de jurisdicción mercantil, penal o civil, así también debe hablarse de jurisdicción laboral, consagrada en los artículos Constitucionales 123 y 73 fracción X.

b) Las Juntas de Conciliación no se crean después que han surgido los conflictos de trabajo, sencillamente pensar esto sería absurdo, es decir, no son tribunales post factum, antes bien, se encuentran establecidas previamente en las leyes fundamentales y secundarias como el citado artículo 123

constitucional en sus fracciones XX y XXI y el título once de la Ley Federal del Trabajo.

c) Las juntas de conciliación y Arbitraje no son transitorias, sino que son definitivas, es decir, duran naturalmente, cuanto pueden durar o estar vigentes las leyes respectivas.

## 2.2.- DIVISION DE PODERES Y LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El supremo poder de la Federación se divide en Poder Legislativo, Poder Ejecutivo y Poder Judicial. Ahora bien se presenta el problema referente en cuál de los tres poderes deben estar incluidas las juntas de Conciliación y Arbitraje?

Considero que no es posible resolver en una forma satisfactoria la presente cuestión, por lo menos tal y como se encuentran reglamentadas la Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestros días en México.

La división de los poderes citados, en realidad correspondió en una época, a un régimen económico social que se encuentra hoy, plenamente superado y que, en consecuencia, se halla la mencionada división tripartita en plena crisis. En

efecto, es bien sabido que el poder Legislativo realiza actos administrativos y jurisdiccionales; que el Poder Judicial a su vez realiza también actos jurisdiccionales y administrativos y que el poder Ejecutivo igualmente realiza actos de las categorías citadas.

Al plantearse la interrogante referente a que poder de la federación le corresponde incluir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendríamos que hacer ciertas consideraciones:

En lo concerniente al Poder Legislativo, cuando las juntas de Conciliación y Arbitraje dictan cierto tipo de resoluciones, como la fijación del salario mínimo en realidad dictan un acto legislativo materialmente hablando, en mi concepto no obstante no debemos considerar que por solo este acto deban ser consideradas dentro del poder legislativo.

Pero además, también dictan sentencias, en los conflictos colectivos de naturaleza económica; es decir, dictan resoluciones que son abstractas e impersonales y que tienen caracteres de un acto legislativo. Pero, podemos decir que la Sentencia colectiva se distingue, por lo tanto, del Derecho emanado del Poder Legislativo, que produce, cuando las Cámaras lo juzgan oportuno, sin que su actividad esté condicionada a los acuerdos previos de los sujetos obligados a cumplirlo. Podemos agregar que la sentencia colectiva se distingue del derecho creado por el Poder Legislativo, pues la ley, es solamente

derogada por otra Ley, en tanto que la sentencia colectiva tiene vida precaria, sometida a la voluntad de quienes deban de cumplirla. Además, el Poder Legislativo tiene que actuar siempre en vía general y no le esta permitido dictar el derecho para situaciones particulares, como son las de cada empresa donde surge una reglamentación colectiva de trabajo.

En cuanto al Poder Judicial, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocen y resuelven conflictos individuales, es decir, de naturaleza esencialmente jurídica, pero el problema surge cuando conocen y resuelven conflictos de tipo colectivo de naturaleza económica, tales como las cuestiones colectivas y económicas, o bien la fijación del salario mínimo, que según dijimos es acto legislativo materialmente hablando, o bien la resolución de tipo administrativo, como cuando se registra un sindicato, etc. Por todas estas razones no podemos considerar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deban incluirse dentro del Poder Judicial.

Por lo que respecta al Poder Ejecutivo, debe analizarse desde los puntos de vista, el doctrinario y el legal. Desde el punto de vista doctrinario, el mayor porcentaje de los actos que ejecutan aquellos organismos (Juntas de Conciliación y Arbitraje) es de naturaleza jurisdiccional, materialmente hablando. Ahora bien, indudablemente son distintos los actos jurisdiccionales de los actos administrativos, en consecuencia, por la naturaleza doctrinaria, no se debe incluir a las Juntas de Conciliación y

Arbitraje dentro del Poder Ejecutivo.

En cuanto al aspecto Legal, del contexto de algunas disposiciones de la Ley, se desprende una fuerte presunción en el sentido de considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismos de carácter administrativo. En efecto, la fracción XX del artículo 123 dice: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y una del Gobierno. Es lícito pensar que el término Gobierno significa Poder Ejecutivo. Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo menciona que la Junta se integrará por un representante del Gobierno y representantes de los trabajadores y de los patronos, por la reunión de varios trabajadores o industrias conexas según la clasificación que haga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por un representante de ésta, quien tendrá el carácter de Presidente. Es claro advertir, de la reproducción de las disposiciones legales queda manifiesta la intervención del Poder Ejecutivo en la integración de la Juntas de Conciliación y Arbitraje sin que se pueda considerar, no obstante, que integralmente se consideren que los organismos que se estudian pueden ser considerados como formando parte, formal y materialmente del poder ejecutivo.

Ahora bien, la suprema corte de justicia de la Nación considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejecutan

actos jurisdiccionales materiales y desde el momento que dictan sentencias que ponen a fin a los conflictos de trabajo pero formalmente son organismos que dependen del poder Ejecutivo del Estado mexicano. Este pensamiento ha sido sostenido al grado de formar jurisprudencia definitiva y que no ha variado. En efecto, el Supremo Tribunal dice: "Esta Suprema Corte de Justicia ha establecido en varias de sus ejecutorias que si bien las juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales que jerárquicamente y desde el punto de vista de la clasificación formal de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo y que, por consiguiente, constituyen tribunales administrativos, desde el punto de vista de la función material que les está encomendada, jurisdiccional, cuando, como en el caso, resuelven una controversia jurídica relativa a la interpretación y cumplimiento de un contrato de trabajo.

De acuerdo a la jurisprudencia establecida por la misma Corte, aun cuando son autoridades esencialmente administrativas, tienen también atribuciones de carácter judicial, en los casos que la Constitución señala y capacidad para hacer cumplir sus determinaciones".

El aspecto conflictivo se presenta en las Juntas y son en realidad las autoridades que en México se encargan de resolver los conflictos laborales.

Los Tribunales del Trabajo pueden ser:

## a) Juntas Federales de Conciliación:

- Permanentes
- Accidentales

## b) Juntas Locales de Conciliación:

- Permanentes
- Accidentales

## c) Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje.

## d) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

## e) Juntas Especiales de Jurisdicción Territorial.

Esta clasificación, parte atendiendo a la estructura política del país y a la circunstancia de que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades federales y locales, así se reconocen dos jurisdicciones: una federal y otra local.

### 2.3.- LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen por objeto actuar como instancia conciliatoria postestativa para los trabajadores y los patrones y como Junta de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía. Estos son, según la Ley Federal del Trabajo, en los juicios en que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

En principio las Juntas Federales de Conciliación deben funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría de Trabajo y Previsión Social sin embargo, si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una junta accidental.

Las Juntas Federales de Conciliación Permanente según lo dispone la Ley Federal de Trabajo se integrarán con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría, Sólo a falta de trabajadores sindicalizados, la elección se hará por los trabajadores libres.

Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se nombrará un representante suplente.

La integración de las Juntas accidentales se llevará a cabo cada vez que sea necesario.

Los presidentes de las JFC permanentes o accidentales, deberán cumplir, de acuerdo al Art. 596 de la LFT, los siguientes requisitos:

- I.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio



- de sus derechos;
- II.- Haber terminado la educación secundaria;
  - III.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
  - IV.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
  - V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
  - VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los presidentes de las JFC accidentales, están sujetos a las mismas exigencias salvo la educación secundaria. Sólo requieren haber concluido la educación obligatoria, esto es, la primaria, de acuerdo al art. 3o. constitucional, fracc. VI.

Para los representantes de los trabajadores y de los patrones se exigen nacionalidad mexicana, educación obligatoria no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delitos intencionales con pena corporal.

Constituyen impedimentos para asumir la representación sectorial, cuando se trata de juntas permanentes, el hecho de ejercer la dirección, gerencia o administración de una empresa o la pertenencia a la directiva de un sindicato de las ramas de la industria representadas en las juntas. Si se trata de juntas accidentales la limitación comprende a los mismos funcionarios

empresariales y sólo a los miembros de la directivas de los sindicatos afectados.

En el art. 600 LFT se determinan las facultades y obligaciones de las juntas de Conciliación permanentes y accidentales.

Estas funciones pueden clasificarse:

a) De Conciliación. En virtud de ellas las juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo y, de ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

b) De Instrucción. Las juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la JFCA. El término no podrá exceder de diez días.

Al concluir la recepción de las pruebas o habiendo transcurrido el término de diez días, deberán remitir el expediente a la Junta especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y si no, a la JFCA.

c) De Tramitación. Estas facultades atienden a dos problemas específicos. En primer término, las juntas de

Conciliación deben recibir las demandas que les sean presentadas y remitirlas a la Junta especial o a la JFCA, en su caso, y, en segundo lugar, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras juntas federales o locales de conciliación o las federales y locales de conciliación y arbitraje.

d) De Arbitraje. Las JFC deben resolver, en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

e) De Denuncia Social. Se encargan a las Juntas de Conciliación la denuncia ante el ministerio público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

#### 2.4.- LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.

Los gobernadores de los estados facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que lo requieran, sin embargo, no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje. También a las JLC les son aplicables las disposiciones relativas a las JFC.

## 2.5.- LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La ley prevé el establecimiento de una JFCA cuya competencia está determinada, por vía de excepción, en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y de las JLCA que se constituyan en el Distrito Federal y en las diversas entidades federativas, de acuerdo a las decisiones del Jefe del Departamento del Distrito Federal o de los gobernadores de los estados.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje están sometidas, en primer término, a las disposiciones de la LFT y, en segundo lugar, a sus reglamentos internos.

En los términos del art. 2o. del Reglamento:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión 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 íntimamente ligados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

El funcionamiento de la Junta puede ser en Pleno en Juntas especiales.

El Pleno lo integran el Presidente de la JFCA y los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las Juntas especiales se constituyen de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determina la jurisdicción federal.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la

clasificación y convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Las Juntas Especiales conocen de asuntos relacionados con determinadas ramas de la industria o bien, conocen de todos los asuntos de competencia federal de naturaleza individual sin especificación de especialidad cuando se trata de las que se establecen en los estados de la República. Es factible que en un solo Estado se asienten dos o más Juntas, en todo caso atendiendo a divisiones municipales de manera que no coincidan territorialmente.

Tratándose de asuntos colectivos (cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta), ésta Junta especial se integrará con el presidente de la Junta Federal y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las facultades de las juntas especiales están precisadas en la Ley Federal del Trabajo:

a) De arbitraje. Deben conocer los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas, y los asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

b) De investigación de dependencia económica en caso de muerte de un trabajador por riesgo de Trabajo. Las Juntas especiales deben investigar quiénes don los dependientes de los trabajadores fallecidos con motivo de un riesgo de trabajo y, con audiencia de las partes, determinar quién tiene derecho a la indemnización.

c) De revisión. Les corresponde resolver los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos.

d) De depósito. Las juntas especiales deben recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo y una vez decretado el depósito remitir el expediente al archivo.

No señala la ley ni tampoco el Reglamento interior de la JFCA quién nombra a los presidentes especiales. Es claro, entonces, que la designación se hará por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Las facultades de los Presidentes de las Juntas Especiales:

a) Administrativas. Deben cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta.

b) De ejecución. Les corresponde disponer la ejecución

de los laudos dictados por la junta especial y conocer y resolver las providencias precautorias.

c) De revisión. De los actos de ejecución de laudos y providencias cautelares que realicen los actuarios, en todo caso a solicitud de parte.

d) De tramitación. Cumplimentar los laudos que les transmite el Presidente de la Junta.

e) De información. En materia de amparos interpuestos en contra de los laudos y resoluciones dictadas por la junta especial, deben rendir los informes a la autoridad judicial federal. Respecto del funcionamiento de la junta especial, deben comunicar al Presidente las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir medidas que convengan dictar.

Por lo que respecta al Presidente de la JFCA es nombrado por el Presidente de la República y debe percibir los mismos emolumentos correspondientes a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Los requisitos que la Ley exige para poder ser nombrado son las siguientes:

- a) Nacionalidad mexicana, ser mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.



- b) Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- c) Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la fecha de adquisición del título.
- d) Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- e) No pertenecer al estado eclesiástico.
- f) No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las funciones del Presidente de la JFCA pueden clasificarse de la siguiente manera:

1.- Administrativas. Debe cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta.

2.- De representación gubernamental. Preside el pleno y las juntas especiales cuando éstas deban conocer de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en las juntas, y cuando se trate de asuntos colectivos.

3.- De ejecución. Le corresponde la ejecución de los laudos dictados por el Pleno y las juntas especiales.

4.- De revisión. Al presidente le toca revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos, a petición de parte.

5.- De tramitación. Debe cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las juntas especiales.

