



DERECHO PROCESAL LABORAL

Licenciatura en Derecho
Noveno Cuatrimestre

Mayo – Agosto

Marco Estratégico de Referencia

Antecedentes históricos

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los

jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

Misión

Satisfacer la necesidad de Educación que promueva el espíritu emprendedor, aplicando altos estándares de calidad académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Visión

Ser la mejor oferta académica en cada región de influencia, y a través de nuestra plataforma virtual tener una cobertura global, con un crecimiento sostenible y las ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

Eslogan

“Mi Universidad”

ALBORES



Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

Derecho Procesal Laboral

Objetivo de la materia:

Conocer y manejar el Proceso del Trabajo como un instrumento de lucha de los trabajadores, pues a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección y tutela de sus derechos.

Unidad I

Derecho Procesal Laboral

- 1.1 Concepto de derecho procesal del trabajo.
- 1.2 Principios del derecho procesal del trabajo.
- 1.3 Naturaleza jurídica.
- 1.4 Autonomía del derecho del trabajo
- 1.5 Nuevos principios procesales

Unidad 2

Normas de Competencia

- 2.1.- Competencia laboral
- 2.2 Clasificación de la competencia en materia procesal laboral
- 2.3 Normas de competencia
- 2.4 Medios para promover la incompetencia
- 2.5 Conflictos de competencia
- 2.6 Efectos de la declaración de incompetencia
- 2.7 Nulidad de actuaciones
- 2.8 Procedimiento ordinario
- 2.9 Procedimiento especial

- 2.10 Procedimiento extraordinario de huelga
- 2.11 Procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica
- 2.12 Procedimiento de ejecución

Unidad 3

Amparo de materia laboral

- 3.1.- Definición de amparo
- 3.2 Tipos de amparo
- 3.3 Procedencia del juicio de amparo
- 3.4 Competencia de los juzgados de distrito en materia de trabajo
- 3.5 Tribunales colegiados de circuito en materia de trabajo
 - 3.5.1 Amparo Directo
- 3.6 Partes del juicio de amparo laboral
 - 3.6.1 Quejoso
 - 3.6.2 Tercero perjudicado
 - 3.6.3 Autoridad responsable
 - 3.6.4 M.P.F.
- 3.7 Suspensión del acto reclamado
- 3.8 Audiencia constitucional
- 3.9.- Improcedencia y Sobreseimiento
- 3.10 Sentencia
- 3.11 Características del amparo Laboral
- 3.12 Actos reclamados y conceptos de violación

Unidad 4

Recursos en el Juicio de Amparo Laboral

4.1.- Suprema Corte de Justicia de la Nación

4.2 Sala administrativa laboral

4.3 Concepto de Recurso

4.4 Tipos de Recurso

4.5 Tesis aisladas en materia laboral

4.6 Jurisprudencia en materia laboral

4.7 Procedimiento de ejecución

4.8 Competencia laboral en organismos internacionales

4.9 OIT

Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos Escritos	10%
2	Actividades web escolar	20%
3	Actividades Áulicas	20%
4	Examen	50%
Total de Criterios de evaluación		100%

ÍNDICE

Contenido

Unidad I	11
Derecho Procesal del Trabajo	11
1.1 Concepto de Derecho Procesal Laboral.	11
1.2 Los Principios Procesales que rigen en el proceso de trabajo:	12
1.3 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	13
1.4 Autonomía del derecho del trabajo	16
1.5 Nuevos principios procesales	23
Material de apoyo	25
Unidad II	26
Normas de Competencia	26
2.1 Competencia Laboral	26
2.2 Clasificación	27
2.3 Normas de Competencia	34
2.4 Medios para promover la incompetencia	37
2.5 Clasificación de la competencia en el campo laboral	37
2.6 Efectos de la declaración de incompetencia	42
2.7 Nulidad de actuaciones	42

2.8 Procedimiento ordinario.....	47
2.9 Procedimiento especial	48
2.10 Procedimiento extraordinario de huelga	51
2.11 Procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica	54
2.12 Procedimiento de ejecución	55
Material de apoyo	76
Unidad III	77
Amparo de materia laboral	77
3.1 Definición de amparo	77
3.2 Tipos de amparo	77
3.3 El juicio de amparo directo:.....	78
3.4 La Competencia en el Juicio de Amparo.....	81
3.5 Tribunales	83
3.6 Partes del juicio de amparo laboral.....	84
3.6.1 El quejoso	85
3.6.2 El tercero perjudicado	86
3.6.3 Autoridad responsable.....	87
3.6.4 El Ministerio Público de la Federación.....	88
3.7 Suspensión del acto reclamado.....	89
3.8 Audiencia constitucional	90
3.9 Improcedencia y Sobreseimiento	90

3.10 Sentencia.....	98
3.11 Características del amparo laboral	100
3.12 Acto reclamado y conceptos de violación.....	102
Material de apoyo	103
Unidad IV.....	104
Recursos en el juicio de amparo	104
4.1 Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	104
4.2 Competencia de las salas	105
4.3 Concepto de Recurso	106
4.4 Tipos de recursos.....	106
4.4.1 Revisión	107
4.4.2 Recurso de queja	110
4.4.3 Recurso de reclamación	114
4.5 Tesis aisladas en materia laboral.....	114
4.6 Jurisprudencia en material laboral.....	116
4.7 Procedimiento de ejecución	121
4.8 Competencia laboral en organismos internacionales.....	122
4.9 OIT	126
Material de apoyo	127
Bibliografía básica y complementaria:.....	127

Unidad I

Derecho Procesal del Trabajo

Objetivo de la unidad: Conocer conceptos básicos del derecho procesal laboral basándose en principios jurídicos y del debido proceso, conocer la naturaleza jurídica del derecho Laboral y el proceso seguido para las resoluciones a conflictos conforme a la legislación correspondiente.

I.1 Concepto de Derecho Procesal Laboral

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional que el Estado realiza a través de los tribunales del Trabajo para solucionar los conflictos laborales, ya sea mediante la Conciliación y de no ser posible esta mediante el arbitraje, con el propósito de mantener el orden jurídico y económico entre la fuerza laboral y el capital.

Fundamento constitucional del Derecho Procesal del Trabajo.

El DPT encuentra su fundamento en el Artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XX, el cual establece que:

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

Leyes reglamentarias en materia laboral que derivan del artículo 123 de la Constitución General.

Tipo de relaciones regulan:

- a) La Ley Federal del Trabajo, regula las relaciones de trabajo entre particulares. (Apartado "A")
- b) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores. (Apartado "B")

Ámbito de observancia de la Ley Federal del Trabajo.

Es de observancia general en todo el territorio nacional y rige todas las relaciones de trabajo reguladas por el artículo 123 apartado "A" de la Constitución, es decir, las que se suscitan entre los particulares. Las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores se regulan por lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

A que rama del derecho pertenece el Derecho Procesal del Trabajo.

a) Es una rama del Derecho Público, ya que la actividad jurisdiccional para la impartición de la justicia está reservada exclusivamente para el Estado.

b) Cabe aclarar que el Derecho del Trabajo, es una rama del Derecho Social, ya que solo tutela la relación de trabajo, mas no así las normas del procedimiento que sirven para la impartición de justicia laboral.

1.2 Los Principios Procesales que rigen en el proceso de trabajo:

a) Publicidad

b) Gratuidad

c) Inmediatez

d) Predominancia oral

e) Dispositivo

f) Economía Procesal

g) Concentración

h) Sencillez

i) suplencia

j) Principio de Publicidad. Fundamento legal 685, 720 LFT

Las audiencias y actuaciones que se celebren ante los Tribunales del Trabajo, serán públicas y por consecuencia podrán ser presenciadas por las partes o por cualquier interesado.

La excepción a este principio la establecen los artículos 720, 887, y 888 de la LFT, que dispone que la Junta de oficio o a petición de parte podrá ordenar que las audiencias sean a puerta cerrada, siempre y cuando se beneficie el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, o cuando se trate de la audiencia de discusión y votación sobre el proyecto de laudo, 887 LFT.

Principio de Gratuidad.

Fundamento legal 19, 685, 824, 944, 975 fracción II inciso B y 17 Constitucional.

La impartición de justicia por parte de las autoridades laborales será gratuita y no causara en consecuencia impuesto, gasto o costo alguno a cargo de los litigantes.

A las partes se les puede llegar a condenar al pago de costas y gastos del juicio en términos de lo dispuesto por el artículo 944 de la ley.

La gratuidad de los procedimientos laborales y en general la de los procedimientos llevados por el Estado para impartir justicia, tienen su fundamento en el artículo 17 Constitucional, en el que se prohíben las costas judiciales.

1.3 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Pues vemos que el derecho fiscal es derecho público, a pesar de que tutela derechos patrimoniales; en cambio, todo el régimen de familia no es patrimonial y pertenece al derecho privado.

Hay autores que sostienen que es necesario ver el plano en el que se encuentran los sujetos de la relación jurídica, para poder distinguir si la norma que los rige es de derecho público o de derecho privado; si los sujetos se encuentran en un mismo plano, estamos frente a una norma de derecho privado, es decir, una relación de coordinación; si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, estamos frente a una norma de derecho público.

Pero puede ocurrir que los sujetos de la relación estén en un plano de igualdad y, sin embargo, las normas que los rigen sean de derecho público; por ejemplo, los tratados internacionales.

La doctrina según la cual el derecho del trabajo forma parte del derecho público fue adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En diversas ejecutorias se afirmó en el alto tribunal que el derecho del trabajo está inspirado en los principios más altos del interés público. En la ejecutoria del 16 de marzo de 1935, Francisco Amezcua, en ese alto tribunal de la República, sostuvo: “El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo”.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 5o., establece que sus disposiciones son de orden público.

Otro criterio por el que se inclinan casi todos los autores es el de la naturaleza de la norma. Si una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato, se está frente a normas de derecho público; pero si las partes tienen facultades para discutir las condiciones o normas reguladoras del contrato, estamos frente al derecho privado.

Si el Estado actúa como tal, si lo hace con ese poder frente a un particular, se está en el campo del derecho público; pero si el Estado deja de actuar con su imperio político y se coloca en la misma situación que el particular, estamos en el campo del derecho privado. Ejemplificando: cuando el Estado realiza una expropiación estamos colocados en el ámbito del derecho público, y cuando celebra un contrato de arrendamiento, en el del derecho privado.

En su mayoría, los autores se inclinan por el anterior criterio. Sin embargo, el problema consiste en determinar si el derecho del trabajo es del derecho público, del derecho privado o del derecho social.

Hay autores, por otra parte, que sostienen que se trata de un derecho dual o mixto.

Derecho privado

Al tratar de precisar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, los autores no coinciden. Hay quienes sostienen tesis monistas, como la que señala que el derecho del trabajo se rige por normas de derecho privado, ya que se trata de relaciones entre particulares: patrón y trabajador.

Otros dicen que se rige por normas de derecho público, por tener su base en la Constitución, porque contiene normas de interés público, irrenunciables, por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las partes.

Otros autores lo consideran como un derecho dual o mixto, colocándolo en un plano intermedio, pues contiene normas de derecho público y de derecho privado, es decir, con una participación simultánea. Eugenio Pérez Botija considera al derecho del trabajo como un conjunto indisoluble e inseparable de instituciones de derecho público y de derecho privado.

El maestro Salomón González Blanco, quien, además de ser profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM, fuera un prominente secretario del Trabajo en México, menciona que el derecho del trabajo se puede considerar como un derecho dual o mixto. Todo lo relativo a la contratación individual y condiciones de trabajo está formado por instituciones de derecho privado; lo relativo al sindicato, inspección del trabajo, huelga, designación de funcionarios de los tribunales del trabajo, integración de comisiones mixtas para fijar el salario mínimo, etcétera, se rige por instituciones de derecho público.

Esta tesis señala que tampoco se puede pensar en un derecho privado cuando los trabajadores forman coaliciones, sindicatos y recurren al Estado para adquirir su registro, y cuando se hace extensiva la contratación colectiva, incluso, a aquellos que no intervinieron en el contrato. En cambio, se dice que el contrato individual sí es materia de derecho privado.

Derecho social

Carlos García Oviedo dice que todo lo relativo a la prestación de servicios debe considerarse dentro del derecho social, pues el grupo de trabajadores engendra problemas de carácter social. Pero no queremos confundir este planteamiento, ya que el término “social” es tan amplio que ninguna rama del derecho dejaría de ser social.

Hay otros autores que afirman que el derecho del trabajo señala el nacimiento de un nuevo sistema de derecho, distinto del derecho público y del derecho privado.

En la actualidad, los países tienden a darle preponderancia a los grandes grupos sociales. El doctor Trueba Urbina afirma: “El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.

El maestro Mario de la Cueva define a los derechos sociales como “los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas”. Asimismo, Mario de la Cueva afirma que el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios.

1.4 Autonomía del derecho del trabajo

En este tema se analiza si existe la posibilidad de que el derecho del trabajo tenga vida propia, esto es, si tiene independencia o si, por el contrario, está dentro de otra disciplina jurídica.

Si atendemos a que la disciplina que nos ocupa es una rama de un todo que es el derecho, fácil es contestar que la supuesta independencia no existe, ya que entre sus especies se da una necesaria interrelación.

Sin embargo, a pesar de lo anterior, se ha admitido que entre algunas ramas jurídicas sí existe una relativa autonomía, que en ocasiones se presenta con nitidez, como en el caso del derecho del trabajo, del derecho civil, del derecho penal, del derecho mercantil, del derecho agrario, etcétera, y que hay otras en donde apenas se empieza a vislumbrar, como algunas materias que luchan por separarse del derecho civil; por ejemplo, el derecho de familia, el derecho de autor, etcétera.

El derecho del trabajo es una materia nueva que formalmente nació en el siglo xx de las entrañas de otra rama, la civil, mas no deja de ser notorio que a pesar de su juventud, su autonomía esté bien definida, lo que debe de atribuirse, sin duda, a su naturaleza y a su finalidad.

La autonomía del derecho del trabajo se manifiesta en cada uno de los cuatro parámetros que la doctrina señala para poderla determinar, los cuales son:

- 1) Autonomía legislativa. Nuestra disciplina tiene un sistema normativo jerarquizado y fuentes formales propias creadas por el legislador.
- 2) Autonomía científica. Aunque no se puede hablar de una ciencia propia del derecho del trabajo, puesto que la hay para el derecho en general, sí cuenta con un sistema de doctrinas que le dan una fisonomía propia.
- 3) Autonomía didáctica. El derecho del trabajo se incluye dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior del país.
- 4) Autonomía jurisdiccional. La disciplina cuenta con tribunales propios: las juntas de conciliación y arbitraje, que se fundamentan en el artículo 123, apartado "A", fracción XX, de la Constitución.

En todo caso, como antes se indicó, la autonomía nunca será total para ninguna de las disciplinas jurídicas, pues son ramas del mismo árbol: el derecho; por tanto, con múltiples relaciones entre ellas, corresponde a la naturaleza de toda disciplina jurídica una situación de relación con todo el andamiaje jurídico.

Principios del derecho procesal del trabajo

En su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva. De acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley, siguiendo los principios doctrinales determina: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

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

De la anterior disposición, se pueden resumir los siguientes principios:

Principio de publicidad

La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar todas las audiencias o diligencias, salvo las excepciones expresamente establecidas por la Ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones del buen servicio o morales. Al establecerlo, el legislador ha querido que los terceros influyan con su presencia para que las Juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley, previene que, "las audiencias serán públicas. 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 y las buenas costumbres".

Principio de gratuidad

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Por otra parte en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo se establece que todas las actuaciones relacionadas con el trabajo no causaran impuesto alguno. No obstante referirse a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

Principio de inmediatez

El principio de inmediatez consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Armando Porras y López, precisa al respecto que el juez o el tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca la negación, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinen documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego (artículo 620).