6.- De información. En los juicios de amparo promovidos en contra de actos de la junta el presidente debe rendir los informes previo y justificado requeridos en la ley de amparo tratándose de actos del Pleno o de las especiales que presida.

Las juntas especiales se integrarán:

I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y

II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el laudo correspondiente, el Presidente de la Junta y los de las

Juntas Especiales serán sustituidos por auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

- a) Competencia;
- b) Nulidad de actuaciones;
- c) Sustitución de patrón;
- d) Presentación de la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación.
- e) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito.

En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.

El Presidente de la Junta será sustituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.

Los Secretarios Generales de la Junta tienen las siguientes facultades:

- I) Actuar como Secretarios del Pleno;
- II) Cuidar de los archivos de la Junta; y
- III) Las demás conferidas por la Ley.

El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene

las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;

II.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;

III.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los Laudos del Pleno;

IV.- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

V.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientemente para su mejor funcionamiento;

VI.- Informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta.

La función unificadora de los criterios de las juntas especiales está sujeta a las siguientes reglas:

a) El pleno se reunirá en sesión especial a la que deberán concurrir, por lo menos, las dos terceras partes del total de sus miembros.

b) Los presidentes de las juntas especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa

c) Las resoluciones del pleno, para ser obligatorias para todas la Juntas especiales, deberán ser aprobadas, por lo menos, por el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros que lo integran.

d) Las mismas resoluciones serán revisables en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones; del cincuenta y uno por ciento de los presidentes de las juntas especiales o del Presidente del JFCA.

e) El Pleno publicará el boletín, por lo menos trimestralmente, con el criterio uniformado y los laudos del Pleno o de las Juntas Especiales que Juzgue convenientemente.

## 2.6.- LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán

en cada una de las Entidades Federativas, lo que parece significar que se refiere exclusivamente a los Estados, en realidad también se incluye en el mismo concepto, al Distrito Federal, y conocerá de los conflictos del trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cada Estado o, inclusive, en el Distrito Federal, si las necesidades del trabajo y el capital lo requieren, se podrán establecer varias juntas de conciliación y arbitraje. Los gobernadores y el jefe del Departamento del Distrito Federal fijarán el lugar de su residencia y su competencia territorial.

A las juntas locales de conciliación y arbitraje se les aplican las mismas disposiciones previstas para la JFCA, con las siguientes salvedades:

a) Las facultades del Presidente de la República y del titular de la STPS se ejercerán por los gobernadores de los estados y por el jefe del Departamento del D.F.

b) El Presidente del JLCADF percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

### CAPITULO III

## CAPITULO III

## 3.1.- CONCEPTO DE JURISDICCION.

El vocablo jurisdicción se deriva, de dos latinas: ius, derecho y decire, decir, y significa "decir el derecho" desde el punto de vista etimológico.

Desde el punto de vista jurídico, "la jurisdicción es una función soberana del estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo" (2).

Así, atenemos que la jurisdicción es una función soberana del estado, esta actividad la realizan los tribunales que previamente han sido investidos de poder para ello, pero esta función la llevan acabo en un territorio o lugar de terminado por lo que la expresión jurisdicción designa, a la vez que el poder de decisión de esos órganos, el ámbito o espacio en el que éste se ejerce.

(2) GOMEZ Lara Cipriano, Teoría General del proceso, Editado por la Dirección General de Publicaciones, México, D.F., 1987, D. 113.



En suma, "la jurisdicción es la facultad estatal para resolver, con base su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio" (3).

### 3.1.1.- JURISDICCION DEL TRABAJO.

La jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del derecho procesal del trabajo, así la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patrones y uno del gobierno.

La jurisdicción se determina, en su extensión, por las pretensiones que integran lo que será el objeto de proceso, como también por la naturaleza de la reacción que sirvió de fundamento a la pretensión; en otras palabras, es la que permite saber si el conflicto pertenece a la materia laboral. En cambio, la competencia tiene que partir del supuesto previo de la jurisdicción y, desde ella establecer la limitación funcional, jerárquica y territorial. La jurisdicción es el género y la competencia la especie.

(3) TENA Suck Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, D.F., 1989, p. 54.

Para medir la extensión de la jurisdicción del trabajo, debemos tener en cuenta que es ella, de acuerdo con la constitución, la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus resoluciones en conflictos de carácter laboral tanto individuales como colectivos.

De lo anterior, se desprende que la jurisdicción laboral consistirá, entonces, en una potestad constitucionalmente se establecida para que los tribunales laborales, de integración tripartida, resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar, por el mismos, sus resoluciones.

La jurisdicción del trabajo tiene las características siguientes:

a) La jurisdicción del trabajo es formalmente administrativa es decir, los organismos encargados de encauzarla dependen del poder ejecutivo; sin embargo, desde el punto de vista material ejercita actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, aunque son autónomos. No dependen del Poder Judicial, se convierten así en tribunales autónomos, puesto que la constitución en lo referente al Poder Judicial menciona; artículo 94 "Se deposita el Poder judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales de Circuito, Colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación y Juzgados de Distrito". En ninguna parte del texto constitucional, en lo que concierne al Poder Judicial,

se menciona a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En cambio, en la fracción XX del artículo 123 de la misma Constitución, se establece que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) La jurisdicción del trabajo es de orden público, con intereses para toda la sociedad.

c) La jurisdicción laboral es proteccionista de la clase trabajadora, pues la Ley tiene que ser interpretada en todo lo que le beneficie y rompe en ocasiones con el principio de paridad procesal.

d) Con mucha frecuencia, la jurisdicción del trabajo tiene caracteres de oficiocidad, esto se debe a que la solución de los problemas obrero-patronales es de interés colectivo.

e) La jurisdicción del trabajo se rige por la equidad: aplica, concilia y crea el derecho.

f) La jurisdicción del trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía, es decir que el carácter predominante de la competencia es por la materia de la jurisdicción.

### 3.2.- CONCEPTO DE COMPETENCIA.

La jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, sería humanamente imposible que un Tribunal conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por razón del territorio, de la cuantía y de la materia. Estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de competencia.

Así, tenemos que la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolver determinados de negocios.

La competencia de un órgano es, por lo tanto, parte del poder jurisdiccional que puede ejercitar; de ahí que se afirme que la competencia es la medida de la jurisdicción, y cada Tribunal no puede ejercer jurisdicción si no es dentro del límite de competencia que le esté señalado por la ley.

Siguiendo éste orden de ideas, se puede decir validamente que la "competencia es el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar validamente sus atribuciones y funciones".(4)

(4) GOMEZ Lara Cipriano, cit. por DE BUEN Lozano Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D.F., 1990 p. 183.

### 3.2.1.- CLASES DE COMPETENCIA.

Son múltiples las clases de competencia. En definitiva, el grado mayor o menor de desarrollo del sistema jurisdiccional provocará competencias en atención a diversos factores.

Sin embargo, se pueden apuntar algunos criterios de competencia de mayor uso en cualquier sistema jurisdiccional.

a) Competencia por Materia. Este criterio competencial surge como consecuencia de la complejidad y especialización de la vida social moderna, que entraña la necesidad de una división del trabajo jurisdiccional. Esta división, es en función de las normas jurídicas sustantivas que deberán ser aplicadas para dirimir o solucionar la controversia, conflicto o litigio, que se haya presentado a la consideración del órgano jurisdiccional.

b) Competencia por Grado. El grado atiende a la jerarquía del órgano jurisdiccional. Habitualmente los sistemas judiciales aceptan diversos grados: instancias, fundamentalmente para garantizar una solución imparcial.

c) Competencia por Territorio. La competencia de los órganos jurisdiccionales en función del territorio, implica una división geográfica del trabajo, que se determina por circunstancias y factores de tipo geográfico, demográfico, económico y social.

d) Competencia por Cuantía. Este criterio, competencial atiende fundamentalmente a la distribución de la competencia en razón de la importancia económica de los negocios.

### 3.2.2.- COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.

En primer término, el artículo 73 fracción X constitucional en su parte relativa dice: "Que el Congreso tiene facultad para legislar en toda la República sobre... y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

Por otra parte, el artículo 123, fracción XXXI, apartado A de la Constitución señala la competencia federal por razón de la materia, al expresar:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a:

#### a) Ramas Industriales:

- 1.- Textil.
- 2.- Eléctrica
- 3.- Cinematográfica.
- 4.- Hulera.

- 5.- Azucarera.
- 6.- Minera.
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos.
- 8.- De hidrocarburos.
- 9.- Petroquímica.
- 10.- Cementera.
- 11.- Calera.
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos .
- 14.- De celulosa y papel .
- 15.- De aceites y grasas vegetales.
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
- 18.- Ferrocarrilera.
- 19.- Madera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o

labrado, o de envases de vidrio.

- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas :

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

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



capacitación y adiestramiento de sus trabajadores , así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, universidades para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando no se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente .

De acuerdo con nuestro sistema constitucional y el pacto federal, las Entidades Federativas conservan todas las facultades o atribuciones no renunciadas, es decir, que como regla general a los estados les toca la aplicación de las leyes de trabajo, y sólo la federación tendrá las facultades que expresamente le sean señaladas.

Por ende, las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento renunciaron los Estados de la República.

En relación con la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, el Artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo, determina : "Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales . Las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje , conocerán de los conflictos de

trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en el artículo 123, apartado "A" fracc. XXXI de la Constitución.

### 3.2.3.- NORMAS DE COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO.

Existen diversas normas de competencia en materia laboral:

a) La competencia por razón de la materia se rige por lo dispuesto en el apartado "A" fracción XXXI del artículo 123 constitucional.

b) La competencia por razón del territorio, se rige por el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo:

I. Si se trata de las juntas de conciliación, la del lugar de prestación de servicios.

II. Si se trata de la junta de conciliación y arbitraje, el actor puede escoger entre:

- La junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.
- La junta del lugar de celebración del contrato.

- La junta del domicilio del demandado.

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

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

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

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

### 3.2.4.- CONFLICTOS DE COMPETENCIA.

Las controversias o incidentes sobre conocimiento o abstenciones frente a un caso determinado de competencia pueden producirse no sólo entre tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre distintas jurisdicciones.

Para resolver los conflictos de competencia se ha

seguido el sistema que prevé la Ley Federal de Trabajo:

Las competencias se decidirán:

a) Por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de :

- 1.- Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa.
- 2.- Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

b) Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma, entre sí recíprocamente.

c) Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de Nación cuando se suscite entre:

1.- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

3.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.

4.- Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

### 3.3.- REPRESENTACION Y PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL.

La representación, en sentido general, es un fenómeno jurídico que implica la actuación a nombre de otro, en el campo del derecho.

Al existir en el mundo de los hechos, la realidad innegable de la cooperación entre las personas, surgió a la vida jurídica la institución de la representación, en virtud de la cual una persona, llamada representante, realiza actos jurídicos en nombre de otra, llamada representado, en forma tal que el acto surte efectos en forma directa en la esfera jurídica de este último, como si hubiera sido realizado por él. Así, los derechos y obligaciones emanadas del acto jurídico de que se trate, se imputan directamente al representado.

La representación supone, pues, que una persona que no es a quien corresponde los intereses jurídicos en juego, ponga su propia actividad, su "querer", al servicio de tales intereses ajenos, realizando un acto jurídico a nombre de la persona a quien pertenecen.

El derecho canónico influyó para su desarrollo al pugnar por la desaparición de la esclavitud y la solidificación de la familia, pero quizás el principal motor que determinó la afirmación de la representación como institución jurídica imprescindible para la vida moderna, lo constituye la fuerza de

las relaciones comerciales, que requerían de una figura jurídica que permitiera la celebración constante y numerosa de transacciones jurídico-mercantiles a un mismo tiempo y en diversos sitios.

Puede explicarse satisfactoriamente la institución de la representación, partiendo de la consideración de que el derecho atribuye efectos jurídicos a la voluntad humana en la medida en que ésta es exteriorizada y propone fines lícitos, fines que constituyen intereses jurídicamente tutelados. Así, cuando el fin perseguido por una voluntad reúne los requisitos de licitud y exteriorización, nada se opone a que el derecho lo reconozca y tutele, atribuyéndole los efectos jurídicos, buscado por el agente de la voluntad. Para que esto suceda, se requiere que el declarante (representante) esté autorizado para obrar por otro (representado) y que ésta autorización esté exteriorizada.

En razón de su finalidad, la representación se divide en dos clases: voluntaria y legal.

La representación voluntaria existen cuando mediante una declaración de voluntad se facultad a otro para actuar a nombre y por cuenta propia. Esta declaración puede ser unilateral del representado, mediante un poder o procura, que debe distinguirse del contrato de mandato, con el que usualmente se le confunde a causa de la errónea conceptualización que de ambas figuras hacen los códigos civiles de la República.

La representación legal, como su nombre lo indica, dimanana directamente de la Ley; tal es el caso de la representación de los incapaces, que la Ley confiere a las personas que los tienen a su cuidado, en estos casos las facultades de que se encuentra investido el representante, dimanana en forma directa de la Ley.