Principio de oralidad

A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad, por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral. Se afirma que por dicha característica, predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no exista nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia gráfica, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

A mayor abundamiento, el artículo 713 de la Ley prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. Con ello se confirma la naturaleza oral del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia

respectiva no puede sustituirse con promociones escritas. En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, esto se debe indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

Principio dispositivo

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en nuestra materia. Lo anterior supone que el juzgador solo actúa a petición de los promoventes. Ya los romanos decían: *Nemo iudex sine aore*: no hay juez sin partes. Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

Principio de economía

Frecuentemente se confunde con el de gratuidad; con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos. Es indiscutible que el principio de economía debe tener caracteres diferentes, de lo contrario constituiría un sinónimo de cualquiera de estos, hipótesis que debemos descartar.

Eduardo Couture con la claridad propia que le caracteriza, se refiere al tema indicando que "el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso".

Concluye que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos de litigio, provocando la existencia de tribunales especializados,

que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso. Pone como ejemplo precisamente, a los tribunales laborales.

Debemos concluir, que el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

Principio de sencillez

Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre totalmente lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión que en la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

Debemos considerar que este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos; consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias.

El proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario. Al respecto, la ley de 1980 en su artículo 687 indica "en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Sin embargo, esta facultad en los proyectos de laudos se encuentra limitada por la fracción IV del artículo 885, cuando declara que: "las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado, respecto del dictamen" se infiere, que cuando no estudian las cuestiones debatidas y los argumentos expuestos, analizando todas y cada una de las pruebas aportadas, falta el principio de congruencia que debe intentar en los laudos y las pretensiones deducidas por las partes en el juicio, toda vez que en el proceso se debe respetar las garantías de legalidad, audiencia, y fundamentación.

Principio de concentración

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal, salvo los casos previstos en esta Ley.

- 1) Cuando se promueva un incidente dentro de varias audiencias o diligencias, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).

- 2) Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, solo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros. El artículo 688 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

1.5 Nuevos principios procesales

La segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1988, previene una novedad en materia laboral al establecer:

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

Dicho artículo presentó dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.

Principio de suplencia

En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta, en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

Principio subsanador

En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubiesen ejercitado acciones contradictorias, fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sin que deben subsanar las omisiones, cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior, se colige que suplir las irregularidades de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir ésta es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

La suplencia del error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga a oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Consideramos que esta facultad es obligatoria para las Juntas, ya que de forma imperativa el artículo 685 de la Ley deduce que al admitir la demanda, la Junta, subsanará ésta, y no emplea una locución optativa ("podrá suplirse"), como será en materia de amparo la facultad discrecional de suplir la demandas de garantías respecto de la materia laboral.

El sector patronal, con sobrada justificación, se pronunció en contra de este principio introducido en el procedimiento laboral, porque rompe con la paridad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.

Material de apoyo

<https://www.youtube.com/watch?v=apftD67K-xg>

http://brd.unid.edu.mx/derecho-procesal-laboral-1/?no_redirect=true

<https://www.youtube.com/watch?v=YWEdhqKp9wE>

<https://www.youtube.com/watch?v=z6diXntf2XU>

Unidad II

Normas de Competencia

Objetivo de la unidad: Conocer el concepto y Clasificación de los conflictos laborales así como la normatividad vigente para la resolución de los mismos. Además es necesario conocer e identificar cada una de las autoridades del ámbito laboral y su debida competencia con cada uno de los recursos con el que se cuenta desde el inicio de la demanda hasta llegar a la sentencia.

2.1 Competencia Laboral

La palabra conflicto proviene del latín conflictus, que significa combate, lucha, pelea.

Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses.

La Constitución mexicana establece desde el año de 1917, que “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje”. El significado y diferencia entre ambos vocablos fue objeto de acaloradas discusiones doctrinales, que hoy día están superadas.

Suelen también referirse algunas leyes a “los juicios” como sinónimo de conflictos. En todo caso, no hay que confundir el conflicto, como fenómeno social, con el conjunto de actos procesales que constituyen la vía para solucionar dicho altercado.

En sentido amplio se define a los conflictos laborales como “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”. Un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial.

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, “son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

2.2 Clasificación

Es de sobra sabido que existen tantas clasificaciones, como criterios de clasificación haya; para los efectos de este estudio, se clasifican los conflictos de trabajo a la luz de tres criterios: en razón de los sujetos involucrados, en función de la naturaleza del conflicto y por el tipo de intereses que afecta.

En razón de los sujetos involucrados.

Esta clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto.

Conflicto. En relación con los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse genéricamente de la siguiente manera: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones.

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera.

Este tipo de conflictos, a decir de Mario de la Cueva, pertenecen a la esencia de la relación entre trabajadores y patrones, a la naturaleza de las relaciones en una sociedad segmentada en clases sociales. Los conflictos entre trabajadores, son contrarios a la idea de unión fraterna de los que viven del alquiler de su trabajo, unidad que es el origen de su fuerza como clase social.

Estos conflictos pueden ser de tres tipos:

- a) Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.
- b) Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales.
- c) Entre trabajadores y sindicatos; se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

Los conflictos entre patrones no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis existe, y la conservó el legislador buscando evitar una laguna. Por supuesto que hay muchos casos de enfrentamiento entre patrones, pero casi siempre son derivados de una acción ejercida por los trabajadores; por otro lado, buena parte de sus diferencias se dirimen en las vías civil y mercantil.

En función de la naturaleza del conflicto

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico.

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato.

Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Ejemplos: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares, la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva.

Se dice, acertadamente, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica, y viceversa. Por tanto, es más propio hablar de conflictos laborales preponderantemente jurídicos o conflictos laborales preponderantemente económicos.

Por el tipo de interés que se afecta.

Esta clasificación está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores. Ejemplos: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica. Coincidimos con Néstor de Buen, cuando afirma que un conflicto individual puede llegar a afectar a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, pues no es la trascendencia social, económica o política de un conflicto la que debe determinar su naturaleza jurídica.

Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón.

Como los tres tipos de conflictos responden a criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí. Así tenemos que un despido injustificado es al propio tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico y obrero-patronal.

Mecanismos de Solución

Los conflictos laborales, por pequeños que sean, constituyen fisuras en el funcionamiento de las sociedades; son notas discordantes que rompen con el estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales.

Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación.

Si bien es deseable contar con un sistema judicial confiable y eficaz, resulta más sano el activar con la menor frecuencia posible la maquinaria jurisdiccional.

Es muy apropiado que existan variados mecanismos o vías de solución de los conflictos; habiendo múltiples cauces, las soluciones necesariamente llegarán.

Genéricamente, la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente.

Es verdad que las partes en un conflicto suelen actuar impulsadas por la pasión más que por la razón, y que colocarlas frente a frente, en ciertos casos, no es lo más conveniente. No obstante, es muy positivo cuando trabajadores y patrones, sin intervención de terceros, consiguen resolver sus diferencias; es síntoma inequívoco de madurez y de capacidad de negociar.

Como es evidente, los acuerdos a que lleguen trabajadores y patrones y que ponen fin a los conflictos, pueden hacer lo mismo de una negociación amigable, que de un convenio o de una transacción dolorosos, precedidos del típico “estira y afloja”.

El arreglo directo a que lleguen las partes debe vertirse en un convenio, el cual para ser válido debe formularse por escrito, justificando los hechos que lo motiven y los derechos comprendidos en él; asimismo, debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará si no contiene renuncia de derechos de los trabajadores.

Ahora bien, en ocasiones resulta poco viable que de manera directa las partes consigan un arreglo, pero tampoco se quiere llegar al extremo de solicitar la intervención de la autoridad

jurisdiccional; en este caso surge la posibilidad de acudir a un tercero para que coadyuve a la solución del conflicto. Ese tercero puede ser un conciliador (amigable componedor), un mediador o un árbitro.

Conciliar es “componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí”. En este sentido el conciliador es un tercero que procura el acercamiento de las partes. En México, la actividad conciliadora recae en funcionarios de la administración pública (Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores), o en autoridades del Poder Judicial (Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje).

El mediador es un tercero cuya intervención va más allá que la del conciliador; su participación es más activa, recaba información y presenta propuestas concretas de solución a los interesados.

La mediación es un mecanismo que no opera en nuestro sistema jurídico laboral; ni tiene un sustento normativo ni ha cobrado arraigo por la vía de la costumbre; únicamente aparecen ciertos rasgos de la mediación en la forma en que señala Néstor de Buen, es decir como una extensión de facto de las facultades de los conciliadores: “la actividad de los jueces resulta ser subsidiaria de la actividad de las partes interesadas y por eso también éstas pueden someter sus diferencias no a los jueces estatales, sino a personas privadas de jurisdicción para que sean éstas las que resuelvan una determinada situación jurídica”.

La intervención de un árbitro en la solución de conflictos laborales, entendido como un tercero al que acuden voluntariamente las partes en conflicto para que dicte una resolución, a la cual quedan vinculadas por virtud de un compromiso previamente aceptado, se prevé expresamente en la Ley Federal del Trabajo (LFT) sólo para el caso de la huelga.

El artículo 469 de la LFT, en la fracción III, señala que la huelga terminará: “Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes”.

Se ha planteado la inconstitucionalidad de la intervención de árbitros privados en este caso, considerando que constitucionalmente las autoridades competentes para resolver las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Francisco Ross indica que la Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado reiteradamente por la constitucionalidad de la intervención de árbitros privados, considerando, fundamentalmente, que se trata de auxiliares de las autoridades del trabajo dotado de jurisdicción y que constituyen un mecanismo que por la fuerza de la costumbre ha logrado reconocimiento en la ley.

En principio, habría que hacer un voto en favor de esta figura alternativa, que evita la actuación del órgano jurisdiccional estatal, haciendo intervenir a un tercero que es docto en la materia o que cuenta con la confianza de las partes. En el ánimo de quienes someten su conflicto a un árbitro privado está la aspiración de que la controversia se resuelve con agilidad, justicia y sin dispendios inútiles.

Asumiendo que los árbitros privados, unipersonales o pluripersonales, actúan con jurisdicción, ya que sus resoluciones pueden hacerse cumplir por los tribunales del trabajo, aun en contra de la voluntad del obligado, activando al efecto el juicio de ejecución (artículos del 939 al 982 de la LFT), es pertinente cuestionarse si les conviene a los trabajadores que la resolución quede en manos de un sujeto “de su confianza” no atado a reglas en su actuar, como sean las de obrar con imparcialidad y no permitir que se violen sus derechos, o si les resulta mejor someterse al órgano jurisdiccional que debe sujetarse a las reglas y principios de un procedimiento social de clase, diseñado a partir de la idea de tratar de manera desigual a quienes social, económica y culturalmente son desiguales.

El Estado, en tanto que tutor del bien común, es el árbitro natural en todos los conflictos de la sociedad.

En México, como en la mayoría de los países iberoamericanos, el poder se divide para su ejercicio en tres: Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Es esencial el funcionamiento de un Poder Judicial sólido e independiente, que garantice a las gobernadas soluciones justas y apegadas a derecho para sus conflictos de intereses.

Como ya se anticipó, en México la solución de los conflictos laborales está determinada en el artículo 123, fracción XX, de la Constitución: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión CONFLICTOS DE TRABAJO 221 9 Ross Gómez, Francisco, Derecho procesal del trabajo, México, Cárdenas Editor, 1986, pp. 673 y 674. Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM www.juridicas.unam.mx <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv> DR © 1997. Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México Libro completo en: <https://goo.gl/yQqWIp> de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte del Poder Judicial, aun cuando en el capítulo correspondiente de la Constitución y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación no se les mencione como tales.

Es verdad que las Juntas guardan vinculación con el Poder Ejecutivo, pues es esta autoridad, tanto en el nivel federal como el local, la que designa a los presidentes de las Juntas. No obstante lo anterior, se trata de auténticos tribunales, con atribuciones semejantes a los demás tribunales; sus laudos pueden ser revisados por los órganos superiores del Poder Judicial.

Los integrantes de las Juntas poseen una estabilidad similar a la de los jueces. Como tribunales, las Juntas gozan de autonomía e independencia. Como a cualquier órgano del Poder Judicial, les obliga la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia y por los Tribunales Colegiados de Circuito, según los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo.

A pesar de la contundencia de los argumentos anteriores, consideramos que es manifiesta la necesidad de que se incluya expresamente dentro del Poder Judicial a las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, rompiendo definitivamente los lazos que de hecho las atan a las autoridades administrativas y que, en ocasiones, les impiden juzgar con agilidad, independencia y autonomía.

La composición tripartita de estos órganos jurisdiccionales permite que en la resolución de los conflictos intervengan, además del representante del gobierno, el representante de los trabajadores y el de los patrones. La práctica ha demostrado que es ventajosa la participación de los representantes de los factores productivos; su actuación da vitalidad y transparencia al desempeño de estos órganos de impartición de justicia.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho, especializados en conocer y resolver conflictos de trabajo; no son por lo tanto ni tribunales de conciencia ni tribunales de equidad. El que las Juntas juzguen con equidad y tengan facultades para examinar libremente las pruebas en conciencia, no las faculta a resolver al margen de la legislación o a su libre arbitrio, ni les quita el carácter de tribunales de derecho.

Aun cuando la intervención de los órganos del Estado encargados de impartir justicia debe verse como una situación extrema, en materia laboral es muy frecuente su utilización. Esto se explica en buena parte porque el procedimiento del trabajo está diseñado como un procedimiento gratuito, carente de formalismo y equilibrador de las evidentes diferencias que presentan trabajadores y patrones.

2.3 Normas de Competencia

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. Cuando en una demanda se ejercitan diversas acciones, dentro del área de capacitación y adiestramiento o de seguridad o higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial Federal de Conciliación y Arbitraje, según su jurisdicción. En dicho supuesto la Junta local, al admitir la demanda ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los que remitirá inmediatamente

a la Junta federal para la sustentación y resolución, exclusivamente, sobre las cuestiones de capacitación y de seguridad e higiene, de acuerdo con la última reforma en cuanto a competencia que se le hizo al artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XXXI. La constitución señala que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones. Pero en cuanto a las autoridades federales el Art. 123 señala: es de competencia exclusiva de las autoridades federales conocer de asuntos relativos a textil, eléctrica, Hulera, cinematográfica, azucarera, petroquímica, cementera, calera, etc. Nuestro país es una república federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la república y que se denominan federales y otras normas que solo imperan en los límites de cada Estado, miembros de la federación, y que les se llama locales, hay algunas autoridades y que son federales y otras que son locales, bien por su origen o por la naturaleza de sus funciones. En materia de trabajo no hay sino una Ley, que es al mismo tiempo federal y local, o sea, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero su aplicación si existe la diferencia básica entre el ramo federal y local. Al efecto la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 ordena que la aplicación de las normas de trabajo correspondan a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones. Pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos establecidos en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Competencia laboral

Concepto de competencia.- Se ha dividido la jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía, de materia y grado. Estos criterios son conocidos con la denominación de competencia. 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 resolverlos. Tradicionalmente se fija por materia, grado, cuantía y territorio. Atribución, potestad, actitud para conocer una autoridad de un determinado asunto. En Derecho Procesal, las reglas de competencia determinan el conocimiento de los distintos litigios por parte de los diversos jueces y tribunales, combinándose tres criterios al efecto y que son el de competencia objetiva, que atendiendo al objeto del proceso, determina qué tipo de tribunal entre los del mismo grado debe de conocer con exclusión de todos los demás tipos, entendiéndose por objeto tanto la cuantía o valor de la pretensión como la materia; el de competencia funcional

que responde a la consideración de que en un mismo proceso pueden intervenir distintos tribunales, resolviendo incidentes, recursos y ejecución. Y la competencia territorial, cuya base reside en la relación de las personas y de los bienes litigiosos con una demarcación judicial.

Del Art. 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetaran a la decisión de la junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patrones y uno del gobierno. Se dice además que la Conciliación y Arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La conciliación, medios de autocomposición para las partes dirigidas por ellas mismas o provocadas por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad, fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución. Autoridades del trabajo y servicio sociales.- La secretaria del trabajo y previsión social y los departamentos y direcciones del trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo.

Según lo establece el Artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo. La secretaria del trabajo y previsión social organizara un instituto del trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo. Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local; III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; V. Al Servicio Nacional de Empleo; VI. A la Inspección del Trabajo; VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; IX. Se deroga;

X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación,

XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas.

XII. Se deroga.

Artículo 525 de la Ley Federal del Trabajo. Compete a la secretaria de hacienda y crédito público, la intervención que le señale al título tercero, capítulo VIII, y a la secretaria de educación pública la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la secretaria del trabajo y previsión social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este título. Artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo

2.4 Medios para promover la incompetencia

CLASES DE COMPETENCIA Criterios de competencia en mayor uso en cualquier sistema judicial. Competencia por materia Derecho Procesal Laboral

Competencia por grado Competencia por territorio Competencia por cuantía Competencia objetiva y subjetiva

2.5 Clasificación de la competencia en el campo laboral

No todas las clases de competencia antes citadas se producen, en los mismos términos, en el campo del derecho procesal del trabajo. Esto obedece a varias razones. Quizá la más importante responde a la pretensión uniinstancial del procedimiento laboral, que no admite recurso salvo que se trate de la revisión de actos del ejecutor. No obstante no puede dejar de considerarse la clara tendencia a constituir el juicio de amparo en una instancia superior de causación. El factor cuantitativo no determina grado de competencia distinto, si bien permite, en una especie de competencia concurrente, que las juntas de conciliación conozcan en arbitraje asuntos de menor cuantía. Clasificación de la competencia en el campo laboral: Objetiva y subjetiva Federal y local Por la naturaleza de la prestación personal de los servicios Por razón del territorio.

OBJETIVA Y SUBJETIVA La competencia objetiva corresponde al órgano y la subjetiva al titular del órgano jurisdiccional. En materia laboral los órganos son en primer término, la junta de conciliación y las de conciliación y arbitraje. Excepcionalmente puede intervenir también el jurado de responsabilidades de los representantes de los trabajadores y de los patronos. Tienen también el carácter de órgano los representantes que integran las juntas, sin que puedan confundirse el "órgano" representante con el titular que se hace cargo de la representación. La competencia subjetiva se actualiza de manera negativa. No puede invocarse por vía de excepción, y a partir de 1980, por vía de recusación. La ley solo admite que los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa aunque acepta la denuncia de parte para el caso de que aquella no se produzca, no obstante ser procedente.

FEDERAL Y LOCAL La competencia federal obedece a muy variadas razones: a. Trascendencia de la rama industrial b. Intervención del estado en la empresa, bien mediante su administración directa, bien mediante su administración descentralizada c. Existencia de un contrato o concesión federal d. Ejecución de trabajos en zonas federales, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación e. Conflictos que afectan a dos o más entidades federativas f. Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa g. Obligaciones patronales en materia educativa h. Obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores i. Obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo. Por ende lo que no es materia federal es local.

CONFLICTOS DE COMPETENCIA MATERIAL Puede ocurrir que las juntas especiales conozcan de todo tipo de asunto. Suele ser el caso de las juntas especiales de las federales de conciliación y arbitraje establecidas fuera de la capital de la república a las que corresponde el conocimiento y rescisión de conflictos de trabajos en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal.

COMPETENCIA TERRITORIAL Las reglas contenidas aplicables contenidas en el Art. 700 LFT, atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que él pueda elegir la junta que tendrá que conocer del conflicto.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA ESPECÍFICA EN MATERIA DE TRABAJO. El Art.123. Frac. XXXI, apartado A de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, señalan por razón de la materia, pero es exclusiva de la competencia de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

RAMAS INDUSTRIALES: Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minera, Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio.

De hidrocarburos, Petroquímica, Cementera, Calera, Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.

Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos de celulosa y papel De aceites y grasas vegetales.

Productora de alimentos, Elaboradora de bebidas que sean embazadas, Ferrocarrilera, Madera básica que comprende la producción de aserradero, Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado.

Tabacalera, que comprende el beneficio Servicios de banca y crédito

EMPRESAS: Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas Aquellas que ejecuten trabajo 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.

Será competencia de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias

Normas de competencia en materia de trabajo.

Existen diversas normas de competencia en materia laboral, sintetizamos a continuación: a. La competencia por razón de la materia re rige por lo dispuesto en el apartado "A", fracción XXXI, del artículo 123 constitucional. b. La competencia por razón de territorio, Afirma el artículo 700 de la Ley, se rige por las normas siguientes: I. Si se trata de las Juntas de Conciliación, la del lugar de presentación de servicios. II. Si se trata de las Juntas de Conciliación y arbitraje, el actor puede escoger entre: Las Juntas del lugar de la prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos. La Junta del lugar de la celebración del contrato. La Junta del domicilio del demandado. I. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de la ley del Trabajo; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento. II. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta el lugar donde se hizo. III. En los conflictos entre personas o trabajadores entre sí, la Junta el demandado. IV. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Medios para promover la incompetencia.

En el derecho común para promover la incompetencia del Juez, se adoptan dos medios, la inhibitoria y la declinatoria:

La inhibitoria se intentara ante el juez a quien se considere competente, pidiéndole que dirija oficio al que estima no serlo, para que remita testimonio de las actuaciones respectivas al superior, para que este decida la cuestión de competencia. b. La declinatoria se propondrá ante el juez a quien se considere incompetente, pidiéndole que se abstenga del conocimiento del negocio y remita los autos al considerado competente. Ahora bien la Ley Federal del Trabajo solo establece la incompetencia por declinatoria y es característica procesal que la declinatoria debe hacerse valer por el demandado en forma de excepción dilatoria al contestar la demanda y la misma se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento. Es oportuno comentar como una novedad incluida en la Ley, el hecho de que no se considera como excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo (por aducir el demandado que la relación existente con el actor era de otra naturaleza civil o mercantil y no laboral, y como consecuencia otro tribunal debe dirimir la controversia), lo cual es congruente con los principios del derecho laboral, ya que

previamente debe acreditarse si el actor fue trabajador sujeto a nexo laboral, (Art. 702 de la Ley Federal del Trabajo). No obstante la incompetencia, como sucede en el derecho procesal civil, se puede hacer valer de oficio, es decir, sin que haya petición de parte, y la Juntas de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia del desahogo de pruebas, cuando los elementos del expediente lo justifiquen. Cuando la Junta, con citación de partes se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o tribunal que estime competente; si este o aquella al recibir el expediente se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia. Por otra parte, el artículo 878, fracción V, acertadamente indica que la excepción de incompetencia no estime al demandado al contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Conflictos de competencia:

Las controversias o incidentes sobre el conocimiento o abstenciones frente a un caso determinado de competencia pueden producirse no solo entre tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las mismas jurisdicciones. Para resolver los conflictos de competencia se han seguido el sistema que prevé el artículo 705 de la ley, el cual indica: Las competencias se decidirán: I. por el pleno de las juntas locales de conciliación y arbitraje, cuando se trate de: juntas de conciliación de la misma entidad federativa, y las diversas juntas especiales de la junta de conciliación y arbitraje de la misma entidad federativa. II. por el pleno de la junta federal de conciliación y arbitraje, cuando se trate de las juntas federales de conciliación y de las especiales de la misma; entre si recíprocamente. III. por la cuarta sala de la suprema corte de justicia de la nación cuando se suscite entre: a. juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y el tribunal federal de conciliación y arbitraje. b. juntas locales y juntas federales de conciliación y arbitraje. c. juntas locales de conciliación y arbitraje de diversas entidades federativas. d. juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

2.6 Efectos de la declaración de incompetencia

La declaración de incompetencia en relación con un determinado órgano jurisdiccional, produce el primordial efecto de dejar expedito el camino al órgano que para la decisión del caso sea competente: Cuando una junta especial considera que el conflicto del que conoce es de la competencia de la otra de la misma Junta, con citación de las partes se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta especial que considere competente. Si esta, a su vez de recibir el expediente se declara incompetente. Lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de la competencia, para que esta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto. Además, de acuerdo con el artículo 706 de la Ley, es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de la admisión de la demanda, o incompetencia entre dos Juntas Especiales de la misma Junta local o federal o bien que se tratara de un conflicto de huelga, ya que el termino de suspensión de labores correrá a partir de que la Junta designada competente notifique al patrón haber radicado el expediente.

2.7 Nulidad de actuaciones

En el campo del derecho jurídico, la nulidad aparece como una medida de seguridad jurídica, puesto que con sus efectos se obtiene la validez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos por la ley. La propia doctrina se ha encargado de dividirla en dos clases: nulidad absoluta y nulidad relativa. Couture menciona "que la nulidad consiste en el apartamiento del conjunto de formas necesarias, establecidas por la ley, que no es una cosa atinente al contenido del derecho, sino a sus formas; que no es un error en los fines de justicia queridos por la ley sino los medios dados para obtenerlo". Se trata de nulidad absoluta cuando en un acto, a pesar de que se reúnan un mínimo de elementos que le den realidad jurídica, las omisiones o transgresiones que el mismo cause son de tal gravedad que su vida, en cierto modo, puede reputarse precaria, ya que solo dura hasta el momento en que se produce la resolución judicial que lo invalida. En la codificación de las nulidades se presenta una alternativa: o se especifican muchas de las causales de

nulidad, o bien se dan estas por sabidas y únicamente se reglamentan algunos casos, por las consecuencias que traerían al desarrollo normal del proceso. Aunque se carece de estadísticas al respecto, para quienes de alguna forma tenemos constante contacto con los tribunales laborales, resulta evidente que las principales causas de nulidad son:

- a. La falta de competencia o de jurisdicción del Tribunal que conoce del juicio.
- b. Omisiones formales en las que invariablemente caen por defecto de las notificaciones, emplazamientos y citaciones.
- c. No oír a las partes conforme al derecho que les establece el Art. 14 de la constitución. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido los siguientes criterios en materia de Nulidad:

1.- NULIDAD DE ACTUACIONES, DESPUÉS DE DICTADA LA SENTENCIA IMPROCEDENCIA DEL AMPARO. Las partes en un juicio, cuyo procedimiento continuo sin conocimiento de alguna de ellas por falta de notificación, hasta dictarse sentencia de primera instancia que fue declarada ejecutoriada, deben antes recurrir antes al amparo contra la sentencia, incluyendo su notificación ejecutoriada, logrado esto, apelar y expresar como agravios los vicios de las notificaciones que puedan ser objeto de un incidente de nulidad. Entre tanto no se agoten esos recursos ordinarios, el amparo es improcedente. Así se armonizan las tesis 235 y 236, páginas 744 y 747 de la cuarta parte de la compilación de la Suprema Corte, editada en 1965.

2.- NULIDAD DE ACTUACIONES EN MATERIA LABORAL, PROCEDIMIENTO PAR HACERLA VALER. Carece de fundamento la pretensión de que, promovido un incidente de nulidad de notificaciones, es en la audiencia prevista por el artículo 695 de la Ley Federal del Trabajo en la que el promovente debe de expresar los motivos en que apoya su pretensión y ofrecer las pruebas pertinentes, pues del precepto citado no se desprende que las razones en que se apoya la petición de nulidad deban ser expresadas necesariamente en dicha audiencia y no pueden hacerse valer con anterioridad en la promoción respectiva, y por el contrario, del texto del artículo en cuestión se deduce, en la expresión " propuesta la cuestión de nulidad", que es la promoción correspondiente en la que deben decirse los motivos que el

promovente estima que determinan la nulidad solicitada, sin perjuicio de que en la audiencia de que se trata, las partes aleguen lo que a su derecho convenga. Por otra parte, tampoco el artículo en cuestión prohíbe que las pruebas sean ofrecidas en el escrito en que se intenta la nulidad, pues lo único que indica es que la Junta recibirá las pruebas que estime convenientes y que se refieran a los hechos que sirven de base a la cuestión incidental.

3.- NOTIFICACIONES, NULIDAD DE, EN MATERIA LABORAL. Debe promoverse ante la responsable. La falta de notificación o de la notificación defectuosa de algún acuerdo dictado durante la tramitación del juicio, de derecho a la parte perjudicada para promover la nulidad de las actuaciones, conforme al artículo 695 de la Ley Federal del Trabajo, si dicha parte con posterioridad interviene de algún modo en el procedimiento; cualquier vicio en que hubiere incurrido la autoridad, se convalida por el hecho de que intervenga esta parte sin hacer valer dicha nulidad, no pudiendo reclamarse como violación en el amparo, la cometida en relación con la propia notificación.

4.- NOTIFICACIÓN EN MATERIA LABORAL, FALTA DE REPOSICIÓN EN EL PROCEDIMIENTO. En materia de que, de acuerdo con el artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo, la notificación a la parte demandada para que comparezca a juicio, debe hacerse tres días antes de esa fecha, se vulneran leyes del procedimiento; y en tal caso, procede revocar el procedimiento en el juicio laboral, a partir del auto en que se admitió la demanda, a efecto de que se haga el emplazamiento correspondiente.

5.- NOTIFICACIÓN ILEGALMENTE HECHAS EN MATERIA LABORAL, AMPARO IMPROCEDENTE EN CONTRA DE. Cuando la parte quejosa en el juicio de garantías tuvo debido conocimiento de la existencia del juicio laboral iniciado en contra, y reclama una notificación que en su concepto fue indebidamente hecha, el amparo es improcedente y debe ser sobreseído, porque antes de promoverlo debió acudir ante la responsable a promover la nulidad de la notificación que en su juicio fue ilegalmente hecha, medio ordinario de defensa que debe agotarse antes de acudir al juicio constitucional.

6.- NULIDAD DE ACTUACIONES. Si a solicitud de la demanda, la Junta declara nulidad de las diligencias en que fue recibida la prueba testimonial, es claro que lo manifestado por los testigos en sus declaraciones no puede ser tomado en consideración en el laudo.

7.- NULIDAD DE ACTUACIONES POR DEFECTUOSO EMPLAZAMIENTO. No es en el laudo donde la Junta que conoce de un juicio debe estudiar la nulidad de las actuaciones promovidas por el demandado, que se dice ilegalmente emplazado, cuando en su oportunidad procesal ya fue estudiada y resuelta, desechándola, y ni siquiera hace falta que dicho laudo mencione esa circunstancia, que en nada puede influir para la resolución del juicio.

NULIDAD DE LO ACTUADO POR LAS JUNTAS INCOMPETENTES.- Será nulo todo lo actuado ante la junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción v de la Ley Federal Del Trabajo o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación. (Art. 706 la Ley Federal Del Trabajo). Cuando una junta especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma junta, con citación de las partes, se declarara incompetente y remitirá los autos a la junta especial que estime competente. Si esta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que esta determine cuál es la junta especial que debe continuar conociendo del conflicto. (Art. 704 la Ley Federal Del Trabajo). Cuando alguna de las partes conozca que el representante del gobierno, de los patronos o de los trabajadores ante la junta o el auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitara conforme al procedimiento señalado en la fracción III del citado precepto. (Art. 710 la Ley Federal Del Trabajo). Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma: A) El presidente de la junta por el secretario general de mayor antigüedad; B) El presidente de la junta especial por el auxiliar de la propia junta, y este por el secretario; C) El presidente de la junta permanente de conciliación por el secretario de la misma; y D) Los representantes de los trabajadores y de los patronos por sus respectivos suplentes. Independientemente de la sustitución, el

funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de Ley Federal del Trabajo. Los presidentes de las juntas y los auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos. (Art. 728 la Ley Federal Del Trabajo).