Existe una situación intermedia entre las representaciones voluntaria y legal. Se trata de la representación de las personas morales por parte de sus administradores y gerentes.

Resulta evidente que el administrador único de una S.A. recibe su nombramiento a través de un acto de voluntad de la sociedad; sin embargo, sus facultades en gran medida están contenidas en la propia LGSM. Los órganos sociales pueden matizar sus facultades de representación, pero aún cuando fueren omisos, el administrador referido gozaría de facultades de representación, dimanadas de la propia ley.

La representación es pues, una de las instituciones jurídicas a través de las cuales se realizan válida y eficazmente actos jurídicos sobre un patrimonio ajeno. Pero es importante insistir en que no es la única vía. Existen otras instituciones en virtud de las cuales una persona realiza actos en el patrimonio de otro, sin ser su representante y sin actuar en su nombre.

Lo propio de la representación consiste en la actuación "a nombre del representado", lo que no sucede en otros casos de actos realizados sobre el patrimonio ajeno, que con frecuencia se confunde con fenómenos representativos y en los que existen una verdadera sustitución.

Es innegable que la representación es la principal figura jurídica para producir efectos en el patrimonio ajeno, obrando en nombre y en interés del representado, lo cual coloca a la institución que se comenta como uno de los principales pilares jurídicos del mundo moderno.

Por otro lado, en derecho, la palabra personalidad del Latín personalitas-atis, conjunto de cualidades que constituyen a la persona, tiene varias acepciones:

Se utiliza para indicar la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas jurídicas o sujetos de derechos y obligaciones. Esta acepción se encuentra muy vinculada con el concepto de persona y sus temas conexos, como la distinción entre personas física y la moral o colectiva, las teorías acerca de la personalidad jurídica etc.

Así mismo, el vocablo personalidad se utiliza en otros sentido, que en algunos sistemas jurídicos se denomina personería, para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro,



generalmente a una persona moral. Así cuando se habla de acreditar la personalidad de un representante, se hace referencia a los elementos constitutivos de esa representación.

Cuando el representante de otro ejerce su representación en juicio o fuera de él, surge la necesidad de examinar los documentos, hechos o circunstancias en virtud de los cuales se ostenta como "representante", como persona legitimada para realizar el acto de referencia en una esfera jurídica distinta de la propia: surge, en una palabra, la necesidad de acreditar su personalidad.

Como es lógico, estos elementos varían en cada caso, atendiendo a varios criterios: a la naturaleza de la persona, física o moral, representada, a la fuente de que dimana la representación, a la clase de acto, contrato o diligencia que se pretende realizar y, con cada vez más frecuencia a las restricciones que crecientemente establece el poder público respecto de ciertas personas y área de la actividad económica.

Así tenemos que la representación es una institución Jurídica de muy amplia significación y aplicación y que entraña la posibilidad de que una persona realice actos jurídicos por otra, ocupando su lugar o actuando por ella.

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo establece "Son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o

morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Para poder acreditar el interés jurídico, es necesario que tanto la persona física como la persona moral lo demuestren con los documentos idóneos. Entonces, de conformidad con lo previsto en el numeral 692 de la Legislación Laboral, en materia procesal la representación se puede otorgar de diferentes maneras; en todo caso se autoriza a las partes a comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, expresión genérica de la que deriva que la representación es una consecuencia de los poderes otorgados.

Una primera forma se prevé en la fracción I para los apoderados de personas físicas, que podrán acreditar el mandato mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ratificación ante la Junta.

"El mandato, del Latín *mandatum*, es un contrato por el cual una persona llamada mandatario se obliga a ejecutar por cuenta de otra denominada mandante de los actos jurídicos que éste le encarga". (5)

(5) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigación Jurídicas, UNAM, 1986. p. 136.

El mandato puede ser con o sin presentación. Puede ser para actos jurídicos específicos o puede ser mandato general, es decir, para pleitos y cobranzas, para administrar bienes o para actos de dominio, bastando insertar en los poderes la mención de éstas facultades para que el apoderado esté legitimado para actuar en la extensión de las mismas.

De todo esto se deduce que el mandato en sí mismo tiene efectos entre las partes; para que se actúe frente a terceros se requiere un poder de representación.

El poder de representación es un acto unilateral que el mandante realiza frente a terceros a efecto de investir al mandatario de determinadas facultades; por esta razón el legislador mexicano exige que el poder del mandato se otorgue en escritura pública o en carta poder firmada ante dos testigos y con ratificación de firmas del otorgante y testigos ante notario, ante los jueces o autoridades administrativas: cuando el poder sea general, cuando el interés del negocio llegue a cinco mil pesos o exceda de esa suma y en términos generales, cuando el mandatario haya de ejecutar algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público.

Otra forma diferente de representación en materia laboral aparece en la fracción II del artículo 692, que menciona: " Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral en cuyo caso la única exigencia es que ese carácter conste

en un testimonio notarial ".

Por Testimonio Notarial debemos entender la copia íntegra del instrumento, escritura o acta notarial y se transcribe o se incluyen reproducidos los documentos anexos que obran en el apéndice.

La tercera posibilidad incluida en la fracción III, atiende a los casos en que el compareciente se ostenta como apoderado de persona moral, en cuyo caso podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

La carta poder es un documento privado, redactado en forma de carta, suscrito por el otorgante y dos testigos mediante el cual se apodera a determinada persona para la realización de actos jurídicos que el propio documento exprese.

Por último, los representantes de los sindicatos deberán acreditar su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Ahora bien, la Legislación laboral en el precepto apoderado y representante a que hace mención en el artículo 692

crea cierta confusión, ya que la fracción III del citado artículo plantea una alternativa que podría tener cierto valor sistemático: el compareciente que actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o solo con carta poder otorgada ante dos testigos previa comprobación de quien la otorga está legalmente autorizado para ello.

Este mecanismo hace alusión de acuerdo a la ley, a tres tipos de apoderado:

a) Apoderado representante Legal. El mandato deberá constar en escritura pública y el mandatario deberá tener facultades para conciliar y transigir.

b) Apoderado con mandato otorgado en escritura pública. Podrá ser mandatario general o especial y la escritura deberá contener las facultades de quien le otorga el mandato.

c) Apoderado especial con mandato otorgado mediante carta poder. La condición para que un mandato otorgado en carta poder pueda ser general es que se firme ante dos testigos y que las firmas se ratifiquen ante notario, los jueces o autoridades administrativas correspondientes.

Desde un punto de vista muy personal, la distinción entre apoderado y representantes es, un tanto artificial a partir

de que también los representantes son apoderados, según se desprende del propio artículo 692 y de la naturaleza misma del contrato de mandato.

Siguiendo este orden de ideas, la Legislación Laboral establece que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a los lineamientos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, siempre de que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

La misma Ley Federal del Trabajo establece que el poder que se otorga al trabajador para ser representado en juicio se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se expresen en el mismo.

Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar Poder mediante simple comparecencia previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma. En este caso los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por la autoridad.

En otro aspecto, nuestra Constitución General de la República garantiza en su artículo 5o. la libertad de trabajo. El goce y ejercicio de este derecho tiene diversas fronteras, entre las cuales encontramos la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años y mayores de esta edad y menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente.

En México, los mayores de dieciséis años tienen plena capacidad para prestar libremente sus servicios; en tanto que los mayores de catorce y menores de dieciséis, necesitan de autorización de sus padres o tutores; a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

La Legislación Laboral establece que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

### 3.4.- PERSONALIDAD DE LAS PARTES DE UN JUICIO LABORAL.

Un t3pico verdaderamente revelante es el que se refiere a la comparecencia o personalidad de las partes en las etapas de conciliaci3n y de demanda y de excepciones en la primera audiencia del Juicio Laboral, el que ha suscitado desde la promulgaci3n de las reformas procesales de 1980, las m1s diversas controversias, sin lograrse hasta el presente un consenso general en la doctrina sobre aspecto tan importante de la litis laboral.

En tal virtud y de acuerdo con el criterio de nuestros Tribunales de Trabajo, Tribunales Colegiados de Circuito y Suprema Corte de Justicia, lo m1s conveniente a fin de evitar posibles contrariedades procesales, es tener presente lo dispuesto en el art3culo 876 de la Ley Federal del Trabajo, que se1ala en su fracci3n I en forma imperativa, que en la fase conciliatoria las partes comparecer1n a las juntas, sin abogados patrones, asesores o apoderados; la interpretaci3n jur3dica del vocabulo "personalmente" debe entenderse en el sentido en que las partes concurren directamente ante la junta y no por conducto de apoderado, y que cuando se trate de apoderados morales, 3stas podr1n hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relaci3n laboral tengan la representaci3n del patr3n conforme a lo dispuesto en el art3culo II de La Ley Federal del Trabajo Consecuentemente a3n cuando el representante de la empresa haya otorgado poder general para pleitos y cobranzas, en el que se le



confiere al apoderado facultades para comparecer a juicio, con el carácter de representante legal de su mandante, tal personalidad no faculta aquél para concurrir a la etapa de conciliación, por cuanto que, siendo esencialmente apoderado de la empresa demandada, no tiene dentro de la relación laboral, la representación del patrón a que alude el artículo II de la mencionada Ley, el que literalmente dispone: "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 obligasen en sus relaciones con los trabajadores". Además se debe considerar que justifiquen su personalidad, cuando se trata de personas morales no mediante simple carta poder sino con poder notarial, en el que se deberá consignarse, por ejemplo, entre otros particulares los siguientes:

...Entendiéndose que el presente poder se confiere expresamente para que indistintamente cualquiera de los apoderados citados, comparezca a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y demás Autoridades y Tribunales Laborales del país a realizar todas las gestiones y trámites necesarios en que sea parte: asuntos en los que comparecerá con el carácter de representante legal de la mandante en los términos de la Ley de Sociedades Mercantiles y consecuentemente como representante del patrón en los términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, actuando por tanto como administrador y representante legal en los términos de los

artículos 692, fracción II, 789 y 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente comparecerá a los procedimientos ante las autoridades del trabajo a la etapa de Conciliación, teniendo facultades para llegar a cualquier arreglo en interés de la mandante, así como la etapa de Demanda y Excepciones.

En los términos de lo dispuesto en el Artículo 786 de la mencionada Ley, los apoderados instituidos cuenta con facultades para absolver posiciones a nombre de su representada.

Los poderes conferidos, podrán ser ejercitados por los apoderados en forma unitaria.

De todos es conocido el criterio del legislador expuesto en el Diario de Sesiones y en la Exposición de Motivos de las reformas procesales de 1980, en cuanto a darle el mayor énfasis e importancia posible a la etapa de Conciliación, "con el fin plausible, de lograr en esa primera etapa del procedimiento laboral, un acuerdo, advenimiento o transacción de las partes en conflicto, evitando así la prosecución del juicio laboral, con su secuela de tiempo, esfuerzo y trastornos en el centro de trabajo respectivo".

Consideraron dichos legisladores del ochenta, que para lograr el deseado arreglo entre las partes en conflicto, en forma

ágil y expedita, debían comparecer a las etapas de Conciliación y demanda y Excepciones, PERSONALMENTE las partes interesadas, sin sus representantes o apoderados.

Consecuentemente fue recogido este criterio por el Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que establece en sus incisos I, II y VI lo siguiente:

Artículo 876. La etapa de Conciliación se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán PERSONALMENTE a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II.- La junta intervendrá para la Celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa Demanda y Excepciones.

De la simple lectura de precepto en cita, se aprecian omisiones y falta de claridad.

En efecto, no señala, como debía hacerlo, quienes

pueden comparecer "personalmente", tratándose de personas morales máxime en los juicios del trabajo, donde casi siempre una de las partes, es persona moral.

Pero lo más significativo y discutible jurídicamente a éste respecto, es el criterio establecido por nuestros tribunales de Trabajo, adoptadas por los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la República, en reunión celebrada los días 22 al 25 de Junio de 1980, en la Ciudad de Oaxaca y sustentado así mismo por los Tribunales Colegiados de Circuito, en el sentido de que si las partes no comparecen PERSONALMENTE a la etapa de Conciliación, los abogados o representantes legales de las mismas, NO PODRAN COMPARECER A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, quedando por ello invalidados, como sanción o castigo, de comparecer a la segunda e importante etapa de la primera audiencia, declarándose además. por no haber asistido a la etapa de conciliación, que se tiene a su perjuicio, por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Es importante señalar que la comentada determinación de nuestros órganos jurisdiccionales, contraviene lo dispuesto en el artículo 692 de la Ley de la materia, el que a la letra establece: "que las partes podrán comparecer a juicio, en forma directa o por conducto de apoderados legalmente autorizados", y siendo lo cierto que jurídica y procedimentalmente el juicio laboral comienza en la etapa de Demanda y Excepciones y no en la etapa de Conciliación, no tiene en nuestra legislación, soporte

legal alguno, la "sanción" comentada, que en estos casos vienen aplicando nuestros Tribunales del Trabajo.