Autoridades laborales

Son los órganos del estado a los que corresponde contribuir al desenvolvimiento del derecho del trabajo, vigilar su cumplimiento en las empresas y conocer y resolver conflictos de trabajo

Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; Fracción adicionada DOF 01-05-2019
- II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local; Fracción adicionada DOF 01-05-2019
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- IV. Al Servicio Nacional de Empleo; Fracción reformada DOF 28-04-1978, 30-11-2012
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; Fracción reformada DOF 21-01-1988
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. Se deroga; Fracción derogada DOF 30-11-2012
- X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y Fracción reformada DOF 01-05-2019

- XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas. Fracción reformada DOF 01-05-2019
- XII. Se deroga.

Etapas procesales laborales

A continuación, mencionaremos brevemente, las etapas en que se desarrolla cada proceso laboral, no sin antes advertir que todos en común, entrañan una fase probatoria, cuyas disposiciones generales, las encontramos en los artículos 776 a 836 de la *Ley Federal del Trabajo*, y las formalidades en materia de comunicación procesal, establecidas en los numerales 739 a 752 del mismo cuerpo normativo.

En ese orden de ideas, tenemos:

2.8 Procedimiento ordinario

Se refiere a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tienen una tramitación especial. Su marco legal, está comprendido en los artículos 870 a 891 de la *Ley Federal del Trabajo* y se divide en 2 fases:

a) Fase de instrucción, que comprende las siguientes etapas:

Primera, comprende la presentación de la demanda, auto de recepción a trámite, notificaciones, emplazamiento y traslado (artículos 870 a 873, así como 742 fracción I y 743 de la *Ley Federal del Trabajo*);

Segunda, comprende la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, cuyo desarrollo es de acuerdo a los artículos 874, 876, 878 y 879 de la *Ley Federal del Trabajo*;

Tercera, comprende la etapa de desahogo de pruebas, que se efectúa considerando las pruebas ofrecidas por las partes (artículos 880 a 885 de la *Ley Federal del Trabajo*);

Cuarta, cierre de instrucción, que se da previa certificación de que no existen pruebas pendientes por desahogarse (artículo 885 de la *Ley Federal del Trabajo*);

b) Fase resolutive, que comprende lo siguiente:

Primera, que se refiere a la formulación del proyecto de laudo – dictamen (artículos 885 a 891 de la *Ley Federal del Trabajo*).

Segunda, que se refiere a la discusión y votación del proyecto de laudo (artículos 887 y 888 de la *Ley Federal del Trabajo*)

Tercera, que es la aprobación y firma del laudo (artículos 889 y 890 de la *Ley Federal del Trabajo*)

2.9 Procedimiento especial

Se refiere a la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de la *Ley Federal del Trabajo*, es decir:

Conflictos relativos a la jornada laboral;

Habitaciones de los trabajadores;

Aprobación del contrato individual de trabajo en la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República contratados en el territorio nacional,

Capacitación y adiestramiento;

Antigüedad, prima de antigüedad;

En el caso de los trabajadores de los buques, el traslado a un lugar convenido así como pago de salario o indemnización en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro;

En el caso de tripulaciones aeronáuticas el pago por gastos de traslado cuando sean cambiados de su base de residencia y su repatriación o traslado al lugar de contratación en caso de que la aeronave se destruya o inutilice;

Titularidad del contrato colectivo de trabajo;

Administración del contrato – ley;

Suspensión temporal o terminación colectiva de las relaciones de trabajo con motivo de fuerza mayor, caso fortuito, falta de materia prima, no imputables al patrón;

Concurso o quiebra legalmente declarados;

Reducción de personal a causa de implantación de maquinaria o de procedimiento de trabajo nuevos;

Declaración de beneficiarios e indemnización en caso de muerte del trabajador;
Oposición de los trabajadores en la designación de los médicos de las empresas, y
Los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

Su marco legal está en los artículos 892 a 899 G de la *Ley Federal del Trabajo*.

Este procedimiento se lleva en una sola fase que comprende las siguientes etapas:
Primera, comprende la presentación de la demanda, auto de recepción a trámite y ordenar las notificaciones de ley, y correr traslado y emplazamiento al demandado o demandados (artículos 893, 894 y 896, así como 742, fracción I y 743 de la *Ley Federal del Trabajo*).
Segunda, comprende la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas, alegatos y resolución. Cada una de estas etapas se desarrolla en relación a los artículos 895, en relación con los numerales 894, 896 y 899 de la *Ley Federal del Trabajo*.

También, dentro de este tipo de procedimientos “especiales”, se sitúan los **CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL**, que tienen las siguientes características:

a) Objeto: Tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos – ley que contentan beneficios en materia de seguridad social.

b) Legitimación: Dichos conflictos podrán ser planteados por los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social, los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus

beneficiarios, los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a esta Ley o sus beneficiarios y los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos – ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

c) Competencia por territorio: La competencia para conocer de estos conflictos corresponderá a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social en la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.

En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.

d) Requisitos: La demanda deberá contener:

El nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente, y los documentos que acrediten su personalidad,

La exposición de los hechos y causas que dan origen a su reclamación,

Sus pretensiones, expresando claramente lo que se le pide,

El nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en las que ha laborado, puestos desempeñados, actividades desarrolladas, antigüedad generada y cotizaciones al régimen de seguridad social,

El número de seguridad social o referencia de identificación como asegurado, pensionado o beneficiario,

Clínica o Unidad de Medicina Familiar asignada y en su caso, el último estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro,

Constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda, los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Administradora de Fondos para

el Retiro correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de la solicitud de los mismos y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez así como las demás pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones con las copias necesarias para la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte.

De igual forma, para el caso de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará a las reglas establecidas en el artículo 899 inciso E y siguientes de la *Ley Federal del Trabajo*.

2.10 Procedimiento extraordinario de huelga

El marco legal de la huelga, está previsto en los artículos 440 a 471 de la *Ley Federal del Trabajo*, exceptuando los numerales 452 al 458, 460 al 465, 467, 468, 470 y 471 que han sido derogados. Estas disposiciones contienen la definición del concepto de huelga, sus efectos jurídicos, los requisitos de legalidad y las garantías que las autoridades laborales y civiles están obligadas a otorgar a las organizaciones sindicales y a los trabajadores huelguistas.

A mayor abundamiento, se explica:

a) Objeto de la huelga: Los artículos 450, 452 y 459 de la *Ley Federal del Trabajo* prevén el objeto que debe contener la huelga, así como los requisitos que se deben observar en la suspensión de las labores.

b) Procedimiento de la huelga: En el Título catorce, capítulo XX, de la *Ley Federal del Trabajo* está contemplado el procedimiento de huelga y, para ese propósito el artículo de la ley en comento, dispone que será mediante un escrito que se dirija al patrón y debe contener los requisitos señalados en las fracción I, II, y III, de dicho artículo.

Inmediatamente que se reciba por el Tribunal Laboral el escrito de emplazamiento a huelga, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de hacer llegar la copia del mismo, dentro del término de ley (artículo 921 de la *Ley Federal del Trabajo*). El patrón ya notificado debe dar respuesta dentro de las 48 horas siguientes, lo que trae como consecuencia, que éste se convierta en depositario de la empresa.

La *Ley Federal del Trabajo* dispone en el artículo 926, la obligación para el Tribunal Laboral de señalar la audiencia de conciliación, con el propósito de avenir a las partes y el artículo 927 dispone el desarrollo de la referida audiencia.

El procedimiento de huelga al ser extraordinario, dispone que todos los días y horas son hábiles y que no son aplicables las reglas generales para hacer notificaciones y citaciones, ya que éstas surten efectos desde el día y hora en que quedan hechas.

La fracción IV del artículo 928 de la *Ley Federal del Trabajo* prevé los incidentes de incompetencia y el de personalidad.

Si llegada la fecha de vencimiento del término de pre-huelga, los trabajadores hacen manifestaciones de ratificación del pliego petitorio y conforme al artículo 451 de la *Ley Federal del Trabajo* llevan a cabo la suspensión de labores, el patrón podrá solicitar al Tribunal la declaratoria de que la suspensión de labores se declare inexistente, dentro de las 72 horas contadas a partir de la hora de la suspensión del trabajo (artículo 929 de la *Ley Federal del Trabajo*).

También la *Ley Federal del Trabajo* prevé las causas por las que **no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga**, por ausencia o falta de los requisitos que exige el artículo 920 de la *Ley Federal del Trabajo*. También dispone que, a partir de la fecha en que se notifica al patrón el escrito de emplazamiento a huelga, deba suspenderse toda ejecución de sentencia en contra del patrón (artículo 924 de la *Ley Federal del Trabajo*).

c) Declaración de inexistencia de la huelga: Se debe presentar solicitud por escrito, acompañando las copias que sean necesarias para correr traslado al o a los sindicatos.

Hecho lo anterior, la autoridad laboral señala fecha de audiencia, en la cual las partes ofrecen pruebas, dentro de un término no mayor de 5 días, con la anotación que las pruebas deben ajustarse a las causales de inexistencia previstas por la Ley.

Concluida la recepción de pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes debe resolver sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga, citando a los representantes de los trabajadores y de los patronos, con la advertencia de que, en caso de no concurrir, se dictará por los que concurren y en caso de empate, se sumará el voto del ausente al voto emitido por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En caso de que la huelga se declare inexistente, el Tribunal Laboral debe actuar conforme lo prevé el artículo 932 de la *Ley Federal del Trabajo*.

En caso de que el procedimiento de calificación se base en el argumento de que ésta es ilícita, se actuará según proceda en términos de los artículos 933 y 934 de la *Ley Federal del Trabajo*.

d) Prueba de recuento: En caso de que se ofrezca la prueba de recuento, ésta debe ofrecerse con los requisitos señalados en el artículo 931 de la *Ley Federal del Trabajo*, la cual, se desahoga señalando una audiencia previa para conformar el padrón de los trabajadores que deben emitir su voto en la fecha de la prueba del recuento que para tal efecto señala la Junta.

e) Etapas: Este procedimiento comprende varias etapas:

Primera, comprende, la presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, acuerdo de recepción a trámite, notificaciones, traslado de ley y respuesta al pliego petitorio.

Segunda, comprende la audiencia de conciliación.

Tercera, comprende el estallido de la huelga, y en su caso, solicitud de que se declare la huelga como inexistente, para lo cual, deberá citarse a una audiencia que será también de ofrecimiento y admisión de pruebas. En caso de haber ofrecido como prueba, el recuento de los trabajadores, deberá señalarse día y hora para su desahogo.

Cuarta, agotado el procedimiento, se dictará laudo respecto de la inexistencia o no de la huelga, o bien, la licitud o ilicitud de la misma, con las consecuencias señaladas en la *Ley Federal del Trabajo*.

2.11 Procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica

En el derecho laboral mexicano están previstos los conflictos colectivos de naturaleza económica, y son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la Ley señale otro procedimiento.

El artículo 900 de la *Ley Federal del Trabajo* está estrechamente vinculado con los artículos relativos a la modificación colectiva y suspensión colectiva de las relaciones de trabajo a que se refieren los artículos 426 y 427 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Su marco legal se encuentra en los artículos 900 a 919 de la *Ley Federal del Trabajo*, y tiene las siguientes características:

a) Legitimidad: Este procedimiento es utilizado por las empresas y patrones que se encuentran en los casos de los artículos 426 y 427 de la *Ley Federal del Trabajo*, pero también, estos planteamientos pueden ser solicitados por los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el mayor interés profesional, mediante demanda por escrito.

b) Requisitos: Este procedimiento debe ser por escrito y debe contener el nombre y domicilio de quien promueve, y acreditar su personalidad. En dicho escrito, se deberán exponer los antecedentes, hechos y causas que dieron origen al conflicto, así como las pretensiones del promovente.

Al escrito, se deberá acompañar lo siguiente:

Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y
Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

La Junta inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia, dentro de los 5 días siguientes, la cual, se desarrollará conforme lo prevé el artículo 906 de la *Ley Federal del Trabajo*. Respecto de los peritos, éstos deben satisfacer los requisitos señalados en el artículo 907 de la *Ley Federal del Trabajo*, los cuales, están autorizados para realizar las investigaciones y estudios que juzguen convenientes.

El dictamen que rindan los peritos debe contener los requisitos exigidos en los artículos 910 y 911 de la *Ley Federal del Trabajo*, pudiendo las partes formular las observaciones que juzguen convenientes, en un término de 72 horas después de haber recibido los peritajes.

Los tribunales del trabajo gozan de las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzguen convenientes (artículo 915 de la *Ley Federal del Trabajo*).

Desahogadas todas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de 72 horas para que formulen sus alegatos. Concluido dicho término, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de un término de 15 días, emitirá un dictamen conforme a los requisitos establecidos en los artículos 916, 917, 918 y 919 de la *Ley Federal del Trabajo*.

2.12 Procedimiento de ejecución

Rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas, e incluye, en su caso, el embargo y remate de bienes. Características:

Se inicia a instancia de parte.

Deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo.

La ejecución de los laudos corresponde exclusivamente a los Presidentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales (artículo 940 a 978 de la *Ley Federal*

del Trabajo), a cuyo fin, dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

El laudo puede ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, es decir, por exhorto (artículo 941 a 943 de la *Ley Federal del Trabajo*).

El auto de ejecución que ordena cumplir con el laudo debe despacharse dentro de los 15 días siguientes al día que surta efectos la notificación, y las partes pueden convenir modalidades en su cumplimiento.

Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, sin embargo, antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución, observando las normas establecidas en la sección tercera “Remates”, del capítulo I, del título quince “Procedimientos de Ejecución”, de la *Ley Federal del Trabajo* (artículos 967 y siguientes).

El derecho procesal del trabajo, particularmente en el caso de México, se encuentra bajo un gran dilema, pues no ha sido eficiente a la hora de resolver las controversias suscitadas de una relación laboral (de naturaleza individual o colectiva), generando críticas y poniendo sobre la mesa del debate la necesidad de reformar nuevamente al proceso laboral, que no ha sido modificado desde 1980.

En el caso concreto del procedimiento ordinario laboral, objeto de este trabajo, resalta su importancia por ser el procedimiento más utilizado en la resolución de conflictos laborales. Por esta razón se debe hacer hincapié en que el proceso laboral debe mantener su estructura de principios fundamentales, pero sin olvidar las necesidades que van apareciendo con los cambios sociales y, sobre todo, los cambios que aparecen por la modificación de las bases del derecho laboral.

La legislación y la jurisprudencia, en la regulación del procedimiento ordinario laboral y en general de los procedimientos contemplados por la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), se encuentran un paso atrás de las necesidades de la sociedad. La explosión demográfica, el

aumento de relaciones obrero-patronales, los vicios en la utilización de los procedimientos laborales y las deficiencias en las juntas de Conciliación y Arbitraje, han venido a ser verdaderos obstáculos para la obtención de una adecuada impartición y procuración de justicia laboral. Mientras tanto, la doctrina procesal laboral ha avanzado en las críticas de este fenómeno, proponiendo soluciones que hasta el momento no han sido atendidas en los ordenamientos legales.

En materia de procuración de justicia laboral, en 2010 la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo atendió la cantidad de 203,522 asuntos, 2 de los cuales 30,295 llegaron a un juicio, lo que representa una carga importante para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, esto sin contar los asuntos patrocinados por abogados particulares, y los asuntos que se ventilan en las juntas locales de Conciliación y Arbitraje. Este panorama tiene por objeto clarificar la necesidad de atender las características de los procesos laborales que tanta falta hace.

En este trabajo abordaremos en específico el tema del procedimiento ordinario laboral, revisando su desarrollo procesal y la importancia que tiene en la impartición de justicia laboral.

Ámbito de aplicación

Como toda figura procesal, el procedimiento ordinario laboral tiene un ámbito específico de aplicación, que atiende directamente al caso en que se aplicará, así como a la autoridad que debe conocer del asunto. El ámbito de aplicación del procedimiento ordinario laboral es importante para determinar la competencia misma de los tribunales del trabajo que se sujeta a lo dispuesto por la ley a nivel legislativo y constitucional.