Por otra parte debemos tener presente que la personalidad en el amparo y también en primera instancia, debe y puede examinarse de oficio y en cualquier estado del juicio pues no es necesario que una de las partes en el amparo objete la personalidad de la otra, para que el Juez que conoce de un procedimiento laboral, proceda a examinar dicha cuestión, ya que la materia relativa a la personalidad es de derecho público y siempre debe examinarse de oficio, por ser la base fundamental del procedimiento, debiendo los Jueces rechazar la personalidad, en cualquier momento del juicio en que adviertan los defectos de que adolece el título que la acredita, y sin que para ello sea obstáculo no haberla desechado desde el principio.

Como las cuestiones de Personalidad son de previo y especial pronunciamiento, no debemos olvidar que el agraviado debe impugnarla de inmediato, y no esperar hasta que se reclame el laudo en amparo indirecto, para hacerla valer como violación procesal, porque no se encuentra comprendida en ninguna de las hipótesis del artículo 159 de la Ley de Amparo.

Asimismo debemos tener presente que el apoderado de persona moral al propio tiempo que acredita su personalidad con el poder a que antes nos hemos referido, deberá acreditar, también notarialmente, que la persona que le otorgó el poder

estaba facultada para ello.

De no hacerlo, en cualquier tiempo podrá sobreponerse el procedimiento instaurado y si no lo hace la autoridad jurisdiccional, podrá y deberá hacerlo el Juez de Distrito correspondiente, y si no, el Tribunal Colegiado de Circuito o la Suprema Corte de Justicia al conocer del juicio de amparo que se establezca.

JURISPRUDENCIA DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

PERSONALIDAD, CONTRA LOS ACUERDOS QUE LA TIENEN POR ACREDITADA, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO.

--- Las resoluciones de las juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen por acreditada la personalidad de los comparecientes como representantes de las partes, son actos que no pueden repararse en el Laudo, por lo que deben impugnarse en amparo indirecto, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo.

Jurisprudencia 155 (Séptimo Epoca), Pág. 151, Volumen 4a Sala Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

Publicada en la página 601 del IV Tomo de Actualización Laboral.- Ediciones Mayo.

PERSONALIDAD, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO CONTRA LAS RESOLUCIONES QUE TIENEN POR ACREDITADA LA.

---Las resoluciones en que la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene por acreditada la personalidad de las comparecientes como representantes de las partes, son actos que no pueden repararse en el Laudo, y en estas condiciones, tales resoluciones deben impugnarse, no al promoverse el juicio de amparo directo contra el propio laudo, sino mediante el amparo indirecto.

Informe de 1984, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 16.

### 3.5.- ACTUACIONES DE LAS JUNTAS. TIEMPO DE PRACTICARLAS.

Después del punto de vista procesal la palabra "actuación", tiene dos sentidos, uno restringido y otro amplio. Actuación es la actividad propia del órgano jurisdiccional, o sea, los actos que ha de llevar a cabo en ejercicio de sus funciones.

En sentido más restringido, la actuación es la constancia escrita de los actos procesales que se practican y que, en conjunto, forman los expedientes o cuadernos de cada proceso o juicio.

Normalmente se confunden el término de actuaciones con el de diligencias. Pero la diferencia es notoria, ya que las diligencias son los actos procesales en los que se cumple lo ordenado por el juez. Las actuaciones son el género y la diligencia es la especie.

Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que la Ley no disponga otra cosa.

Son días hábiles para efectos de las actuaciones procesales todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta suspenda sus labores ya sea por vacaciones, desfiles, etc.

Se considerara horas hábiles las que están comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, exceptuando el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles.

Atendiendo a diversas circunstancias del caso y por la imposibilidad o la justificación los presidentes de las juntas, los de las Juntas especiales y los auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cuál es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse.



Para evitar que la parte contraria conozca los elementos con que cuenta la otra parte, la audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En el supuesto de que se suspenda la audiencia o diligencia, ésta deberá continuar el siguiente día hábil; la Junta hará constar en actos la razón de la suspensión. (Esta es una facultad discrecional con que cuentan las Juntas en atención a los horarios y disposición de su personal).

Ahora, los actos en que se consignen las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, cuando quieran y sepan hacerlo.

En relación con las audiencias, estas son el conjunto de actos procesales que realizan las juntas por medio de los representantes que las integran, oyendo a las partes y a través de los cuales se desarrolla prácticamente el proceso laboral, ya que es preponderantemente oral.

a) En las audiencias que se celebren se requiere de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario.

Es cierto que en las audiencias las partes pueden comparecer por escrito, sin embargo, es obligatorio su presencia física o de sus apoderados, ya que en caso de incomparecencia se le harán efectivos los apercibimientos decretados en autos.

b) Las audiencias serán públicas, la Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando así lo exija o convenga el mejor despacho de los negocios la moral o las buenas costumbres.

## CAPITULO IV

## C A P I T U L O I V

## 4.1.- CONCEPTO DE PROCESO.

La palabra proceso, deriva etimológicamente del latín processus, que significa acción de ir hacia adelante.

Para entender y comprender lo que es el proceso, es necesario previamente referirse al concepto de litigio, el cual no es un concepto esencialmente procesal, porque todo proceso presupone un litigio , pero, no todo litigio desemboca necesariamente en un proceso.

El litigio forma parte, en general, de los fenómenos de la conflictiva social, pues es el choque de fuerzas contrarias, cuando dicho choque de fuerzas mantiene un equilibrio, el grupo social progresa y se mantiene estable, pero cuando esas fuerzas no se mantienen en equilibrio, será un síntoma patológico social.

Es por ello que el litigio es el conflicto jurídicamente trascendente que constituye el punto de partida o causa determinante de un proceso. De esto se infiere que el litigio es siempre el contenido y el antecedente de un proceso y es por ello que el proceso es un medio de solución del litigio.

El proceso viene a ser un instrumento para solucionar ciertos tipos de conflictiva social, es decir, se quiere ver en el proceso un instrumento de solución de la conflictiva social, que permita el mantenimiento de ese equilibrio de las relaciones jurídicas contrapuestas que por su choque entre ellas, amenazan la paz social.

El Derecho, como norma que determina la conducta social presupone que los destinatarios habrán de observarlo espontáneamente. Admite, sin embargo, la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el proceso que es, en principio un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea de proceso envuelve, el propósito que, en términos generales es la procuración de la justicia o de la seguridad pública.

Ahora bien, generalmente se atribuye al proceso un doble objeto o fin, el del mantenimiento de la legalidad establecida por el legislador (inmediato) y el consistente en la protección de los derechos particulares, o sea la tutela de los derechos llamados subjetivos (mediato).

El objeto o fin del proceso, exactamente, es la jurisdicción, mediante cuyo ejercicio los órganos jurisdiccionales aseguran la eficacia de la legalidad. La protección de los intereses particulares no es el objeto del proceso, sino el resultado que este ofrece.

Por lo tanto, me adhiero al concepto que menciona:

"el proceso será el conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente".(6)

De esto se desprende, que el proceso tiene como finalidad Institucional la constancia en el orden jurídico, es decir, el procurar su preservación, conservación y mantenimiento.

#### 4.1.1.- PROCESO Y PROCEDIMIENTO, DISTINCION Y RELACION.

Ante el nacimiento y desarrollo desordenado de las Instituciones del Derecho Laboral y sus normas de aplicación e interpretación, es obvio que no existía una codificación armónica que pudiera distinguir tajantemente al Derecho Laboral del Derecho Procesal Laboral. Así tampoco en principio se distinguió con claridad el proceso del procedimiento. Y tanto en la doctrina como en los textos legales encontramos una confusión ya que se han utilizado como términos sinónimos, lo que nos conduce

(6) DE PINA Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México, D.F., p. 398.

a graves errores, sobre todo cuando se trata de precisar el alcance jurídico de cada Institución.

Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia como sinónimos o como conceptos intercambiables pero, sin embargo, la diferencia es marcada entre ellos, porque si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso.

El vocablo procedimiento es un sustantivo plural cuya raíz latina es procedo, processi, procedere, proceder, adelantarse, avanzar. En general el procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto. De aquí que ambos conceptos coincidan en su carácter dinámico, reflejado en su común etimología, de procedere, que significa avanzar, caminar; pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos que entre sus sujetos, o sea, las partes y el juez, se establecen durante la substanciación del litigio.

El proceso se caracteriza por su finalidad Jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal, como sucede en el orden administrativo o en el legislativo) se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o vinculados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmente suyo,

como por ejemplo el procedimiento incidental.

El proceso es entonces un conjunto de procedimientos, entendiéndose éstos, como conjunto de formas o maneras de actuar, por lo anterior, la palabra procedimiento en el campo jurídico no debe ni puede ser utilizada como sinónimo de proceso. El procedimiento se refiere a la forma de actuar y, en este sentido, hay muchos y variados procedimientos administrativos, notariales, registrales, etc.

Así vemos que el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional y existirá una finalidad compositiva del litigio inmersa en el mismo.

En cambio, el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso y por lo tanto hay una serie de actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional ligados entre si y adminiculados por el resultado del acto final, al que no le interesa la función compositiva del litigio. Entonces todo proceso para su realización necesita de un procedimiento, aunque no todo procedimiento es un proceso; porque hay casos, como el procedimiento incidental que se da dentro del proceso.

El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido.



#### 4.2.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. CONCEPTO Y GENERALIDADES.

El derecho procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso. Como conjunto de reglas de derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial o jurisdiccional, para no vincular necesariamente la expresión o la presencia de un Juez sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias. Sin embargo, en una pretensión científica tenemos que vincular al derecho procesal con la aportación de quienes lo convierten en el objeto principal de su tarea científica. Por último el derecho procesal, como instrumento para hacer efectiva la justicia y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad.

Suele invocarse la unidad sustancial del proceso. Sin embargo no es recomendable su exposición conjunta, ya que puede ocurrir, que alguna de sus ramas contenga principios esencialmente discrepantes de los que sirven a las otras. Es el caso, v. gr., del derecho procesal del trabajo a partir de la reforma que entró en vigor el 10. de mayo de 1980.

De acuerdo a la realidad mexicana podrían mencionarse las siguientes ramas:

- a) Derecho procesal civil.

- b) Derecho procesal penal.
- c) Derecho procesal administrativo (contencioso admvo).
- d) Derecho procesal del trabajo.
- e) Derecho procesal fiscal.
- f) Derecho procesal internacional.

El Derecho Procesal del Trabajo, es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico; no por ello es menos importante. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del derecho que consideraran las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero patronales y la participación del Estado en la impartición de la justicia laboral, surgió el Derecho Procesal Laboral, evidentemente emanado en principio del Derecho Procesal en General.

La falta de sistema y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, en su aplicación e interpretación por las autoridades, pusieron de manifiesto la necesidad de crear una ciencia, que regulase la actividad jurisdiccional de acuerdo a las características propias de las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, profundamente humanas y esencialmente dinámicas.

En México hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales. Fue hasta la aparición de este ordenamiento cuando por

primera vez el Legislador dió muestras de una seria preocupación por ordenar más o menos sistemáticamente los principios propios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado, en la impartiesen de la justicia laboral.

Por otro lado, múltiples son los conceptos que se han vertido en vía de definición del Derecho Procesal Laboral. Pero podríamos afirmar que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo. Esta definición, que intenta también ser sintética, pone de manifiesto la concepción normativa: derecho objetivo; la intervención del órgano competente; solución jurisdiccional y su objeto específico; los conflictos de trabajo.

#### 4.3.- CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Mencionar cuáles son las características del derecho procesal del trabajo es determinar, más allá de su naturaleza, método y sistemática, aquellos atributos que permiten distinguirlo de otras disciplinas. Es prudente no confundir esos datos con los principios que lo presiden, aun cuando es obvio el parentesco que puedan guardar.

En realidad los principios expresarían la política seguida por el legislador al dictar las normas procesales. Las características son, en alguna medida, el resultado de esos principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente. Un ejemplo podrá aclarar esta diferencia difícil: el principio de la inmediatez a virtud del cual los funcionarios que habrán de resolver los conflictos tienen que intervenir en todo el proceso para poder sensibilizarse ante su marcha y estar en condiciones de resolver "en conciencia", tal como lo manda el art. 841 LFT, determina que se trate de un procedimiento sencillo, de tal manera que puedan conducirlo quienes por ser representantes sectoriales no necesariamente son peritos en derecho. El principio de la tutela en beneficio del trabajador produce, como característica, el trato desigual a las partes.

Las características que distinguen al derecho procesal del trabajo de otros derechos procesales serían las siguientes:

a) Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso.

b) Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito

constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico.

c) Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones.

d) La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial. (7)

#### 4.4.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Cuando se afirma la autonomía del derecho del trabajo se sostiene generalmente que éste tiene principios propios diferentes a los que inspiran otras ramas del derecho. Esto expresa una verdad indiscutida, pero deja abierta la pregunta acerca de si los principio son, en el derecho del trabajo, conceptualmente iguales a los del derecho común, no obstante sus propósitos distintos.

En realidad no es admisible una versión alternativa de los principios. Corresponden, en rigor, a una idea única de valor universal. Lo difícil es encontrar una definición aceptable.