Conflictos de trabajo.

Para la aplicación del procedimiento ordinario laboral evidentemente se requiere que exista una controversia derivada de un conflicto de trabajo que genere la necesidad de resolver u otorgar la razón a alguno de los sujetos procesales típicos en una controversia laboral (patrón o trabajador). Como una primera aproximación, referimos que el vocablo conflicto

se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir o, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso, grave.

En materia procesal, el profesor José Ovalle Favela señala que el conflicto se convertirá en litigio cuando una persona formula contra otra una pretensión, es decir, le exige la subordinación del interés ajeno al interés propio; y frente a esa pretensión, la otra parte expresa su resistencia ante la pretensión que se le reclama. En caso de no existir una resistencia estaríamos en presencia de una sumisión, y por lo tanto el conflicto estaría resuelto.

Particularmente, y al referirnos al conflicto de trabajo, podemos señalar que los conflictos laborales existirán siempre que estén en juego intereses contrarios sobre derechos y obligaciones surgidos de una relación de trabajo o sólo vinculados a ésta, pues pudiera presentarse el antagonismo antes de que exista la misma relación de manera lo que una buena definición aclararía.

Como hemos señalado, la existencia de un conflicto de trabajo presupone la existencia de una relación laboral que se encuentra debidamente identificada, para que el derecho procesal del trabajo pueda encontrar el ámbito de aplicación respectivo, pues en caso de no acreditarse la existencia de la relación laboral (situación que puede ser sometida mediante un conflicto laboral), las pretensiones exigidas serán negadas.

Existen diversas clasificaciones en torno a los conflictos de trabajo. En este trabajo, y por parecernos apropiada, manejaremos la siguiente clasificación⁶ sujeta a criterios específicos:

- 1) Conflictos jurídicos-individuales: surgen entre trabajadores y patrones determinados, en relación con conflictos derivados del cumplimiento o incumplimiento del contrato individual de trabajo o de los derechos y obligaciones derivados de la legislación laboral.
- 2) Conflictos jurídicos-colectivos: se originan entre sindicatos y patrones cuando se

hace referencia a una de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, como puede ser el caso del contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley.

- 3) Conflictos colectivos de naturaleza económica: son aquellos que surgen con motivo del planteamiento de modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la legislación laboral prevea un procedimiento distinto.
- 4) Conflictos inter-obreros: son aquellos que se refieren a los conflictos generados por la preferencia de derechos o por movimientos escalafonarios; debemos señalar que si bien la denominación pudiese hacer pensar que se refiere específicamente a conflictos entre trabajadores, también lo es que en este tipo de conflictos la parte demandada siempre estará conformada por el sindicato y el patrón, cuando este primero existe en el centro de trabajo.
- 5) Conflictos inter-sindicales: son aquellos que se plantean entre dos o más sindicatos sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o sobre la administración de un contrato-ley.
- 6) Conflictos entre trabajadores y sindicatos: son aquellos que surgen principalmente con motivo de la aplicación de la “cláusula de exclusión” que fuera declarada inconstitucional en 2000. Debemos añadir, a lo señalado por el maestro Ovalle Favela, que este tipo de conflictos no se limitan a esa cuestión, pues podemos encontrarnos con otro tipo de procedimientos en que se pueden contraponer los intereses del sindicato con los de otros trabajadores, como el caso de las elecciones sindicales donde haya inconformidad.

Así pues, la importancia de conocer la naturaleza y los alcances de los conflictos de trabajo es fundamental para determinar el procedimiento que habrá de aplicarse a determinada cuestión, atendiendo a las características, los sujetos y las implicaciones del mismo.

Aplicación del procedimiento ordinario laboral.

Nuestra Constitución señala en su artículo 123, apartado A, fracción XXXI, cuáles son los asuntos de los que conocerán las juntas de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local, y cuáles son los asuntos de competencia exclusiva de las autoridades federales, delimitando con ello y de forma general el ámbito de aplicación jurisdiccional de la ley laboral.

Hablando del caso concreto del procedimiento ordinario laboral, la LFT busca dejar un amplio margen de aplicación de este procedimiento, al señalar en su artículo 870 que: “Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial⁷ en esta ley”.

A este respecto, el profesor Néstor de Buen señala que: “El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial”.

De lo anterior conviene comentar que el procedimiento ordinario laboral busca ser la “regla” en la resolución de los conflictos laborales, por atender a conflictos jurídicos, tanto individuales como colectivos. Al respecto, y visto desde el punto de vista práctico, este procedimiento es el que tiene mayor cantidad de asuntos en las juntas de Conciliación y Arbitraje, representando la mayor carga de trabajo para éstas.

A continuación, y después de haber revisado las generalidades del proceso laboral y las especificaciones teóricas del procedimiento ordinario laboral, realizaremos un análisis descriptivo partiendo de las consideraciones hechas por la LFT.

Primeras actuaciones en el procedimiento ordinario laboral.

Tal y como lo señala el artículo 871 LFT, el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la junta competente, la

cual lo turnará al pleno o a la junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta.

La LFT señala que el pleno o la junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda (artículo 873). En la práctica esto no sucede así, pues la excesiva carga de trabajo de las juntas de Conciliación y Arbitraje hace que este paso llegue a tardar aproximadamente un mes. En cualquier caso, si la notificación no se hace con una anticipación mínima de diez días, o no se notifica a alguno de los demandados (cuando son varios), se deberá señalar nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, siempre y cuando las partes no concurran a la misma (quienes tendrán el derecho de alegar lo conducente ante la falta de notificación), o el actor se desista de las acciones ejercidas en contra de los demandados que no hayan sido notificados (artículo 874).

Cabe señalar que en la demanda del trabajador se ve expresado uno de los principios del derecho procesal del trabajo, el de suplencia de la deficiencia de la demanda (artículo 685), que se traduce en la subsanación que hará la junta cuando ésta sea incompleta, o no comprenda las prestaciones correspondientes al trabajador conforme a la ley. Por otra parte, y bajo esta tesis, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 873).

Como hemos mencionado, y atendiendo al principio de concentración, se busca preparar un procedimiento que pueda desarrollarse sustancialmente en una sola audiencia, situación que en la práctica merece alguna reconsideración, pues difícilmente se logra este cometido, por

lo que nuevamente debemos poner en entredicho a la eficacia en la impartición de justicia laboral.

A ese respecto, las primeras actuaciones de la junta son determinantes en el debido seguimiento dado a un juicio, ya que cualquier violación o falta de formalidad que sea de imposible reparación o trascendente en el resultado son materia de impugnación vía amparo, circunstancia no deseada por las juntas, debido a su alta carga de trabajo.

La etapa de conciliación

La etapa de conciliación, primera etapa del procedimiento ordinario laboral, tendrá como intención la de conciliar los intereses entre la partes para evitar llegar al juicio laboral, propiamente dicho. Así, en teoría, sólo deberán llegar a juicio los asuntos que verdaderamente contengan la oposición de intereses irreconciliables.

La naturaleza jurídica de la función conciliatoria, de naturaleza auto compositiva, es equivalente a una función jurisdiccional, justificada por sus fines, que son resoluciones acordadas o compuestas entre las partes cuyos intereses encontrados logran un punto intermedio, su común acuerdo alcanza la fuerza legal y les obliga a lo pactado.⁹ Así pues, tenemos a la conciliación como uno de los medios alternativos en la solución de las controversias cuya aplicación en el proceso laboral es una necesidad, y que aplicada correctamente tendrá efectos positivos.

Generalidades de la conciliación

En la etapa de conciliación se pueden dar los supuestos de la conciliación, la inasistencia, la obtención de un convenio o el diferimiento de la audiencia. Esta etapa de conciliación está perfectamente delimitada como la primera parte del procedimiento ordinario laboral; encuentra su regulación específica en el artículo 876, en cuyas dos primeras fracciones se explican las características de esta etapa:

- 1) Comparecencia personal de las partes: esto es, sin la comparecencia de abogados patronos, asesores o apoderados, buscando que la etapa conciliatoria sea

verdaderamente eso, y no se inmiscuyan los intereses o puntos de vista de terceras personas. Evidentemente, cuando el demandado sea una persona moral, acudirá a esta etapa la persona facultada para tal efecto, mientras que en el caso del trabajador, su comparecencia será siempre personal.

- 2) Intervención de la junta: la junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. En realidad, si las partes no intentan la conciliación por sí mismas, con el peso de los consejos de sus abogados que conocen las implicaciones de un procedimiento de esta naturaleza, la etapa se convierte en un mero requisito formal, tal y como lo es en la realidad, pues generalmente las partes comparecen con el dicho previo de los abogados de que no hay conciliación, pues las pláticas conciliatorias ya se dieron fuera del procedimiento.

Efectos

Los efectos de esta etapa también encuentran su fundamento en el artículo 876 de la LFT, y obedecen a los supuestos que hemos señalado con anterioridad. Naturalmente, el objetivo deseado es la obtención de un acuerdo conciliatorio, lo que casi no se da.

Obtención de un acuerdo conciliatorio: si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el procedimiento, pues se realizará un convenio que se someterá a la aprobación de la junta, principalmente para verificar la inexistencia de alguna irrenunciabilidad en los derechos laborales; si el convenio se apeg a derecho, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Pláticas conciliatorias: las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los mismos apercibimientos contemplados en la ley.

Apercibimientos: si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones. En caso de que las partes no concurran a esta etapa, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

La etapa de demanda y excepciones

Una vez terminada la etapa de conciliación, y con el desarrollo normal del procedimiento ordinario laboral, continúa la etapa de demanda y excepciones, que en el caso concreto viene a ser donde nace el conflicto de trabajo propiamente dicho como tal, pues es donde la parte actora fija sus pretensiones, ejercitando una acción, y la parte demandada se resiste, oponiendo las excepciones legales que considere pertinentes.

Sin lugar a dudas, la etapa de demanda y excepciones es la parte más importante en el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, pues es el resultado del fracaso en la etapa de conciliación, y la base de lo que sucederá en la etapa probatoria. La fijación de la Litis, por medio de los hechos controvertidos, vendrá a ser el fundamento para que la autoridad laboral resuelva el conflicto planteado, por medio de la valoración de los elementos que le sean proporcionados en el desarrollo del procedimiento.

Es tanta la intención de la autoridad laboral, por lo menos en lo dispuesto por la ley, que el primer paso en la etapa de demanda y excepciones es una exhortación a las partes para que reconsideren la situación (esto atendiendo a una extensión de la función conciliatoria); en caso de que las partes persistan en su actitud, se le da la palabra a la parte actora para que exponga su demanda, y la etapa comienza (artículo 878, fracción I).

La demanda

La demanda es el acto procesal mediante el cual la parte actora exige el cumplimiento de determinadas prestaciones a su contraparte (parte demandada) en ejercicio de una acción que le justifique la obtención de ese derecho. En el procedimiento laboral ordinario vamos a tener las acciones derivadas del acto que dé origen al procedimiento y que van a variar dependiendo de si se trata de un ejercicio individual o colectivo.

Una vez que el personal jurídico de la junta de Conciliación y Arbitraje ha hecho la exhortación a las partes de reconsiderar una posible conciliación, y éstas han persistido en su actitud, el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento (artículo 878, fracción II); si la demanda se modifica de forma sustancial, de oficio la junta debe suspender la audiencia, ya que el demandado no tiene conocimiento de estas nuevas circunstancias y se encontraría en estado de indefensión.

Como podemos observar, el trabajador se encuentra con un segundo momento de prevención al momento de ejercitar su acción, pues ya desde la presentación misma de la demanda, la junta le pudo haber señalado las deficiencias al hacer sus pretensiones, caso contrario del patrón, que no goza de estos beneficios.

La contestación a la demanda.

La contestación de la demanda se dará en términos de la expresión de excepciones, como contrapeso a las acciones intentadas por la parte actora. En ejercicio de la excepción o derecho de defensa en juicio, la parte demandada opone sus excepciones contrarias al ejercicio o acción de su contraparte. Eventualmente, la parte demandada puede ejercer la acción y formular una pretensión, cuando reconviene o contrademanda a la parte actora; en este caso, la parte demanda asume también el papel de parte actora por lo que se refiere a la reconvencción; igualmente la parte actora original se convierte en demandada en la reconvencción. En el procedimiento ordinario laboral, el caso de reconvencción promovida por el patrón es un caso poco frecuente, pues el patrón sólo goza de algunas acciones en ese sentido, como en el caso del pago de salarios en exceso.

Continuando con el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, una vez que el actor expone su demanda, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda de forma oral o por escrito. En este último supuesto estará obligado a entregar copia simple

al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá con costo para el demandado (artículo 878, fracción III).

En el escrito de contestación y siguiendo la función del demandado, éste opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. Si el demandado recurre al silencio o a las evasivas provocará que se le tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho (artículo 878, fracción IV).

El demandado tiene la posibilidad de establecer las excepciones que considere pertinentes y que pueden ser ad causam o ad procesum. En el primer supuesto, las defensas que alegue el demandado se referirán a circunstancias que destruyan el vínculo jurídico-laboral, como el caso de negar la relación de trabajo o decir que se está en presencia de un vínculo distinto al laboral; en el segundo supuesto tenemos aquellas excepciones que buscan afectar al proceso, como la de incompetencia.

En caso de que el demandado utilice la excepción de incompetencia, aun así deberá contestar la demanda en la misma audiencia, y si no lo hiciera y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda (artículo 878, fracción V).

Efectos

Como parte de esta etapa, una vez que las partes han expresado sus acciones y excepciones, éstas podrán por una sola vez replicar (manifestaciones del actor sobre la contestación del demandado) y contrarréplica (contestación que hace el demandado de la réplica) brevemente, asentándose en actas sus brevedad es por demás relativo e impreciso, pues la “brevedad” no se mide en el tiempo, ya que si la demanda es muy amplia y la contestación también, evidentemente la réplica y contrarréplica seguirán la misma suerte.

Posteriormente, si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes (artículo 878, fracción VII), situación que en la práctica no acontece, pues la dilación es mayor.

Como lo hemos mencionado anteriormente, el efecto más importante en esta etapa es la fijación de la Litis; sin embargo, se puede dar el supuesto de que esto no se dé en los términos de un proceso. Si recordamos la etapa de conciliación, el hecho de no asistir a ella sólo es muestra de la inconformidad de llegar a un acuerdo, en tanto que en el caso de la etapa que analizamos, la inasistencia trae consecuencias procesales, pues la audiencia se debe continuar con o sin las partes. Podemos resumir estos efectos, basándonos en el artículo 879 LFT, en los siguientes:

- Incomparecencia del actor: si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda.
- Incomparecencia del demandado: si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En este caso, los efectos para la parte que deje de asistir a la etapa de demanda y excepciones pueden ser catastróficos. Principalmente el demandado es quien sufriría las peores consecuencias por no comparecer en esta etapa, aunque posteriormente se pueda incorporar a la audiencia y demostrar en la etapa probatoria alguno de los supuestos que le permitieran complementar su defensa.

También la parte actora que necesite enderezar su demanda y no lo haga por dejar de comparecer a esta audiencia puede sufrir las consecuencias procesales, pero de ninguna forma dejará de haber Litis; incluso en el caso de que no comparezca ninguna de las partes.

Las pruebas

En el ámbito jurídico-procesal, la expresión prueba tiene dos significados: denota un sistema de normas adjetivas —los ordenamientos procesales objetivos, dentro de los que normalmente se contienen los procedimientos probatorios— y un sistema de conceptos: integradores de un capítulo o rama de la ciencia del derecho procesal. Es de entenderse que ambos sentidos concuerdan con los dos momentos del concepto, que es actividad pensante y a la vez como objeto pensado.

Los sistemas probatorios son importantes para la determinación de quién tiene la razón en una controversia, no sólo laboral, pues las pruebas son los medios idóneos que permiten al actor y al demandado justificar el ejercicio de acción o la eficacia de las excepciones. Para la teoría procesal, las pruebas han sido objeto de múltiples interpretaciones, según la óptica desde la cual se les quiera analizar; sin embargo, en el derecho procesal del trabajo, la noción de prueba siempre estará acompañada de la noción de derecho procesal, que gozan las partes de una controversia, que se regulará por normas adjetivas y cuya principal finalidad es comprobar que los hechos aducidos son ciertos.

En un procedimiento laboral, incluido el procedimiento ordinario, son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho (artículo 776); que se refieran a hechos controvertidos (artículo 777); que sean ofrecidas con todos los medios necesarios para su desahogo (artículo 780); que se ofrezcan de manera oportuna, es decir en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos (artículo 778), y que sean de posible desahogo.

El sistema procesal laboral, a pesar de que su naturaleza es dispositiva de las partes, se encuentra con particularidades como las contenidas en los artículos 779, 782 y 784 LFT, que son claras muestras de la participación de la junta en el desarrollo del procedimiento laboral, pues le permite una conducta particularmente activa en las diligencias probatorias; esto como un mecanismo que antecede la resolución que dicha autoridad debe emitir en el asunto que

corresponda y que atiende a la necesidad de la junta de allegarse de los medios idóneos para llegar a la verdad jurídica.

Las pruebas cuyo ofrecimiento es más común en materia laboral se encuentran señaladas en el artículo 776 LFT, y desarrolladas en las secciones subsecuentes, siendo las siguientes:

- 1) Confesional (artículos 786-794).
- 2) Documental (artículos 795-812).
- 3) Testimonial (artículos 813-820).
- 4) Pericial (artículos 821-826).
- 5) Inspección (artículos 827-829).
- 6) Presuncional (artículos 830-834).
- 7) Instrumental de actuaciones (artículos 835 y 836).
- 8) Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (en específico estas pruebas no encuentran su regulación especial en la LFT; sin embargo, en el caso de las fotografías y las videograbaciones, a pesar de que se encuentran mencionadas de forma específica, son consideradas como una variante de las pruebas documentales)

Ofrecimiento.

El laboralista Miguel Bermúdez Cisneros señala que el ofrecimiento de pruebas.

Es el acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones y defensas, es el que corresponde a lo que Carnelutti llamaba la disponibilidad de la prueba. Según él, no bastaba que las pruebas existan, sino que es necesario, además, que las partes y el tribunal dispongan de ellas, es decir, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y la formación de éste.

Efectivamente, mediante el ofrecimiento se pone ante la autoridad juzgadora el legajo probatorio por el cual se pretende justificar la acción o la excepción; ya corresponderá al

tribunal hacer las diligencias y tomar las consideraciones que correspondan a derecho, tal y como lo veremos más adelante, pero mientras tanto el ofrecimiento de pruebas, en el procedimiento ordinario laboral, constituye la siguiente etapa dentro de la audiencia.

En el artículo 880 LFT se establecen los lineamientos para desarrollar la fase probatoria; en lo que respecta a este apartado, sólo nos interesan las primeras tres fracciones que se refieren al ofrecimiento de las probanzas.

Ofrecimiento de pruebas de las partes:

El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. Las objeciones podrán referirse a dos cuestiones en lo particular: el alcance y valor probatorio, y la autenticidad. Cabe señalar que la falta de comparecencia de alguna de las partes en esta etapa se traduce en la preclusión del derecho de ofrecer pruebas.

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

Requisitos en el ofrecimiento de pruebas: las pruebas deberán ofrecerse con los términos y características generales que hemos mencionado con anterioridad, y con las particularidades que correspondan a cada probanza.

Pruebas sobre hechos supervenientes y tachas: la LFT, a diferencia de otros ordenamientos jurídicos, no hace referencia a las pruebas supervenientes propiamente dichas, pues es muy específica al contemplar el caso concreto de las pruebas sobre hechos

supervenientes y las tachas, las cuales pueden ser ofrecidas y admitidas aun cuando la etapa ya se hubiese cerrado (artículo 881).

Un punto fundamental se va a referir a la carga de la prueba según corresponda a las partes. El artículo 784 señala las causas que permitirán la eximición de la carga de prueba al trabajador, y se refiere a la obligación patronal de contar con los documentos relacionados con el trabajador en el desempeño de su trabajo; la falta de presentación de éstos presume como ciertos los hechos alegados por el trabajador. Por otra parte, cuando el patrón logra revertir la carga de la prueba, es porque negó la relación laboral, o porque el trabajador demandó en el ámbito de los riesgos de trabajo.

Admisión

La etapa de admisión de pruebas corresponde a una de las actuaciones de la junta, donde determinará si las probanzas que le fueron ofrecidas cumplen con los requisitos que hemos mencionado con anterioridad, y merecen ser consideradas para continuar con la secuela procesal. La admisión de pruebas es de actuación exclusiva de la junta; es un acto procesal donde las partes esperan el resultado de las consideraciones de la junta.

La fracción IV del artículo 880 es muy clara al señalar que: “Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche”. Como podemos observar, la determinación de la junta puede ser admitiendo o desechando una prueba, debiendo fundamentar y motivar cualquiera de las decisiones para evitar alguna violación procedimental, la que desde luego puede ser combatida por los medios destinados para ello.

Una vez que la junta ha determinado si admite o desecha las pruebas, deberá dictar un acuerdo donde señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que por ley deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes (situación que tampoco ocurre en la realidad); de igual forma deberá ordenar, si es el caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos

contemplados en la ley. Igualmente se dictarán las medidas que sean necesarias a fin de que el día de la audiencia se desahoguen todas las pruebas que se hayan admitido (artículo 883).

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado, siempre y cuando se encuentren debidamente preparadas.

Desahogo

El desahogo de las pruebas es el momento procesal en que las partes manifiestan ante la autoridad las pruebas que les fueron previamente admitidas, con la intención de probar su dicho y fundamentar sus acciones o sus excepciones. En esta etapa, no sólo se requiere el apego a la ley, sino también la habilidad de la persona que esté desahogando las probanzas, para obtener los resultados esperados y probar aquello que verdaderamente se quiere probar.

El desahogo de las pruebas en el procedimiento ordinario laboral se considera en una audiencia especial regulada en el artículo 884 LFT, debiendo seguir las siguientes reglas:

- 1) Una vez que se abre la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha. Es decir, la intención primaria de la autoridad es que todas las pruebas se desahoguen en una misma audiencia.
- 2) Si por algún motivo faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley. Por ejemplo, si un testigo no asiste a la audiencia.
- 3) En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso para que le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa

obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

La posibilidad de alegar

El alegato, en sentido procesal, es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación. Podemos señalar como diferencia entre una demanda o su contestación y un alegato, que en las primeras se presumen ciertos los hechos que se relatan, y en el último se argumenta su certidumbre a partir de la experiencia de las pruebas desahogadas.

El alegato atiende a la oralidad dentro del procedimiento ordinario laboral, mediante el cual las partes darán sus conclusiones respecto del procedimiento y las valoraciones personales que se tengan respecto de las pruebas. En la secuela procesal, la LFT es facultativa, pues señala que: “Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos” (artículo 884, fracción IV); es decir, no es obligatorio alegar, incluso en la práctica los abogados laboristas han preferido no decir alegatos, pues lo consideran como un ejercicio estéril.

Una vez que se ha concluido con el desahogo de las pruebas, y en su caso se han formulado los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y se procederá a esperar el laudo correspondiente (artículo 885).

El laudo

En las resoluciones laborales contempladas por la LFT se encuentra el laudo, que será aquella determinación que decida el fondo del conflicto (artículo 837, fracción III). Dicha resolución se dictará a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, debiendo expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen (artículo 841).

Como podemos ver, a pesar de encontrarnos con dos figuras que son objeto de múltiples interpretaciones como la verdad sabida, la buena fe guardada y la conciencia, cuya definición no es uniforme, señalamos que el laudo debe encontrarse motivado y fundamentado en los preceptos legales, lo que otorga certeza jurídica sobre una determinación de la junta, pues el laudo debe tener congruencia con el procedimiento que le dio origen (artículo 842).

En lo que corresponde al procedimiento ordinario laboral, el artículo 885 primeramente hace referencia al proyecto de laudo, que deberá contener:

- 1) Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.
- 2) El señalamiento de los hechos controvertidos.
- 3) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- 4) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado.
- 5) Los puntos resolutivos.

De dicho proyecto de laudo, formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la junta (representantes del capital, de los trabajadores y del gobierno), quienes tienen cinco días hábiles para solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad, para lo cual se fijará una audiencia (artículo 886).

Una vez que haya transcurrido el término mencionado o, en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo se llevará a cabo en sesión de la junta, que seguirá el siguiente procedimiento:

- 1) Primeramente se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formulados por las partes.
- 2) El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- 3) Terminada la discusión se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. En caso de que el proyecto fuera modificado o adicionado, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado, lo que se hará constar en acta (artículo 889).

Los incidentes

Los incidentes son aquellas “eventualidades” que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También se puede decir que son aquellos acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser previa o simultáneamente resueltos, según constituyan o no un obstáculo para el proceso.

De la noción anterior podemos desprender la naturaleza de los incidentes, que pueden ser de previo y especial pronunciamiento (impiden que el juicio siga) o incidentes en lo general (no suspenden el procedimiento); y se refieren a casos muy específicos que dependen de la naturaleza del incidente y la intención que se busca con éste.

Afortunadamente la LFT es muy clara, y en su artículo 762 enumera a los incidentes que se tramitarán como de previo y especial pronunciamiento (nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas), por lo que, a contrario sensu, los incidentes que no se encuentren en esta clasificación seguirán el procedimiento conjunto al principal, existiendo a esta regla

otras excepciones, como en el caso de la caducidad y la reposición de autos, cuyo trámite también es de previo y especial pronunciamiento.

Material de apoyo

<https://www.youtube.com/watch?v=apftD67K-xg>

<https://www.youtube.com/watch?v=wVURQM9ytG0>

<https://www.youtube.com/watch?v=Ww8ONZIlqSQ>

Bibliografía complementaria

- <http://brd.unid.edu.mx/recursos/PracticaProcesal/PL06/Lecturas%20principales/2.%20Derecho%20Procesal%20Laboral.pdf>
- <https://www.monografias.com/trabajos14/der-proce-laboral/der-proce-laboral.shtml>
- <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-catorce/capitulo-iii/>
- <https://www.oei.es/historico/oeivirt/fp/01cap02.htm>
- <http://estructurasocioe-mex.blogspot.com/2012/05/sector-economico-terciario.html>

Unidad III

Amparo de materia laboral

Objetivo de la unidad: Al finalizar la unidad el alumno manejará cada uno de los conceptos del juicio de amparo en materia laboral, así como la elaboración de una demanda de amparo usando los recursos del juicio de garantías para la redacción correcta de la misma, toda vez que un juicio completo es extenso, lo cual el alumno deberá conocer cada una de las formalidades judiciales en materia Laboral.

3.1 Definición de amparo

El amparo es un sistema de defensa de la Constitución y de los derechos humanos de tipo jurisdiccional que se tramita en forma de juicio ante el Poder Judicial Federal, cuya finalidad es declarar la nulidad del acto que se reclama y la reposición del quejoso en el goce del derecho vulnerado.

El control difuso de la constitucionalidad ha sido objeto de un largo debate en México, hasta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretó el artículo 133 constitucional en el sentido de que no faculta a las autoridades ordinarias a declarar ante sí la inconstitucionalidad de alguna ley o acto.

En virtud de que la Constitución —como toda norma jurídica— es susceptible de ser contravenida, es necesaria la existencia de instrumentos que aseguren su eficacia, ya que resulta inexcusable la desobediencia a los postulados que contiene y que estructuran al Estado ideológica y orgánicamente. El control constitucional, concebido lato sensu, estriba en aquellos medios jurídicos que previenen, reparan, nulifican o sancionan, la violación de las disposiciones constitucionales.

3.2 Tipos de amparo

Hay dos tipos de amparos, los llamados “directos” que se promueven en contra de una sentencia dictada por un juez que el afectado considera que viola ilegalmente sus derechos, y

los “indirectos”, que son en contra de cualquier otro acto de autoridad distinto a una sentencia, por ejemplo, una orden de clausura o una orden de aprehensión

3.3 El juicio de amparo directo:

Procede

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

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

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

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

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

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

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

El amparo indirecto procede

I. Contra normas generales que por su sola entrada en vigor o con motivo del primer acto de su aplicación causen perjuicio al quejoso.

Para los efectos de esta Ley, se entiende por normas generales, entre otras, las siguientes:

- a) Los tratados internacionales aprobados en los términos previstos en el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; salvo aquellas disposiciones en que tales tratados reconozcan derechos humanos;
- b) Las leyes federales;
- c) Las constituciones de los Estados y el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal;
- d) Las leyes de los Estados y del Distrito Federal
- e) Los reglamentos federales;
- f) Los reglamentos locales; y
- g) Los decretos, acuerdos y todo tipo de resoluciones de observancia general;

II. Contra actos u omisiones que provengan de autoridades distintas de los tribunales Judiciales, administrativos o del trabajo;

III. Contra actos, omisiones o resoluciones provenientes de un procedimiento administrativo Seguido en forma de juicio, siempre que se trate de

- a) La resolución definitiva por violaciones cometidas en la misma resolución o durante el procedimiento si por virtud de estas últimas hubiere quedado sin defensa el quejoso, trascendiendo al resultado de la resolución; y
- b) Actos en el procedimiento que sean de imposible reparación, entendiéndose por ellos los que afecten materialmente derechos sustantivos tutelados en la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;

IV. Contra actos de tribunales judiciales, administrativos, agrarios o del trabajo realizados Fuera de juicio o después de concluido

Si se trata de actos de ejecución de sentencia sólo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, entendida como aquella que aprueba o reconoce el cumplimiento total de lo sentenciado o declara la imposibilidad material o jurídica para darle cumplimiento, o las que ordenan el archivo definitivo del expediente, pudiendo reclamarse en la misma demanda las violaciones cometidas durante ese procedimiento que hubieren dejado sin defensa al quejoso y trascendido al resultado de la resolución.

En los procedimientos de remate la última resolución es aquella que en forma definitiva ordena el otorgamiento de la escritura de adjudicación y la entrega de los bienes rematados, en cuyo caso se harán valer las violaciones cometidas durante ese procedimiento en los términos del párrafo anterior;

V. Contra actos en juicio cuyos efectos sean de imposible reparación, entendiéndose por ellos los que afecten materialmente derechos sustantivos tutelados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;

VI. Contra actos dentro o fuera de juicio que afecten a personas extrañas;

VII. Contra las omisiones del Ministerio Público en la investigación de los delitos, así como las resoluciones de reserva, no ejercicio, desistimiento de la acción penal, o por suspensión de procedimiento cuando no esté satisfecha la reparación del daño;

VIII. Contra actos de autoridad que determinen inhibir o declinar la competencia o el conocimiento de un asunto, y

IX. Contra normas generales, actos u omisiones de la Comisión Federal de Competencia Económica y del Instituto Federal de Telecomunicaciones. Tratándose de resoluciones dictadas por dichos órganos emanadas de un procedimiento seguido en forma de juicio sólo podrá impugnarse la que ponga fin al mismo por violaciones cometidas en la resolución o

durante el procedimiento; las normas generales aplicadas durante el procedimiento sólo podrán reclamarse en el amparo promovido contra la resolución referida.

Competencia es la facultad que la ley otorga a un órgano jurisdiccional para que conozca determinados asuntos, dentro de los límites que la propia norma determina. Es un presupuesto procesal básico para poder ejercer la jurisdicción y así estar en aptitud de realizar cualquier otro acto procesal. Por tanto, para que un juez tenga competencia respecto del conocimiento de un determinado asunto, se precisa que, hallándose éste dentro de la órbita de su jurisdicción, la ley le reserve su conocimiento, con preferencia respecto de los demás jueces o tribunales. Las Leyes procesales señalan ciertos criterios para determinarla y normalmente se habla de competencia por razón de materia, la cuantía, el grado y territorio; sobre el tema, la Ley de Amparo prevé competencia por territorio, por grado, auxiliar y concurrente.