(7) DE BUEN Lozana Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D.F., 1990, p. 48

Se estima que no puede haber diferencia conceptual entre unos y otros principios, pero sí en cuanto a los motivos que los inspiran o, desde otra perspectiva, a las intenciones que expresa.

El manejo de los principios generales del derecho resulta difícil porque, generalmente, el legislador prefiere hacerlos flotar como un punto de partida que se esconde en la letra de la ley en lugar de formular, respecto de ellos, declaraciones comprometedoras.

El Legislador mexicano, en el campo concreto del derecho laboral, ha sido, sin embargo, un poco más audaz. A la Ley de 1970 se incorporaron principios sustantivos cuya declaración no deja lugar a dudas. Así en el art. 2o. se expresa el propósito de las normas laborales de "conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones", que define un principio populista, pero en una clara tesis de capitalismo socializado. Así el art. 3o. puso de manifiesto la idea del trabajo como derecho y deber sociales, subrayando además, en una generosa catarata de ideas, los principios de dignidad, respeto, libertad, garantía de la vida, de la salud y de un nivel decoroso en el orden económico para el trabajador y su familia. En el segundo párrafo se consagró el principio fundamental de la igualdad de trato entre los trabajadores y en el art. 18, el de la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las

normas de trabajo.

La condición tutelar, en beneficio del trabajador, es un principio indiscutible del derecho individual que comparte con el administrativo laboral. El principio del equilibrio entre las partes, como meta normativa, por la vía legislativa o a través de la contratación colectiva, resalta como la condición particular del derecho colectivo.

Los principios del derecho procesal no se expresaron con claridad en las reglas de la ley de 1931 ni la de 1970.

Sin embargo resulta evidente que al margen de que se encontraran ciertos principios más o menos encubiertos (oralidad, inmediatez, sencillez, gratuidad, etc.) lo fundamental es que el derecho procesal laboral respondía a la idea de la igualdad de las partes en el proceso. En eso radicaba una diferencia importante que indebidamente vinculada esas reglas mucho más que al espíritu predominante en el derecho colectivo que en el individual o en el administrativo.

El nuevo Título Catorce de la ley, a partir de 1980 ha puesto, en cambio, de manifiesto, una nueva política procesal que destaca a los principios y rompe en forma dramática con la tesis de la igualdad que ahora, en vez de ser un punto de partida es, simplemente, el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar.

No obstante esta coincidencia actual, sí resulta necesario poner de manifiesto las semejanzas y diferencias que presentan los principios sustantivos y los procesales.

En primer término, es obvio que tanto del derecho sustantivo como el procesal intentan la realización de la justicia social. A ese efecto ambos estiman que existe una evidente desigualdad entre las partes, sustancialmente derivada de la diferencia económica y como consecuencia, cultural, en que se encuentran. En virtud de ello procura la igualdad como meta. El derecho sustantivo, estableciendo de manera impositiva, inclusive por encima de la voluntad del trabajador, determinados derechos mínimos y ciertas obligaciones máximas. El derecho procesal reconociendo que el trabajador debe de ser auxiliado durante el proceso por la propia autoridad juzgadora, de manera que al momento de quedar el expediente en estado de resolución, la aportación procesal de las partes permita una resolución justa.

Las diferencias son, a su vez, evidentes. Cada uno de los grandes capítulos del derecho sustantivo está destinado, en lo fundamental, a consagrar los derechos de los trabajadores o a reglamentar las vías para que éstos sean mejorados (contratación colectiva). En cambio el derecho procesal contiene las normas que pueden hacer efectivos esos derechos, cuando no son reconocidos por los patrones o sirve de instrumento para que aplicado las normas sustantivas que consagran el equilibrio entre las partes



como una finalidad laboral, se determinen coactivamente nuevos derechos.

En el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el primero de la reforma procesal de 10. de Mayo de 1980, se hace una amplia enunciación de los principios generales del derecho procesal del trabajo.

El Artículo de referencia forma parte de un capítulo intitulado, precisamente "Principios procesales", que se desarrolla en cuatro artículos (685 al 688) a lo largo de los cuales se hace presente la política seguida en esta materia procesal.

De conformidad con lo expuesto en los cuatro artículos que mencionamos, nuestra ley labora consagra los siguientes principios generales del derecho procesal: a) Publicidad, b) Gratuidad, c) Inmediatez, d) Oralidad, e) Instancia de parte, f) Concentración, g) Sencillez, h) Suplencia de la queja, i) Paridad procesal.

LA PUBLICIDAD.- Esta característica, se encuentra refrendada por el numeral 720 de la Ley Laboral que expresamente dispone: "Las audiencias serán públicas". Lo anterior implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado en presenciarlas, claro con la sola limitante de que no

intervengan o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y que por otra parte, las partes en conflicto puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y el resultado de las audiencias.

Esta característica en el Derecho Procesal Mexicano tiene una excepción, y la consigna el propio artículo 720 antes referido, cuando dispone al referirse a las audiencias: "La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

GRATUIDAD.- Esta característica esta en función de la obligación del estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes. Su base jurídica se encuentra consignada en el artículo 17 Constitucional, ya que este precepto en su segunda parte dispone: "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito... "

INMEDIATEZ.- Esta característica es una de las más importantes en nuestro derecho, pues implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tiene la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de

presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias y de esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. Lo que implica o presupone que la misma persona que representa a la autoridad sea la que reciba la demanda, conozca los prolegómenos del procedimiento y dicte el laudo que pone fin al juicio. Conforme a las últimas reformas procesales el legislador hizo extensivo este principio o característica a las mismas partes en conflicto, ya que en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo se consignó: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban".

ORALIDAD.- Esta característica es de las más distintivas en el procedimiento laboral que sobresale respecto a las demás ramas del derecho, implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita; sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento. Esta característica esta íntegramente ligada por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que dispone: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley".

En relación con lo anterior la Cuarta Sala de la

Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su opinión, que aunque relacionada con la Ley Federal de Trabajo de 1970, sigue teniendo vigencia, porque ésta característica de oralidad se conservó en las reformas procesales de 1980.

"AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE".-

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

Amparo directo 867/82. Sindicato de la Empresa Cooperativa de Consumo Sección 65 "5 de septiembre" C.T.M. 31 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos, ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Epoca, Volumen 58, Quinta parte, Pág. 13.

Precedente:

Séptima Epoca : Volumes XIV, Quinta Parte, Página 13.

INSTANCIA DE PARTE.- Esta característica no es exclusiva del Derecho Procesal Laboral, pues se da en la generalidad de todos los derechos procesales, y significa que la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora, o sea, no puede actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda por parte del actor, para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actúe. Esta característica ha sido tratada por la Doctrina Jurídica bajo el nombre de principio dispositivo y ha sido calificado como un verdadero triunfo de la libertad que garantiza la autonomía en el ejercicio de la acción procesal, como un patrimonio del gobernado y no de la autoridad.

CONCENTRACION.- Esta característica consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia. Trae como ventaja una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento. Un ejemplo claro es la forma en que el legislador ha dividido las audiencias en el procedimiento laboral. Conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1931 había cuatro audiencias: La de Conciliación; la de demanda y excepciones; la de ofrecimiento de pruebas y la de recepción de pruebas. Conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1970 el procedimiento se desarrolló en tres audiencias: La de

conciliación, demanda y excepciones; de ofrecimiento de pruebas y de recepción de pruebas. Y a partir de las Reformas Procesales del primero de Mayo de 1980 sólo se llevan a cabo dos audiencias: La de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y una segunda de recepción de pruebas.

SENCILLEZ.- Esta característica también llamada de informalidad en el proceso, consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Se busca que la historia escrita que necesariamente tiene que quedar de los distintos pasos del procedimiento sea clara, breve y despojada de expresiones retóricas y rimbombantes y formalismos insípidos y tediosos.

El legislador actual congruente con esta característica sólo impone una formalidad especial para las actuaciones procesales y la misma se encuentra contenida en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario; hacerlo constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervengan, que quieran y sepan hacerlo.

SUPLENCIA DE LA QUEJA.- Esta característica está siendo muy discutida por los maestros y estudiantes de derecho, porque viene a modificar substancialmente la esencia misma del derecho

procesal, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte. En efecto, el segundo párrafo del artículo 685 de las reformas procesales que entraron en vigor en el año de 1980 impone a la Junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o los hechos narrados se advierta que el actor tenga derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones.

Esta modalidad incluida en la ley por el legislador, no tiene precedentes en nuestro derecho laboral ni en la jurisprudencia. Se advierte la influencia de una corriente totalmente proteccionista para la clase trabajadora. Pero quiérase o no rompe con los principios doctrinales que sirven de base y fundamento a todo el derecho procesal.

Por otra parte también se introdujo en la misma Ley un referendun a la nueva institución de la suplencia de la queja en el Derecho Laboral Mexicano, cuando en su artículo 873, segundo párrafo, dice:

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que a haya incurrido y lo prevendrá

para que los subsane dentro de un término de tres días".

Esta nueva característica de la Ley Federal del Trabajo rompe con el mundialmente conocido principio de igualdad o paridad procesal; e inclusive pone a la autoridad en el campo de la parcialidad, al tener que actuar de oficio en beneficio de la clase trabajadora.

PARIDAD PROCESAL.- Independientemente de las anteriores características que derivamos de la Ley Federal del Trabajo, considero importante hacer referencia a uno de los principios fundamentales del derecho procesal, que la doctrina lo llama principio de igualdad o de paridad procesal.

Este principio consiste en que el proceso a ambas partes se les debe de dar un trato igual; o dicho de otra forma, implica que actor y demandado tiene las mismas oportunidades de ataque y defensas. Se ha manifestado que este principio es el defensor de la tradicional idea de justicia.

Las opciones doctrinales están divididas, cuando se hace referencia a este principio en el Derecho Procesal Laboral Mexicano. Los defensores del mismo lo consideran como necesario e indispensable para una buena administración de justicia. Sus opositores opinan que no debe tratarse igual a los desiguales. Porque los patrones y los trabajadores no tienen los mismos recursos culturales y económicos y sostienen que la verdadera



paridad procesal está en tratar desigual a los desiguales.

Lo cierto es que hasta antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, no se encuentra ningún precepto expreso como el nuevo artículo 685 segundo párrafo, que rompe con el principio de paridad procesal. Por otra parte, es evidente que en el seno del constituyente imperó este principio al momento de redactar el artículo 123 Constitucional, que es la base y fundamento del derecho laboral mexicano.

## CAPITULO V

## CAPITULO V

## 5.1.- LOS TERMINOS PROCESALES.

El artículo 17 constitucional eleva al rango de Garantía Individual el derecho que todo gobernado tiene a que los tribunales estén expeditos para administrar justicia, y la materia laboral no es la excepción. Por lo tanto que las Juntas también están expeditas para administrar la justicia obrero-patronal. Y para que la actividad jurisdiccional sea expedita, el tiempo juega un papel muy importante, debido a que existen derechos y obligaciones de las partes y de la autoridad que no pueden quedar a su cumplimiento voluntario o definitivamente aplazado, por eso el legislador creó las figuras jurídicas de la prescripción, caducidad, preclusión, etc. y fijo términos fatales para la realización de determinados actos.

El tiempo en el proceso es un factor de importancia decisiva, como en la vida. La eficacia de sus efectos se manifiesta por ejemplo, en su conexión con los días y horas hábiles, con los términos judiciales, con la caducidad de la instancia, sin olvidar la trascendencia de la prescripción en el orden procesal.

La influencia del tiempo en el proceso es, pues,

ineludible y ha de ser tenida muy en cuenta al regular las actividades en que la jurisdicción laboral se desenvuelve, por lo tanto lo más importante de los términos procesales, es saber contarlos con el objeto de abocarse adecuada y oportunamente a las diversas etapas del procedimiento.

#### 5.1.1.- TERMINOS Y PLAZOS.

La palabra término expresa, en su acepción forense, el espacio de tiempo que se concede a las partes para evacuar o desahogar algún acto o diligencia judicial, considerándose generalmente como sinónimo de plazo. Sin embargo, la doctrina procesal distingue entre término y plazo, entendiendo al primero como el espacio de tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad del tribunal con las partes o con otras personas; plazo, es el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales para la actividad de las partes.

En la Ley Federal del Trabajo, reformada, no existe ninguna diferencia entre términos y plazos, hablando únicamente de términos, aunque algunas veces se esté ante un plazo, y como nuestra ley sólo se refiere a términos, éstos pueden definirse como determinados espacios de tiempo señalados para el ejercicio de un acto procesal.

De acuerdo con lo previsto por la Ley, los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surtan sus efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Los términos procesales se han clasificado en prorrogables e improrrogables, que llevan en su propia denominación su exacta definición. Los improrrogables se les conoce también como perentorios.

También suelen clasificarse en legales o concedidos por la Ley, sin que precisen declaración del órgano que juzga, y jurisdiccionales o judiciales, que son aquellos que el órgano que juzga puede señalarlos dentro de lo autorizado por la Ley.