3.4 La Competencia en el Juicio de Amparo

La competencia jurisdiccional es, la aptitud derivada del derecho objetivo que se otorga a un órgano estatal para ejercitar derechos y cumplir obligaciones, en relación con el desempeño de la función jurisdiccional, dentro de los límites en que válidamente puede desarrollarse esa aptitud. Para la mejor comprensión de ese concepto genérico de competencia jurisdiccional desglosamos sus elementos:

a) La palabra "aptitud" se refiere a la posibilidad de poder hacer algo. El órgano competente tiene la posibilidad de intervenir en un cierto procedimiento.

b) La aptitud es una prerrogativa y un deber que se otorga a un órgano del Estado. Se le puede llamar competencia. Cuando la aptitud se concede a un particular se le denomina: "capacidad". La expresión "aptitud" es un vocablo genérico que se puede aplicar tanto a la competencia como a la capacidad. Si se habla de competencia se hace referencia a la aptitud de un órgano del Estado.

c) La competencia se deriva del derecho objetivo. La competencia no puede tener un origen dubitable. Ha de estar apoyada en una norma jurídica del derecho objetivo, contenida

normalmente en una ley o en una tesis jurisprudencial. Por tanto, en materia de competencia, si la ley no faculta al órgano de autoridad, éste no tiene competencia, no puede intervenir.

d) Cuando se otorga competencia al órgano de autoridad, éste tiene el derecho pero también el deber de intervenir. La competencia da el derecho y el deber de intervenir. Si se carece de competencia no se tiene derecho a intervenir en una situación concreta determinada y se tiene el deber de abstenerse de intervenir.

e) La competencia se otorga a un órgano del Estado, a veces, para hacer leyes, en ese supuesto se habla de competencia legislativa. La competencia se otorga, otras ocasiones para aplicar las leyes a las situaciones no controvertidas, en esa hipótesis se trata de competencia administrativa. Cuando la competencia se concede para aplicar las leyes a situaciones concretas controvertidas, se está en presencia de competencia jurisdiccional.

f) La competencia jurisdiccional puede otorgarse al Poder judicial, lo que es normal. Anormalmente, la competencia jurisdiccional se puede conceder al Poder Ejecutivo o al Poder Legislativo. En el juicio de amparo la competencia jurisdiccional es la aptitud, derivada del derecho objetivo, que se otorga al Poder Judicial para desempeñar la función jurisdiccional respecto de la impugnación de la inconstitucionalidad o ilegalidad presunta de los actos o leyes de la autoridad estatal. A efecto de que se obtenga una mejor comprensión del concepto que antecede, nos permitimos detallar lo siguiente: a) En el amparo tiene competencia el órgano al que se la faculta para intervenir, es decir, se le otorga aptitud. Al mencionar que un órgano del Estado es competente en amparo nos referimos a que está en aptitud de intervenir como órgano jurisdiccional en el amparo. b) Tal aptitud se desprende del derecho objetivo. En efecto, las normas jurídicas obligatorias permiten que el órgano competente pueda tener injerencia. Tales normas obligatorias las localizamos en la ley constitucional, en la ley ordinaria y en la tesis jurisprudencial. c) En materia de amparo se otorga competencia al Poder judicial de la Federación. Tal competencia está regulada por los artículos 34, 103 y 107 constitucionales. La competencia consagrada constitucionalmente está corroborada por dos ordenamientos ordinarios: la Ley de Amparo y la Ley Orgánica del Poder judicial de la Federación. Desde un punto de vista del órgano al que se le confiere

competencia en materia de amparo, podemos decir que es una competencia judicial, pues es al Poder Judicial al que se le faculta y se le obliga a conocer de los juicios de amparo. Ese Poder Judicial competente es el Poder judicial de la Federación. A manera de excepción, en casos muy limitados, se le otorga competencia al Boletín Judicial del Fuero Común, en la competencia concurrente y en la competencia auxiliar. Por tanto, la competencia en el juicio de amparo es una competencia formalmente jurisdiccional. d) En amparo, la competencia, desde el punto de vista material, es competencia jurisdiccional. Se aplica la norma jurídica a situaciones concretas en posición de contradicción, de antagonismo. Se dicta una resolución, se dice el derecho para resolver una controversia. Hay un conflicto de intereses opuestos que se decide en la sentencia de amparo. La controversia en el amparo consiste en que hay una demanda de amparo por un lado, de un quejoso, y por el otro lado, en oposición, está un informe justificado, de una autoridad responsable. Esta controversia la decidirá el órgano judicial competente. e) En la controversia de amparo el punto central consiste en resolver sobre la inconstitucionalidad o ilegalidad del acto o ley reclamados, imputados a la autoridad responsable por el quejoso. La competencia está regulada constitucionalmente, respecto del amparo, en los artículos 94, 103 y 107 constitucionales. El primer párrafo del artículo 94 constitucional dispone: "Se deposita el ejercicio del Poder judicial de la Federación en una Suprema Corte de justicia, en tribunales colegiados y unitarios de circuito y en juzgados de distrito." El cuarto párrafo del artículo 94 constitucional prescribe: "La competencia de la Suprema Corte, su funcionamiento en Pleno y Salas, la competencia de los tribunales de circuito y de los juzgados de distrito y las responsabilidades en que incurran los servidores del Poder judicial de la Federación, se regirán por lo que dispongan las leyes, de conformidad con las bases que esta Constitución establece."

3.5 Tribunales

- Los juzgados de distrito.
- Los tribunales colegiados y unitarios de circuito.
- La Suprema Corte de Justicia de la Nación, como autentico tribunal de constitucionalidad de leyes.
- El conflicto competencial.

- La competencia auxiliar. El amparo agrario lo largo del desarrollo del presente, se especificara algunas de estas competencias para una apreciación más correcta.

3.6 Partes del juicio de amparo laboral

En el juicio de amparo la calidad y determinación de parte se deriva del contenido del artículo 5° de la Ley de Amparo, que dice así:

Son partes en el juicio de amparo:

I. El agraviado o agraviados;

II. La autoridad o autoridades responsables;

III. El tercero o terceros perjudicados, pudiendo intervenir con ese carácter:

a) La contraparte del agraviado cuando el acto reclamado emana de un juicio o controversia que no sea del orden penal, o cualquiera de las partes en el mismo juicio cuando el amparo sea promovido por persona extraña al procedimiento;

b) El ofendido o las personas que, conforme a la ley, tengan derecho a la reparación del daño o a exigir la responsabilidad civil proveniente de la comisión de un delito, en su caso, en los juicios de amparo promovidos contra actos judiciales del orden penal, siempre que éstas afecten dicha reparación o responsabilidad;

c) La persona o personas que hayan gestionado en su favor el acto contra el que se pide amparo, cuando se trate de providencias dictadas por autoridades distintas de la judicial o del trabajo; o que, sin haberlo gestionado, tengan interés directo en la subsistencia del acto reclamado.

IV. El Ministerio Público Federal, quien podrá intervenir en todos los juicios e interponer los recursos que señala esta Ley, inclusive para interponerlos en amparos penales cuando se reclamen resoluciones de tribunales locales, independientemente de las obligaciones que la misma Ley le precisa para procurar la pronta y expedita administración de justicia. Sin embargo, tratándose de amparos indirectos en materias civil y mercantil, en que sólo afecten intereses particulares, excluyendo la materia familiar, el Ministerio Público Federal no podrá interponer los recursos que esta ley señala.

3.6.1 El quejoso

Quejoso o agraviado, podríamos decir que es una de las figuras más importantes en el juicio de garantías, ya que sin ella no se iniciaría ningún proceso. De acuerdo con el artículo 5 fracción I de la Ley de Amparo donde se plasma quien puede fungir como quejoso en un juicio de amparo.

Es la persona física o moral sujeta a una relación jurídico-procesal en el juicio de garantías, la cual ejercita una acción de amparo para reclamar un acto de autoridad, en el que se reclama una violación a los derechos humanos reconocidos y a las garantías individuales, podemos considerar al quejoso como el sujeto que demanda o también como parte actora, quien solicita la protección de la Justicia Federal en dicho juicio. Cualquier gobernado (persona física o moral) que se sienta lesionado por algún acto de autoridad, en sus derechos y garantías individuales o del sistema de distribución competencial existente entre la Federación y las entidades Federativas, tendrá derecho a pedir a las autoridades competentes que se inicie un juicio de amparo, para resarcir el daño que se le haya ocasionado por el acto de autoridad, ya sea por sí solo o por medio de su representante. A continuación haremos mención de los sujetos que pueden promover una demanda de amparo, que pasan a ser por ende quejosos:

- Las personas físicas.
- Personas morales privadas, a través de sus legítimos representantes.
- Las personas morales oficiales, por medio de los funcionarios o representantes que designen las leyes.
- Los menores de edad, los cuales, incluso, pueden pedir amparo sin la intervención de su legítimo representante, si éste se halla ausente o impedido.
- Los extranjeros, personas físicas o morales, en defensa de los derechos que tengan en el territorio nacional.
- Los ejidos y las comunidades agrarias, por medio de sus respectivos comisariados ejidales o de bienes comunales, e incluso, mediante cualquiera de sus miembros

Habrá que señalar, que para efectos del juicio de amparo, no es lo mismo quejoso que agraviado, la diferencia que estriba entre estos sujetos, es que el quejoso es la persona que suscribe y presenta la demanda de garantías y la presenta ante el Tribunal de Amparo; mientras que el agraviado es el sujeto a quien de manera directa se le está violentando sus

derechos humanos reconocidos o en sus garantías individuales pero no ejercita la acción de amparo. Por lo tanto, el quejoso adoptara tal carácter, hasta que ejercite la acción de amparo, con la presentación de la demanda de garantías ante los tribunales correspondientes, su posición en el juicio es la relativa al titular de la acción de amparo, la parte actora, quien demanda la protección de la Justicia Federal, o sujeto activo del juicio de amparo, es quien con los conceptos de violación que hace valer, insta en acción al órgano jurisdiccional para que conozca y resuelva la controversia que se ha planteado.

3.6.2 El tercero perjudicado

Habrá que puntualizar que la doctrina y la propia Ley consideraban esta figura como tercero perjudicado, por lo que a raíz de las reformas que surgieron en materia de amparo el pasado abril de 2013, esta figura cuya denominación se había conservado por el peso de la tradición, puesto que la acepción que se le daba como —perjudicadoll era equivocada, ahora tiene su denominación como tercero interesado y que a todas luces es la acepción correcta, por lo que se expondrá en lo sucesivo.

Para un mejor estudio de esta acepción, citaremos algunas definiciones que le atribuyen importantes juristas.

Para Arturo González Cosío lo define como aquella: Persona titular de un derecho que puede ser afectado por la sentencia que se dicte en el juicio de amparo, teniendo, por tanto, un interés jurídico para intervenir en la controversia constitucional y que para que subsista el acto reclamado y no se declare inconstitucional.

Oscar Barrer Garza define que quien tiene interés jurídico en la subsistencia del acto reclamado, interés que se revela en que no se conceda el amparo al quejoso, y en advertir al juzgador sobre alguna causal de improcedencia para que sobresea el juicio.

Ignacio Burgoa lo define como el sujeto que tiene un interés jurídico en la subsistencia del acto reclamado, interés que se revela en que no se conceda al quejoso la protección federal o en que sobresea el juicio respectivo.

De lo anterior podemos inferir un concepto propio de tercero interesado, el cual acotaremos como: aquella persona física o moral, que sin ser sujeto activo o pasivo del juicio de amparo, tiene un interés de que el acto reclamado en el juicio de garantías, subsista, es decir que se niegue el amparo y protección, puesto que el acto que el quejoso impugna, éste le causa algún beneficio.

Así, de conformidad con lo que establece el artículo 5 fracción III de la Ley Reglamentaria, puede intervenir en el juicio de amparo como tercero interesado:

- Quien tenga interés jurídico en que el acto reclamado subsista.
- En materia procesal en general, cuando la contraparte del quejoso cuando el acto reclamado emane de un juicio o controversia del orden judicial, administrativo, agrario o del trabajo; o tratándose de persona extraña al procedimiento, la que tenga interés contrario al del quejoso.
- En materia penal cuando la víctima del delito u ofendido, o quien tenga derecho a la reparación del daño o a reclamar la responsabilidad civil.
- En materia penal, el indiciado o procesado.
- El Ministerio Público que haya intervenido en el procedimiento penal del cual derive el acto reclamado, siempre y cuando no tenga el carácter de autoridad responsable.

3.6.3 Autoridad responsable

Otra parte que interviene en el juicio de amparo, es la autoridad responsable como el órgano del Estado que tiene todas las facultades o poderes de decisión, su ejercicio crea, modifica o extingue situaciones generales jurídicas, ordena y ejecuta o trata de ejecutar el acto.

La autoridad responsable, como parte en el juicio de amparo; su principal función es defender la constitucionalidad de su actuación como sujeto pasivo o demandado de la acción, es el órgano del Estado, que el quejoso le imputa el acto que ha conculcado sus derechos humanos reconocidos o sus garantías individuales tuteladas en la Constitución.

La ley de amparo, en su artículo 5 fracción II especifica como autoridad responsable:

...teniendo tal carácter, con independencia de su naturaleza formal, la que dicta, ordena, ejecuta o trata de ejecutar el acto que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas en forma unilateral y obligatoria; u omite el acto que de realizarse crearía, modificaría o extinguiría dichas situaciones jurídicas. Para los efectos de esta Ley, los particulares tendrán la calidad de autoridad responsable cuando realicen actos equivalentes a los de autoridad, que afecten derechos en los términos de esta fracción, y cuyas funciones estén determinadas por una norma general.

De lo anterior, se estima que el legislador no fue claro en definir una acepción de autoridad como tal, sino una clasificación legal de la que se desprenden dos clases de autoridades, a saber: ordenadoras y ejecutoras.

Es de apreciarse, de manera generalizada, que los órganos de Estado para que tengan el carácter de autoridad, sus actos deben ser unilaterales, imperativos y coercitivos, esto es, para que su actuar tenga validez, no se requiere que sean consultadas con las personas a quien se les dirige, puesto que estos actos, se imponen contra su voluntad, y cuando así lo requiere, se ejecutan mediante el uso de la fuerza pública. De lo anterior, se puede deducir que todas las autoridades, ya sea federales, estatales, municipales; ejecutivas, legislativas, jurisdiccionales, de derecho o de hecho, tendrán el carácter de autoridad responsable, siempre y cuando estén en posibilidad de ejercer actos públicos, por ser fuerza pública y atendiendo las circunstancias legales o de hecho.

3.6.4 El Ministerio Público de la Federación

El Ministerio Público Federal es una institución que, dentro de sus funciones y objetivos específicos que prevé su Ley Orgánica respectiva, tiene como finalidad general, que desde sus orígenes históricos le ha correspondido, defender los intereses sociales o del Estado. Labor fundamental del Ministerio Público Federal En materia de amparo, el Ministerio Público de la Federación, tiene como labor fundamental, ser parte en los juicios de amparo, velando siempre el interés público, que atañe como representación social. El Ministerio Público tiene todos los derechos procesales que conciernen a las demás partes, su actuar es independiente; es dable aclarar que aun cuando actúa como parte del juicio de amparo, no debe tener un interés particular, ni inclinarse por los intereses de alguna de las partes, ya sea

el quejoso o la autoridad responsable, puesto que su función como parte del juicio de garantías, va encaminada a armonizar los intereses que están en controversia y más que nada de velar que todo se resuelva conforme a derecho; puesto que su naturaleza propia estriba en velar por el interés social que representa.