En el proceso del trabajo, los términos son todos improrrogables o fatales en beneficio de la celeridad y rapidez.

Por razones obvias, en ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante las Juntas; sin embargo, quedan exceptuados de esta disposición los términos del procedimiento de huelga en el cual todos los días son hábiles.

Como regla general, cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles, a fin de evitar que se prolongue indefinidamente el procedimiento.

La Ley Federal del Trabajo en vigor le dedica íntegramente el Capítulo VI del Título Catorce a la reglamentación de la forma en que surten sus efectos y deben computarse los términos procesales.

En el desarrollo del procedimiento laboral encontramos los siguientes términos:

a) El que corre entre la hora y fecha en que se deja citatorio al demandado y el momento del día siguiente, en que se lleva a cabo el emplazamiento. (Art. 734 fracc.III)

b) El que corre entre el momento del emplazamiento y la fecha de la audiencia de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. (Art. 873)

c) El que corre entre la fecha de suspensión en la etapa de conciliación y la nueva fecha que se señale para continuar la audiencia. (Art. 876 fracc IV)

d) El que corre entre la fecha de notificación del acuerdo de admisión de pruebas y la fecha de recepción de las mismas.

e) El que corre entre la notificación que se hace a las partes y la fecha de recepción de su declaración confesional.

f) El que corre entre la audiencia de la fecha donde se

reconviene al actor y la nueva fecha que se señala para que conteste la reconvencción. (Art. 878 fracc. VII)

g) El que corre entre la notificación del acuerdo que señala hora y fecha para la audiencia de discusión y votación del laudo y la fecha de realización de tal acto. (Art. 887)

h) El que corre entre la fecha de publicación de edictos y la del remate de bienes. (Art. 971)

i) El que corre entre la audiencia de remate y la nueva fecha de la siguiente almoneda. (Art. 974)

j) El que corre entre la notificación del acuerdo que señala la hora y fecha para llevar a cabo una audiencia incidental y la fecha de realización de la audiencia incidental. (Art. 763)

k) El que corre entre la notificación del acuerdo que admite una demanda de tercería y la fecha de la realización de la audiencia incidental. (Art. 977 fracc. II)

l) El que corre entre la fecha de emplazamiento a huelga y la audiencia de conciliación. (Art. 926)

m) El que corre entre el emplazamiento a huelga y la fecha del estallamiento de la misma. (Art. 920)

### 5.1.2.- LA CADUCIDAD.

Intimamente ligada con el factor tiempo, y sobre todo con el tiempo dentro del procedimiento laboral, tenemos la figura jurídica de la Caducidad de la Instancia. La caducidad es la sanción que la ley establece a la inactividad procesal de las partes como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de acción.

Así tenemos que esta figura jurídica "es la extinción de la Instancia judicial porque las dos partes han abandonado el ejercicio de la acción procesal" (8). O sea, que es la extinción de la relación jurídica procesal a consecuencia de la inactividad del demandante y del demandado durante un cierto tiempo, (el señalado en el ordenamiento procedimental que la regule). Por el hecho de que el actor no promueva en el juicio durante cierto tiempo establece una presunción racional que no es su deseo llevarlo adelante, que ha perdido su interés de proseguir la contienda.

La sociedad y el Estado tienen interés en que no haya litigios, porque son estados patológicos del organismo jurídico y los juicios pendientes por tiempo indefinido producen daños sociales; mantienen en un estado de inseguridad e incertidumbre

(8) CORDOBA Romero Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor, México, D.F., 1986, p. 56.



a los intereses económicos como morales materia de la contienda. Se ha dicho que ésta figura está en favor de la administración de justicia, por tener como finalidad evitar que se alarguen indefinidamente los procedimientos laborales y está acorde con el principio de celeridad procesal.

La Ley Federal del Trabajo establece: "Los presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley, corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario".

Constituye una novedad de la reforma de la Ley de 1980, la obligación que tienen los presidentes y los auxiliares de las Juntas, que los juicios laborales que ante ellos se tramiten no queden inactivos.

Ahora bien, en cuanto al modo de operar de la Caducidad la Legislación Laboral establece "Cuando para continuar el trámite del juicio sea necesaria la promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente, con apercibimiento de que de no hacerlo operará la caducidad en un plazo de seis meses, lo que constituye un requisito indispensable de procesabilidad".

Es de advertirse, que esta disposición se considera de

difficil aplicación, ya que en la Ley de 1931 la caducidad operaba ipso facto, es decir, por el simple transcurso del tiempo aun sin petición de partes; en la Ley de 1970, operaba cuando había dejado de formularse una promoción necesaria para impulsar el procedimiento en cierto tiempo. El precepto actual cierra la puerta a la procedencia de la caducidad en contra de los trabajadores, toda vez que la autoridad del trabajo deberá recordarles la necesidad de promover, a efecto de evitar la caducidad, ya que en caso contrario se aplicaría la sanción con un notorio detrimento de la paridad procesal.

El artículo 773 de la Ley Laboral regula la caducidad en nuestro derecho mexicano en la siguiente forma: "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento".

La segunda del artículo en consulta establece las siguientes reglas de excepción, en cuyos supuestos no opera la caducidad a pesar de haber transcurrido más de seis meses de inactividad procesal:

- a) Si ya están desahogadas las pruebas del actor;
- b) Si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes;
- c) Si está pendiente de practicarse alguna diligencia;
- d) Si están pendientes de recibirse informe o copias

que ya se hubiesen solicitado.

Cuando se promueve la caducidad, la Junta citará a las partes a una audiencia en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución (tramitación vía incidental), lo anterior, como una garantía de audiencia y legalidad, y a efecto de no, dejar en estado de indefensión a la parte actora.

#### 5.1.3.- LA PRECLUSION.

Esta figura jurídica también tiene que ver con el factor tiempo en el proceso; y de mucha incidencia en los diferentes actos que se desarrollan a lo largo del procedimiento laboral, aunque en ocasiones se le pretenda ignorar ante la falta de precepto expreso en la Ley que la regula en cada caso particular.

Los actos procesales a cargo de las partes deben realizarse en tiempo, es decir, dentro del espacio que la Ley establece so pena de perder el derecho que debió ejercitarse en el término que transcurrió.

En consecuencia, la preclusión consiste "en la pérdida

de una facultad procesal, por haberse llegado a los límites fijados por la Ley para el ejercicio de la misma (pena preclusi del derecho común)" (9). Al efecto, la Ley de la materia en su artículo 738, menciona que, transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar la rebeldía por su omisa conducta.

Acusar la rebeldía significa solicitar expresamente al tribunal la pérdida del derecho de la otra parte que pasó por alto la obligación consignada en algún acuerdo y el tiempo procesal para su desahogo.

Entonces, la preclusión opera en el proceso para señalar las etapas del mismo, impidiendo a las partes regresar o volver hacia atrás en el trámite para integrar o corregir tal actividad, en beneficio de la seguridad jurídica procesal y la definición del mismos proceso o principio de consumación del procedimiento.

Es decir, las actuaciones con base en la figura de la preclusión llevan un orden lógico y en el menor plazo posible a la resolución final.

La preclusión opera de oficio, sin necesidad de petición de parte interesada; es necesario en la práctica,

(9) MORALES S. Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, D.f., 1989, p.89.

recordar a la autoridad laboral esta obligación por el exceso de trabajo de sus funcionarios.

En el proceso es necesario plantear la diferencia entre la preclusión y la caducidad; ambas instituciones tienen la misma naturaleza y esencia y, la única diferencia que se presenta entre ellas es de grado, ya que la caducidad podría considerarse como una preclusión máxima.

Por lo anterior, si la preclusión se refiere a la pérdida de un derecho procesal, la caducidad es la pérdida de todos los derechos procesales por la inactividad de las partes, inactividad total y bilateral, una vez que transcurre determinado plazo que la ley señala.

La caducidad no produce la pérdida de los derechos de fondo es decir, que la cuestión planteada puede replantearse en un proceso ulterior y distinto sin perjuicio del transcurso de los plazos de prescripción.

Se puede considerar a la caducidad, desde el ángulo procesal, como un verdadero desistimiento tácito bilateral, puesto que las partes en el proceso lo han abandonado y no tienen interés en proseguirlo.

## 5.1.4.- LA PRESCRIPCIÓN.

Por tener relación con el tiempo, aun cuando la prescripción es una figura jurídica que no se integra dentro del procedimiento laboral, sino más bien dentro del inicio del mismo a quien ella beneficia solo puede hacer valer sus derechos dentro del procedimiento. En efecto, en nuestro sistema de Derecho Laboral la prescripción no puede hacerse valer de oficio por las Juntas, y de su estudio únicamente puede ocuparse al momento de pronunciarse el lado que ponga fin el juicio, siempre y cuando se haya opuesto oportunamente la excepción correspondiente.

Prescripción, viene del latín *praescriptio*, onis, acción y efecto de prescribir. Y prescribir es adquirir una cosa o un derecho por la virtud jurídica de su posición continuada durante el tiempo que la ley señala, o caducar un derecho por lapso del tiempo señalado también a este efecto para los diversos casos.

La prescripción se puede definir de la siguiente manera: "Es el medio de adquirir bienes (positiva) o de liberarse de obligaciones (negativa) mediante el transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas al efecto por la Ley". (10)

En nuestro Derecho Laboral, únicamente se contempla la

(10) DE PIÑA Vara Rafael, Ob. cit. 392.

fase de la prescripción que se refiere a la pérdida de los derechos por el solo transcurso del tiempo. O sea cuando la Ley otorga un derecho al trabajador o al patrón, y éstos no lo ejercitan, se extingue su derecho por el solo transcurso del tiempo.

Esta figura jurídica de la descripción necesaria por el legislador, por que el interés social requiere certidumbre, seguridad, firmeza en las relaciones que se dan en el campo del derecho. Por eso se señalan en la ley en forma concreta los plazos precisos y definitivos en el que deben ejercitar sus derechos tanto patrones como trabajadores.

La prescripción opera en el Derecho Laboral conforme a las reglas que señala la ley federal del trabajo en los Artículos 516 al 522.

#### 5.2.- MEDIOS DE COMUNICACION PROCESAL.

Las Juntas y las partes, una vez planteado el conflicto, deben de tener medios o mecanismos legales de comunicación entre ellas, entre otras Juntas y al mismo tiempo con personas extrañas a juicio (peritos, testigos, etc.) que intervienen en su desarrollo.

La actividad que en el proceso se desenvuelve entre las partes (y los sujetos procesales que, sin serlo actúan análogamente) y el órgano jurisdiccional; la cooperación al mismo de personas extrañas, que intervienen en su desarrollo, el auxilio que, en ocasiones, se precisa de otros órganos jurisdiccionales, nacionales y extranjeros, así como de autoridades de orden no jurisdiccional, exige establecer una regulación eficaz de los medios adecuados para servir esta necesidad.

Las leyes nacionales y los Tratados Internacionales atienden a esta exigencia de la Administración de Justicia, que se manifiesta en todas sus distintas esferas.

Hay que distinguir entre los medios de comunicación entre los jueces y tribunales con los particulares para hacerles saber las resoluciones que dicten y los medios de comunicarse los jueces y tribunales nacionales entre sí, con los poderes y autoridades de otro orden y con los jueces y tribunales extranjeros.

Los medios de comunicación por lo que se refiere de la junta a las partes es:

- a) El emplazamiento.
- b) Las notificaciones.
- c) Las citaciones.
- d) Requerimientos.



Por lo que hace a las Juntas entre sí con:

- a) Los exhortos.
- b) Los despachos o cartas órdenes.
- c) Los suplicatorios (exhortos internacionales).
- d) Mandamientos.
- e) Exposiciones y oficios.

El emplazamiento, las más importante de todas las notificaciones es el llamamiento a juicio. Admitida la demanda por la junta, deberá ordenar el emplazamiento a juicio de la parte demandada.

Por ello, el emplazamiento es un acto formal en virtud del cual se hace saber el demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento de día y hora para la celebración de la primera audiencia (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas).

La citación procesal es el medio de comunicación que dirigen las autoridades judiciales a los particulares y consiste precisamente en un llamamiento que se hace al destinatario de tal medio para que comparezca o acuda a la práctica de alguna diligencia, fijándose por regla general, para tal efecto, día y hora precisos.

Es por ello que la citación es el acto jurídico de hacer del conocimiento de un testigo, perito, ratificante, un acuerdo en que se haya ordenado la práctica de alguna diligencia. La citación debe reunir requisitos esenciales como es el del domicilio en que se practique, la hora y fecha en que se lleve a cabo; el nombre de la persona con quien se entiende; la autoridad que lleva a cabo el acto y el motivo de la cita; o sea, para qué actos se cita, para qué hora y fecha, y por determinación de qué autoridad se cita incluyendo los datos de identificación del juicio.

Algunos estudiosos del derecho opinan que la citación y la notificación son términos que equivalen a lo mismo; con los que no estamos de acuerdo, porque si bien es verdad que en sentido amplio todo citatorio es una notificación, también es cierto que no toda notificación es un citatorio (no es lo mismo citar a un testigo que notificar un laudo). Creo que la diferencia está en que los Tribunales Laborales utilizan las notificaciones para comunicarse con las partes en conflicto y en determinados supuestos con los terceros extraños al procedimiento a quienes les podrá acarrear algún perjuicio el laudo; y las citaciones para comunicarse con las demás personas que con uno y otro carácter intervienen en el procedimiento, sin que tengan interés en el conflicto, como los testigos, peritos, etcétera.

El Requerimiento es un medio de comunicación procesal, una notificación especial que debe ser hecha personalmente. Es

preestablecidas, se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a la que se reconoce como interesado en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal" (11).

Es por tanto la notificación una actuación judicial o administrativa cuya importancia es manifiesta si se toma en consideración que ninguna resolución dictada por un tribunal, produce efecto ni puede causar perjuicio, si no se notifica a los interesados en ella, en la forma y términos que preceptúa la Ley respectiva.

En materia de trabajo, como ocurre en la Civil, la notificación reviste extraordinaria importancia ya que no debe perderse de vista que sin ella las cuestiones judiciales y administrativas se anularían por falta de los elementos indispensables de garantía en una tramitación que deberá ser siempre cuidadosa ya que versa sobre derechos que deben ser respetados.

Ya se ha dicho que las notificaciones tienen por objeto hacer saber a las partes en el juicio, las resoluciones o acuerdos de las Juntas. En tal virtud, son actos jurídicos sacramentales, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la Ley exige invalida la notificación misma, es decir, la

(11) Diccionario Jurídico Mexicano, ob. cit. p.162

validez jurídica de las actuaciones de la Junta dependerán de la estricta legalidad de las notificaciones.

### 5.3.- EL DOMICILIO.

Intimamente vinculado al tema de las notificaciones aparece el del domicilio. Dice el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo que "Las partes, en su primer comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones ; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

En la parte inicial del segundo párrafo del mismo art. 739 se indica que "Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan".

La expresión "domicilio" en la forma que la utiliza LFT no es, precisamente, coincidente con el concepto genérico de domicilio que, por ejemplo, utiliza la legislación Civil.

La Legislación Civil señala que " El domicilio de una persona física es el lugar donde reside con el propósito de establecerse en él; a falta de éste, el lugar en que tiene el

principal asiento de sus negocios; y a falta de uno y otro, el lugar en que se halle ". El problema es que la expresión "lugar" no corresponde a la idea de calle y número, sino al de entidad política y, específicamente, a los límites municipales. Las personas físicas y morales, tienen su domicilio en determinado municipio y su residencia, en un lugar específico, identificado por calle y número y hoy, por un código postal.

El "domicilio" mencionado en la Ley Federal del Trabajo es, precisamente, el que coincide con el concepto de "residencia" entendiendo por residencia el lugar donde una persona fija de manera transitoria su habitación; pero sin el propósito de establecerse, y debe expresarse mencionando calle y número, sin que baste el señalamiento de un municipio.

Ahora bien, los elementos que integran el concepto de domicilio son dos: a) la residencia, es decir, la estancia en un lugar determinado, y b) el propósito o intención de establecerse en dicho lugar.

El domicilio es un atributo más de la persona y desde el punto de vista jurídico, es el centro al cual se refiere los mayores efectos jurídicos. Sirve de base para determinar la competencia de los jueces, y la mayor parte de los actos civiles, el lugar de cumplimiento de las obligaciones, el lugar para hacer las notificaciones judiciales, etc.

La doctrina jurídica llama también, al domicilio, sede jurídica de la persona, y le atribuye los caracteres de fijeza, obligatoriedad y unidad.

Reconocen todos los autores como concepto fundamental el de que el domicilio es la morada habitual, y ésta implica necesariamente el propósito de radicarse con permanencia en un sitio. Justamente el origen de la palabra domicilio significa "domus" sin embargo, como puede presentarse el problema de que una persona no tenga residencia habitual con el propósito de vivir en un sitio determinado; es menester resolver la cuestión jurídica que se presenta para esta clase de sujetos. Es por ello que la Ley Laboral tiene que definir el domicilio cuando falta estos elementos reales y de los que se desprende el domicilio que podemos considerar ordinario. Así tenemos que el domicilio de una persona será el lugar donde tenga el principal asiento de sus negocios, o el lugar donde se fija de manera transitoria su habitación.

Es por ello, que la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 739 en su segundo párrafo establece "Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley y faltando ese, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los

servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta".

El numeral 712 de la Ley Laboral establece: "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón".

Asimismo, el artículo 741 de la Ley Federal del Trabajo menciona; "Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en éstas condiciones, surtirán plenamente sus efectos".

Con lo anterior, se desprende que el concepto de domicilio en materia laboral es muy flexible, y esto obedece a un principio de derecho laboral en el que establece que el trabajador no tiene la obligación de conocer las cualidades jurídicas de su patrón sino que sólo debe identificarlo o precisar el lugar donde prestaba o presta sus servicios.

#### 5.3.1.- DOMICILIO. ESPECIES.

Atendiendo a la legislación civil, existen diferentes

especies de domicilios, y que por analogía se aplican en materia laboral.

a) Domicilio voluntario.- El que adopta la persona por decisión libre de voluntad, pudiendo cambiarlo cuando mejor le parezca también llamado domicilio particular.

b) Domicilio legal.- Es el lugar que la ley fija a una persona para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones. En estos casos no es menester que exista la residencia habitual o el principal asiento de los negocios, pues el derecho por otras razones permite y/o determina el domicilio, contrariando una situación objetiva que pudiera servir de base para fincar en otro lugar el domicilio real de esa persona. El sistema jurídico prescinde del domicilio real e impone el legal.

c) Domicilio convencional.- Es el que designa una persona para el cumplimiento de determinadas obligaciones, lo que entenderse en dos sentidos diferentes. El más frecuente se produce cuando el litigante señala, para efectos de notificaciones una residencia diferente de la propia, v.gr. la de sus abogados. En segundo lugar, hay un domicilio convencional cuando en un contrato las partes se someten a la jurisdicción y competencia de un determinado sistema judicial, para la solución de cualquier conflicto que del contrato derive, a pesar de tener su domicilio y residencia en otra entidad.



Debe advertirse que esa segunda especie de domicilio convencional sólo tiene un valor relativo en materia laboral. En los términos del artículo 700 de la LFT el actor puede escoger como Junta competente la del lugar de prestación de los servicios o, si se prestaron en varios lugares, cualquiera de ellos; el lugar de la celebración del contrato o la Junta del domicilio del demandado (fracc. II), pero no en otro diferente de los nombrados.

#### 5.4.- CLASES DE NOTIFICACION.

La clasificación de las notificaciones técnicamente tiene como base y criterio la importancia de la resolución que se manda hacer saber a las partes, así pueden dividirse:

a) Personales. A través de ellas se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la Junta, precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente.

b) Por estrados. En las Juntas donde hay Boletín Judicial las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en una cédula que se fija en las puertas o local de las juntas correspondientes.

c) Por Boletín Judicial. Es un medio de comunicación

(periódico) que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.

d) Por edictos. Cuando un litigante o parte ignora el domicilio de su contraria, sería injusto por ese hecho imposibilitarlo a decir sus derechos ante los tribunales; lo mismo sucede cuando se trata de personas inciertas (esto es usual en materia civil). Por ello el edicto es un medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que puede afectarle y obliga al juez a ordenar se le notifique a costa del promovente en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.

e) Por cédula. Se utiliza para notificar a personas que no son partes en el juicio, como son los peritos y los testigos, el tribunal puede hacerlo personalmente o mediante cédula, es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al interesado por conducto del actuario misma que se le entregará personalmente, recogiendo la firma del mismo para la constancia.

Ahora bien, las notificaciones pueden hacerse de diversas maneras y la Ley Laboral autoriza que se hagan por estrados o, en su caso, mediante el boletín laboral o en forma personal.

Es evidente que existe una jerarquía entre las dos formas de notificación y, en el mismo sentido, la Ley considera

que la notificación genérica es la que se hace por estrados o por boletín, esto es, la de menor trascendencia. En cambio, cuando se trata de resoluciones que por su importancia deben ser dadas a conocer de manera indubitable, las notificaciones serán personales.

La legislación laboral no deja a criterio de las juntas la forma de notificar y deja lista las que deben ser personales en una amplia relación. Sin embargo, deja en cierto margen de discreción cuando al final de la lista señalan que se harán también en forma personal las notificaciones, "en casos urgentes o cuando ocurran circunstancias especiales a juicio de la junta".

El texto de la Ley es suficientemente explícito:

Artículo 742.- Se harán personalmente las notificaciones siguientes :

- I.- El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II.- El auto de radicación del juicio que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los expedientes que les remitan otras juntas;
- III.- La resolución en que la junta se declare incompetente;
- IV.- El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V.- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida

- o suspendida por cualquier causa legal;
- VI.- El auto que cite absolver posiciones;
  - VII.- La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
  - VIII.- El laudo;
  - IX.- El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
  - X.- El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
  - XI.- En los casos a que se refiere el artículo 772 de la LFT; y
  - XII.- En los casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

El Artículo 772 a que hace referencia la fracc. XI, se refiere a las situaciones en que habiendo transcurrido más de tres meses sin promoción alguna del trabajador, y siendo ésta necesaria, debe requerirse para que la efectúa apercibiéndole de que, si no lo hace, podrá producirse la caducidad.

#### 5.4.1.- PROBLEMATICA DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DEL DOMICILIO PARTICULAR DEL TRABAJADOR PARA NOTIFICARLE

Contemplando el número 771 de la Ley Federal del Trabajo el cuál dice : "Los Presidentes de las Juntas y los

auxiliares, cuidarán bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no quedarán inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar Laudo, salvo disposición en contrario"; se infiere que la Ley impone una obligación a los Presidentes y auxiliares de las Juntas que consiste: en que bajo su más estricta responsabilidad, cuidarán que los juicios no queden inactivos. Por otra parte, el artículo 949 de la Ley Federal mencionada textualmente dice: "Siempre que en ejecución de un Laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al presidente de la Junta de Conciliación permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio, para que cumplimente la ejecución del laudo; se desprende también la obligación para el Presidente de la Junta consistente en cuidar que se le otorgue personalmente al trabajador una suma de dinero o cumplimiento de un derecho.

Ahora bien, las Reformas procesales de 1980, implantan el impulso procesal de oficio a cargo de los Presidentes y Auxiliares de la Junta, estableciendo: que cuando para continuar el trámite de un juicio inactivo que por cualquier causa, sea necesaria la promoción del trabajador y que éste no lo haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente,

apercibiéndole que de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo 772 de la Ley Laboral.

En el caso de que el trabajador esté patrocinado por un procurador de trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trate a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para los efectos consiguientes, en éste caso, no debe de haber ningún problema para que se impulse el procedimiento.

Pero el problema surge cuando el trabajador esté patrocinado por un particular, pues también el artículo en cuestión dispone que se le hará saber a la Procuraduría el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se le requiera.

En la práctica diaria se presenta la situación de que al ser notificada la Procuraduría, ésta se encuentra imposibilitada para intervenir ante el trabajador, ya que éste, desde su promoción inicial a señalado como domicilio para oír y recibir notificaciones el de un abogado particular y éste por múltiples causas, algunas no éticas, contesta diciendo ignorar el domicilio del trabajador actor, en cuyo caso, y aún desempeñándose con la más estricta responsabilidad, resulta imposible la continuación del procedimiento y el impulso procesal de oficio es irrealizable.

Lo mismo sucede cuando se quiere cumplir con el artículo 949 antes mencionado, o sea con la obligación del Presidente para poder personalmente entregar al trabajador una suma de dinero u otorgarle el cumplimiento de un derecho, ya que no se puede localizar a dicho trabajador por ignorar su domicilio particular.

#### 5.4.2.- PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACION PERSONAL.

El legislador estableció cinco reglas básicas, a saber:

- a) La identificación del domicilio;
- b) La identificación de la persona física;
- c) Tratándose de persona moral, que la persona que reciba la notificación sea un representante legal;
- d) El citatorio para que se espere el actuario, al día siguiente, a una hora determinada, en caso de no estar presente el notificado en la primera oportunidad; y
- e) La práctica de la diligencia, en cualquier persona que estuviere presente o dejar instructivo fijado en la puerta, con copia de la resolución, "si en casa o local designado para hacer la notificación se negaré el interesado, su representante o la persona con quien atienda la diligencia, a recibir la notificación".

Estos mecanismos suponen, fundamentalmente dos

exigencias principales : que el actuario se cerciore de la identidad del domicilio y de la persona y que, tratándose de personas morales también se cerciore de que, quien recibe la notificación en la primera visita, es el representante legal.

La exigencia de certeza no se puede cumplir sólo de manera formal. Es necesario que el actuario diga, no sólo que se cercioró, sino porque se cercioró de manera que la Junta pueda quedar convencida de que la notificación se efectuó bien.

La certeza de que la persona con quién se entendió la diligencia, es un representante legal no puede tampoco obtenerse de manera formal, por la simple palabra del actuario, sino que es necesario que el actuario llegue al conocimiento, expresando en la constancia las razones, de que esa persona tenía facultades suficientes para representar al notificado.

Continúa mencionando el precepto de la Ley Laboral: "Las ulteriores notificaciones personales se harán personalmente al actor o a su representante, el mismo día en que se dicte la resolución, si acude al local de la Junta. En caso contrario, se efectuarán en el domicilio que hubiese señalado. Si no se hallare presente, sin dejar citatorio previo, se hará la notificación con la persona que la reciba, dejando una copia de la resolución, autorizada por el actuario. Si la casa o local está cerrado dispone el artículo 744-- se fijará la copia en la puerta de la entrada o en el lugar de trabajo".



El actuario de la Junta extiende una cédula de notificación que es el documento por medio del cuál se hace constar la entrega de las copias de la resolución que deba hacerse llegar al sujeto notificado. La Ley fija rigurosamente su contenido señalado que debe contener :

- a) Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- b) El número de expediente;
- c) El nombre de las partes ;
- d) El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- e) Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

#### 5.4.3.- ESTRATOS Y BOLETIN.

Entre las diversas acepciones de la palabra "estrado", el Diccionario de la Real Academia incluye la siguiente : "Paraje del edificio en que se administra la justicia donde en ocasiones se fijan para conocimientos públicos, los edictos de notificación, citación o emplazamiento a interesados que no tienen representación en los autos".

Debe advertirse de que los estrados son los son independientemente de que los interesados tengan o no

representante, la definición anterior expresa, al menos, la idea de sitio en que materialmente se publican las listas de los proveídos dictados por los tribunales para que surtan efectos frente a los interesados.

Suelen consistir los estrados en un simple tablón de anuncios en que se fijan las listas de acuerdos. Estas deben ser autorizadas por el secretario de acuerdos y selladas en su fecha y contendrán la fecha, el número de expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

La idea de publicar en los estrados las listas de acuerdos responde al concepto de que los litigantes deben estar pendientes de los acuerdos que se dictan en los asuntos que tramitan. El problema es que, no obstante la naturaleza dinámica del proceso laboral que sigue etapas, en mucha ocasiones las actuaciones se suspenden y las juntas se reservan dictar los acuerdos respectivos. A veces resulta necesaria la promoción de parte v.gr., cuando está pendiente un exhorto o se espera la recepción de informes de cualquier autoridad, tanto para insistir ante la autoridad exhortada mediante oficio que le envíe la exhortante, como para solicitar una ulterior actuación, cuando el exhorto es devuelto. Si no se trata de un acuerdo, que exija la notificación personal, ésta se hace por conducto de los estrados, los litigantes tendrán que vigilar su publicación.

A partir de la reforma procesal de 1980, se instauró la

publicación de los acuerdos en un boletín laboral. A ese efecto, en el artículo 745 se dispuso que : "El pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales ".

En el artículo 746 se indicó, estableciendo una especie de prelación, que de no publicarse boletín, las notificaciones se harían en los estrados de las Juntas.

La publicación de los boletines facilitan enormemente el conocimiento por los litigantes de los acuerdos que se dictan en cada expediente.

La Ley indica que el Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva, y fijará diariamente el lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del boletín laboral, o en su caso, las listas de las notificaciones por estrados como los boletines para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Como se mencionó con anterioridad, las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y las nombres de las partes de

los juicios de que se trate.

#### 5.4.4.- EFECTOS DE LAS NOTIFICACIONES

En el lenguaje de la curia laboral, que en esto sigue casi al pie de la letra las expresiones de otros derechos procesales más antiguos, la expresión: "surtirán sus efectos las notificaciones", quiere significar que tendrán validez a partir de determinado momento.

La Ley fija dos determinados momentos:

a) Cuando se trate de notificaciones personales, el día y hora en que se practiquen "contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo a disposición en contrario en la Ley... Art. 747-1.

b) Las demás, quiere decir, las hechas por estrados o por boletín, al día siguiente de su publicación, art.747-II.

Esos matices son importantes. Si se trata, v.gr., de la citación para una prueba confesional, la determinación de la hora en que la notificación fue hecha resulta importante en relación a la hora en que debe verificarse, al día siguiente, la diligencia de que se trate. Tratándose de publicaciones de estrados o por boletín, no importa la hora. Surtirán sus efectos

al concluir el día y a partir de ése momento, deberán computarse las horas o días que deban transcurrir entre las notificaciones y la diligencia respectiva.

Precisamente el artículo 748 de la Ley Laboral dispone que: "Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley".

Las notificaciones pueden hacerse directamente al interesado o a la persona autorizada por éste y en ambos casos surtirán los mismos efectos.

El artículo 750 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Las notificaciones, citaciones o emplazamientos, deberán realizarse dentro de la cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario".

## CONCLUSIONES

## C O N C L U S I O N E S

Al igual que el hombre, el domicilio es un atributo que sirve para identificar a la persona, contribuyendo a darle identidad jurídica al individuo, facilitando al mismo tiempo su localización.

La preocupación legal por el domicilio, emparentada de cerca con la de la notificación, obedece a dos razones principales. La primera atiende a la exigencia Constitucional de satisfacer la garantía de audiencia, es decir que nadie puede ser vencido en juicio sin haber sido oído previamente. La segunda, a la absoluta conveniencia que mediante la ausencia física del demandado, este no puede ser notificado. Como se puede apreciar en la Legislación Laboral vigente, bastará identificar el domicilio (residencia), aunque el demandado no se encuentre en ella, para que se atienda debidamente emplazado a juicio. De no ser así, sería muy fácil eludir las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las normas.

Las reformas Procesales que se introdujeron en el año de 1980, traen como consecuencia grandes cambios dentro del sistema jurídico Laboral, solucionan por así decirlo, los problemas de la clase débil o trabajadora, de una manera política, ya que históricamente se ha visto que nuestra

Constitución es una de las que más modificaciones ha tenido a lo largo de su historia, y no siempre esos cambios han sido para bien, hay reformas que nuestro legisladores en un afán de sobreproteger a los gobernados legislan de una manera no muy clara y práctica, con las consecuencias lógicas de que existen multiplicidad de opiniones o criterios de acuerdo al cristal de quien lo mira.

Las reformas de las cuáles comentamos anteriormente, implantan el impulso procesal del oficio a cargo de Presidentes y Auxiliares de las Juntas, en el que éstos funcionarios, al ver la necesidad de realizar alguna promoción de parte del trabajador y que éste no la haya efectuado dentro del lapso que marca la Ley Labora, se le apercibe de que de no hacerlo, operará la caducidad.

Ahora bien, en el caso de que el trabajador esté patrocinado por un procurador del trabajo, la Junta debe notificar el acuerdo de que se trate a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que realice las gestiones necesarias para los efectos consiguientes, en éste caso no debe existir ningún problema para que se impulse el procedimiento.

Pero el problema surge cuando el Trabajador está patrocinado por un Abogado Particular, pues la Ley Laboral en cuestión dispone que se le hará saber a la Procuraduría del acuerdo para que pueda intervenir ante el trabajador, pero en la



práctica diaria se presenta la situación de que al ser notificada la Procuraduría, ésta se encuentra imposibilitada para poder intervenir ante el trabajador, ya que éste desde su promoción inicial, ha señalado como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el de un Abogado particular y éste por múltiples causas, contesta diciendo ignorar o simplemente desconocer el domicilio del trabajador actor, en cuyo caso y aún desempeñándose con la más estricta responsabilidad, resulta imposible la continuación del procedimiento y por ende, el impulso procesal de oficio es irrealizable ante este entuerto.

El mismo problema referente al domicilio del trabajador se presenta cuando el Presidente de la Junta tiene la Obligación de entregar al trabajador en forma personal de una Suma de dinero o el otorgamiento del cumplimiento de un Derecho, ya que no es posible localizar a dicho trabajador por ignorar su domicilio particular. Aunque sin embargo, esta obligación se puede realizar con el Representante legal del trabajador, es más conveniente y seguro para el trabajador llevarse a cabo en forma directa y personal con el mismo.

Otro aspecto también de relevancia importante es el de la figura Jurídica del desistimiento de la acción, ya que en muchas ocasiones se presenta la situación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje concerniente a que el apoderado particular del trabajador actor, conduciéndose por algunas causas no éticas, presenta ante la Junta un escrito de desistimiento de

la acción por el trabajador, y la Junta lo tiene que admitir sin poder corroborar si es en realidad la intención del trabajador actor renunciar o continuar con el juicio; al no contar la Junta con el domicilio particular del trabajador actor.

Es por ello, que deben hacerse ciertas adiciones a la Legislación Laboral en vigor, aún más que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ha dado una singular importancia al concepto de domicilio, elevando a rango de garantía constitucional el derecho de la persona a su domicilio, encuadrándola dentro del principio de legalidad.

Lamentablemente, una práctica procesal en las Juntas ha sido admitir que se señalen como domicilio "Los estrados de la Junta". En rigor, no se trata de un domicilio, sino de la simple afirmación de que se admite de antemano la validez de cualquier notificación que, debiendo ser personal, se publique en los estrados o en el boletín laboral, perjudican hasta cierto punto los intereses de la clase trabajadora.

10.- En conclusión, y para efectos prácticos, es importante mencionar, que en función de precisar las consecuencias jurídicas del domicilio desde un punto de vista genérico, se pueden concretar en mencionar que Determina el lugar para recibir comunicaciones, interpelaciones, y notificaciones en general.

20.- En lo concerniente a la Ley Federal del Trabajo en Vigor,

debe adicionarse el artículo 739 de la Ley en mención, en el sentido de que el Trabajador deberá señalar, además del domicilio para recibir notificaciones, su domicilio particular. O sea, el lugar donde vive o habita, para estar en posibilidades de hacer efectiva la obligación impuesta por el artículo 771 de la Ley Labora y así hacer efectivo el capítulo once de la propia Ley. También para poder cumplir efectivamente con el artículo 949.

3o.- El artículo adicionado deberá decir : Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; el trabajador también deberá señalar su domicilio particular, o sea, el lugar donde vive o habita; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos por la Ley.

## BIBLIOGRAFIA

## B I B L I O G R A F I A

- 1.- BERMUDEZ Cisneros Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Trillas S.A. 2a. Edición, México, D.F. 1989.
- 2.- BERMUDEZ Cisneros Miguel, LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1a. Edición, México, D.F., 1978.
- 3.- BORREL Navarro Miguel, EL JUICIO DE AMPARO LABORAL, Editorial Pac, S.A., México, S.A., 1990.
- 4.- BRICENO Sierra Humberto, DERECHO PROCESAL, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1a. Edición, México, D.F. 1969.
- 5.- CAVAZOS Flores Baltazar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Editorial Trillas, 2a. Edición, México S.A., 1990.
- 6.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Editorial Trillas, México, D.F., 1990.
- 7.- CORDOVA Romero Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Cárdenas Editor y Distribuidor, Primera Edición, México, D.F. 1989.
- 8.- DE BUEN Lozano Nestor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., 2a. Edición, México, D.F., 1990.
- 9.- DE BUEN Lozano Nestor, LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL, Editorial Porrúa, S.A., 2a. Edición, México, D.F., 1983.
- 10.- DE LA CUEVA Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Tomos I y II, Editorial Porrúa, S.A., Décima Primera Edición, México, D.F., 1989.
- 11.- DE PINA Rafael, DERECHO PROCESAL, Ediciones Botas, México, D.F., 1951.
- 12.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, Editorial Porrúa, S.A., Décimo Cuarta Edición, México, D.F., 1986.
- 13.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1986.

- 14.- GOMEZ Lara Cipriano, TEORIA GENERAL DEL PROCESO, Editado por la Dirección General de Publicaciones, México D.F., Séptima Edición, 1987.
- 15.- MOTO Salazar Efrain, ELEMENTOS DE DERECHO, Editorial Porrúa S.A., Vigésimo Octava Edición, México, D.F., 1982.
- 16.- PORRAS Y López Armando, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Textos Universitarios S.A., 3a. Edición, México, D.F., 1975.
- 17.- RAMIREZ Fonseca Francisco, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA, Editorial Pac, S.A., 9a. Edición, México, D.F., 1992.
- 18.- ROCHA Bandala Juan Francisco, LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1a. Edición, México, D.F., 1980.
- 19.- ROJINA Villegas Rafael, COMPENDIO DE DERECHO CIVIL, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., Vigésima Primera Edición, México, D.F., 1986.
- 20.- TENA Suck Rafael y Morales S. Hugo, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Trillas S.A. 3a. Edición, México, D.F. 1989.
- 21.- TRIGO Octavio M, CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Botas, S.A., México, D.F., 1939.
- 22.- TRUEBA Urbina Alberto, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., 62a. Edición, México, D.F., 1990.
- 23.- TRUEBA Urbina Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición, México, D.F., 1977.
- 24.- ZUNO Hernández José, LECCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial de la Universidad de Guadalajara, México, D.F., 1970.