Su designio como parte del juicio de amparo, se encuentra en los artículos 107 fracción XV de la Constitución Federal, así como el artículo 5 fracción IV de la Ley de Amparo, el primero de ellos, refiere de la obligación de formar parte de todos los juicios de amparo que existan, con la excepción de que los que considere a su juicio carezcan de interés público.

Por lo que respecta al segundo numeral en cita, este otorga al Ministerio Público de la Federación, en su carácter de parte en el juicio de garantías; la facultad de poder interponer los recursos que la ley expresa con exclusión de la materia familiar, donde sólo se afecten intereses particulares.

3.7 Suspensión del acto reclamado

La suspensión del acto reclamado es una medida cautelar, tramitada ante el juez de amparo en el caso del amparo indirecto, o ante la autoridad responsable en el caso del directo, que se dirige hacia dos genéricos y vinculados propósitos: mantener subsistente la materia del proceso de amparo en aras de pronunciar una eventual sentencia concesoria del mismo, evitando, a la par, daños de imposible o difícil reparación que afecten el interés jurídico o legítimo del quejoso.

2. Fundamento constitucional de la suspensión: artículos 28, fracción VII, y 107, fracciones IV, X, XI y XVII.

3. Fundamento legal de la suspensión: artículos 14 a 16; 20; 26; 28 a 31; 40; 42; 47; 48; 53; 61; 81; 90; 97; 98; 102; 107; 110; 114; 115; 125 a 158 (sustento de la “suspensión genérica”); 159 a 169 (suspensión en materia penal); 178; 190-191 (derrotero de la suspensión en amparo directo); 206 a 209; 256; 257; 262, y 265. Estos últimos ordinales y los subsecuentes de la actual Ley de Amparo (federal).

4. Se engloba en 2 tipos, en cuanto a su tramitación: de oficio y a instancia de parte agraviada. La de oficio, a su vez, puede ser del tipo de plano (artículos 125 y 126).

5. La suspensión de oficio y de plano se puede (debe dictar, en su caso) desde el auto admisorio de la demanda de amparo. Por tanto, no se abre el proceso incidental (artículos 126 y 191).

6. Dada su vinculación con los actos proscritos en el ordinal 22 constitucional, la suspensión de plano debe otorgarse aun y cuando la demanda no sea admitida, pero sí sujeta a prevención a efecto de que el quejoso subsane la irregularidad respectiva (artículo 126, según 1ª Sala, 2017844, número de registro electrónico).

7. Las demás suspensiones sí requieren necesariamente, tanto de la admisión de la demanda en lo principal como de la apertura del incidente ad hoc (por duplicado y separado), teniendo como actos *intra-procesales* previos la resolución de la suspensión provisional y, posteriormente, la definitiva (artículos 127-128).

8. En el incidente suspensorial sólo se admitirán como pruebas la documental e inspección judicial. En los casos relativos al cardinal 15 de la Ley de Amparo, se admitirá también la testimonial.

3.8 Audiencia constitucional

La audiencia constitucional es el acto procesal previsto en el procedimiento de amparo indirecto en el que se ofrecen y desahogan pruebas, las partes y el ministerio público formulan alegatos y se dicta sentencia, bien decretando el sobreseimiento en el juicio, o bien concediendo o negando el amparo. La audiencia constitucional satisface así lo dispuesto por el artículo 14 constitucional, al cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento, entre las que figura el periodo probatorio y la oportunidad de aportar elementos de defensa recíproca.

3.9 Improcedencia y Sobreseimiento

La improcedencia emite rechazo, ausencia de derecho en un Estado de derechos y libertades. Al quitar el obstáculo que representa la improcedencia; el estudio de la controversia planteada en la demanda, guiará sin duda a una resolución sabia y justa si se obedecen los

principios constitucionales, y los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte. Y el juicio de amparo tiene como función la defensa y garantías de protección de derechos humanos de los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, y de los derechos fundamentales, en contra de los abusos de autoridades responsables públicas o privadas en contra de un particular o grupo de personas.

El sobreseimiento en el juicio de amparo es una institución de carácter procesal que concluye una instancia judicial por aparecer una causa que impide, ya sea su continuación, o que se resuelva la cuestión de fondo planteada en virtud de esa causa, por lo cual, no existe ninguna declaración de constitucionalidad o inconstitucionalidad del acto que se reclama por parte del órgano que conoce del juicio de garantías, dejando en aptitud a la autoridad responsable para actuar dentro de sus atribuciones. (Artículo 74 Ley de amparo)

El sobreseimiento por desistimiento de la demanda de amparo

El desistimiento en el juicio de amparo debe entenderse como el desistimiento de la acción ejercitada. Resulta importante determinar quién puede desistirse del juicio de amparo; en apariencia no existe ningún problema ya que la fracción en comento, determina que será el agraviado, sin embargo, conviene recordar lo que establece el art. 14 de la ley de la materia, que deberá existir cláusula especial en un poder general para que el mandatario pueda desistirse del mismo.

Igualmente, el desistimiento debe ser por escrito, en virtud de que la ley previene que sea de forma expresa y, además, aun cuando la ley no lo menciona, que se ratifique dicho escrito por la persona que lo suscriba; será obligatorio para la autoridad de amparo, ordenar su ratificación ante la presencia judicial, pudiendo hacerlo en el mismo acto de notificación ante el actuario que corresponda, pues sólo de esa manera se podrá tener la seguridad de que efectivamente existe tal desistimiento.

Para confirmar lo argumentado en líneas precedentes, existe el criterio sustentado en la Tesis de Jurisprudencia 1805, publicada en la p. 2902, segunda parte del Apéndice en consulta que dice: Sobreseimiento por desistimiento. Para que prospere el desistimiento en el juicio constitucional se requiere cláusula especial en los poderes, así como la ratificación del escrito relativo ante la presencia judicial o funcionario con fe pública, previa identificación del

interesado (arts. 14 y 30, frac. III, de la Ley de Amparo). También debe mencionarse lo dispuesto para el caso de que se traten de amparos promovidos por ejidatarios o comuneros, en los que sólo procederá el desistimiento en el juicio de amparo cuando sea acordado expresamente por la asamblea general.

Finalmente, en cuanto a esta fracción se refiere, es conveniente mencionar el momento procesal para decretar el sobreseimiento por desistimiento, y será una vez que se haya admitido la demanda hasta la misma celebración de la audiencia constitucional (amparo indirecto, o bien, en revisión cuando no sea el quejoso el que promueve el recurso.

Asimismo, hasta antes de que el asunto se discuta en sesión privada por los magistrados del tribunal colegiado de circuito o antes de que se discuta en sesión pública por los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (amparo directo). Igual circunstancia acontecerá si el amparo se encuentra en revisión, y siempre que el recurso no haya sido interpuesto por el quejoso, pues en tal caso, lo que procederá es el desistimiento del recurso hasta antes de que sea fallado el asunto y tendrá como consecuencia el dejar firme la resolución recurrida.

Empero, puede suceder que al quejoso se le haya concedido el amparo y protección de la justicia de la Unión, y ya en ese momento no lo desee por así convenir a sus intereses, a pesar de haberla solicitado y no le haya alcanzado el tiempo antes de la celebración de la audiencia constitucional para desistirse de la demanda de amparo, entonces, deberá interponer el recurso de revisión en contra de la sentencia que le concede el amparo en primera instancia, en el cual se desistirá expresamente de la demanda con apoyo en lo dispuesto en el art. 74, frac. I de la Ley de Amparo. Asimismo, si se le hubiese concedido el amparo para efectos y haya promovido el recurso de revisión por no estar conforme al habersele concedido para efectos y no de plano, y con posterioridad al tramitarse el recurso ya no deseara ni siquiera la protección constitucional, puede desistirse de la demanda de amparo en segunda instancia, hasta antes de que se resuelva el asunto o se haya resuelto en sesión privada por el tribunal colegiado de circuito.

El Sobreseimiento por muerte del quejoso

Existen casos en los cuales los actos que reclama el quejoso solamente afectan a su persona, por ejemplo, un auto de formal prisión, en el que como se puede ver afectará a la persona

declarada presunta responsable de un delito y a nadie más, motivo por el cual si ésta promoviera un juicio de amparo contra tal acto y falleciera durante el trámite del juicio, procederá el sobreseimiento en el juicio por esta causa, debiendo quedar acreditado fehacientemente por medio del acta de defunción respectiva la muerte del quejoso; pero, como ya se apuntó, solo cuando atañe a derechos estrictamente personales, ya que si afecta intereses patrimoniales por ningún motivo procederá el sobreseimiento.

Igualmente sucederá si el amparo se promueve contra una sentencia definitiva del orden criminal con pena privativa de libertad, que también afecta sólo al sentenciado. Otro caso más que se puede presentar bajo esa hipótesis, será cuando el quejoso reclama resolución definitiva que haya declarado que no procedía su acción en un juicio por rectificación de acta, al que desde luego no se involucren cuestiones patrimoniales; si el agraviado muere durante el juicio serán actos estrictamente personales y por tanto, se decretará el sobreseimiento.

En cuanto al momento procesal para decretar el sobreseimiento por esta causa, será exactamente igual al que se indicó al examinar la fracción anterior.

El sobreseimiento por improcedencia del amparo

En el caso de esta fracción se refiere en esencia al juicio de amparo indirecto, pues es el que tiene un trámite más o menos prolongado y puede presentarse una de las causas de improcedencia que establece el art. 73 de la Ley de Amparo durante el procedimiento constitucional bi-instancial, pues es muy difícil que en el amparo directo pudiese resultar de esa manera, en función de que la autoridad de amparo que conozca de este tipo de juicio tiene a la vista desde la presentación de la demanda los autos originales del juicio o procedimiento de donde emana el acto reclamado. Por lo cual, en caso de existir alguna causa de improcedencia, procederá a desechar la demanda con fundamento en el art. 177 de la ley de la materia; no obstante lo anterior, tenemos conocimiento de que en algunas ocasiones el tribunal colegiado de circuito admite la demanda de amparo, y en el momento de resolver el juicio lo sobresee por improcedente, muchas veces en razón de que cuando la demanda de amparo llega ante el tribunal citado, todavía se encuentra transcurriendo el término para que el tercero perjudicado acuda a hacer valer sus derechos, lo que no sucede

con el amparo indirecto en virtud de que la autoridad que conozca del juicio de amparo para proveer sobre la demanda, se basa única y exclusivamente sobre lo que el quejoso le manifiesta en la misma y, en este orden de ideas, puede suceder que el amparo sea improcedente desde el mismo momento de la demanda, pero que no se advierta la causa de improcedencia, o bien, que sobrevenga durante su trámite, de tal suerte que se sobresea en el juicio por dicha causa.

Es relevante resaltar que el momento procesal para decretar el sobreseimiento por alguna causa de improcedencia que señala el art. 73 de la Ley de Amparo, sólo podrá ser una vez que se haya tramitado totalmente el juicio, esto es, hasta que se haya tenido verificativo la audiencia constitucional, en otras palabras, hasta que vaya a dictarse la sentencia en el juicio de amparo, existiendo un caso de excepción que la Ley de Amparo señala en el art. 51, párr. quinto que ya examinamos al estudiar la competencia en el juicio de amparo. También se puede sobreseer en segunda instancia, si es que el órgano a quien corresponde conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de la sentencia dictada por el juez de distrito o superior de la autoridad que cometió la violación en el caso del art. 37 de la Ley de Amparo, advierte una causa de improcedencia que la autoridad que pronunció la sentencia en amparo indirecto no se percató de ella, porque no hay que pasar desapercibido el hecho de que las causas de improcedencia deben analizarse de oficio y también en segunda instancia, si es que el superior del juez de distrito advierte tal causa. Para confirmar lo expuesto, aparece el criterio sustentado por nuestro más alto tribunal de la Federación en la Tesis de Jurisprudencia 1802 publicado a fojas 2904, segunda parte del Apéndice en cita, localizada bajo el rubro: Sobreseimiento fuera de audiencia, improcedencia del.

En la audiencia respectiva, las partes tienen el derecho de rendir prueba sobre la certidumbre del acto que reputan violatorio de garantías, por lo que el sobreseimiento decretado fuera de esa audiencia priva a los quejosos de probar los hechos que afirman, siendo, por tanto, improcedente.

El sobreseimiento en el juicio de amparo por inexistencia de los actos reclamados

Cuando de las constancias de autos apareciere claramente demostrado que no existe el acto reclamado, o cuando no se probare su existencia en la audiencia a que se refiere el art. 155 de esta ley. Cuando hayan cesado los efectos del acto reclamado o cuando hayan ocurrido causas notorias de sobreseimiento, la parte quejosa y la autoridad o autoridades responsables están obligadas a manifestarlo así, y si no cumplen esas obligaciones, se les impondrá una multa de diez a ciento ochenta días de salario, según las circunstancias del caso. En esta fracción como se desprende claramente, podrá decretarse el sobreseimiento en el juicio de amparo cuando no exista el acto que se le atribuye a las autoridades responsables, lo que generalmente se presenta en el juicio de amparo indirecto, toda vez que en el amparo directo no sucede así, porque, como ya se dijo anteriormente, la autoridad que conoce de este tipo de juicio al momento de recibir la demanda tiene a la vista los autos originales del juicio de donde emana el acto reclamado, o en su caso copia certificada del mismo e igualmente el informe con justificación de la autoridad responsable en donde se manifiesta la certeza del acto reclamado, de tal manera que es prácticamente imposible que en amparo directo pudiese decretarse el sobreseimiento por este motivo; en tanto que, en el indirecto, por las razones que se expusieron al comentar la fracción que antecede, además porque del informe con justificación que rinde la autoridad responsable durante el trámite del juicio, puede suceder que el acto que reclama el quejoso no exista, de ahí que pueda decretarse el sobreseimiento respectivo por dicha causa, y que deberá ser necesariamente en la audiencia constitucional, con la finalidad de que el quejoso, al tener conocimiento de que la autoridad responsable ha negado la existencia del acto (mediante la notificación que ordene el juez de distrito se le formule por lista de acuerdos), pueda desvirtuar tal negativa hasta el momento mismo de la celebración de la audiencia constitucional.

Por lo que se refiere al párrafo segundo de la fracción en comento, debe decirse que consideramos inexacto que se haya incluido dentro la misma, en función de que se refiere el sobreseimiento en general y no a un caso específico; sin embargo, dicho párrafo está prácticamente en desuso, dado que nunca se imponen las multas que el mismo indica, porque resulta muy difícil que en la práctica jurídica, la responsable se percate de las causas de sobreseimiento, aun cuando puedan ser notorias, y por otro lado, en el caso del quejoso si se da cuenta lo va a ocultar.

El sobreseimiento en el juicio de amparo por inactividad procesal

En los amparos directos y en los indirectos que se encuentren en trámite ante los jueces de Distrito, cuando el acto reclamado sea del orden civil, o administrativo, si cualquiera que sea el estado del juicio, no se ha efectuado ningún acto procesal durante el término de trescientos días, incluyendo los inhábiles, ni el quejoso ha promovido en ese mismo lapso. En los amparos en revisión, la inactividad procesal o falta de promoción del recurrente durante el término indicado, producirá la caducidad de la instancia. En ese caso, el tribunal revisor declarará que ha quedado firme la sentencia recurrida. En los amparos en materia de trabajo operará el sobreseimiento por inactividad procesal o la caducidad de la instancia en los términos antes señalados, cuando el quejoso o recurrente, según el caso, sea el patrón.

Celebrada la audiencia constitucional o listado el asunto para audiencia no procederá el sobreseimiento por inactividad procesal ni la, caducidad de la instancia. Respecto de esta fracción tenemos diversas vertientes que analizaremos a continuación. A diferencia de las dos fracciones que anteceden, el sobreseimiento por inactividad procesal procede tanto en los amparos directos, como en los indirectos, siendo ésta la primera hipótesis que se presenta para este caso.

El sobreseimiento, por la causa que se examina, no es procedente en todas las materias, sino que, de acuerdo con el texto legal, se circunscribe a tres materias, dos en lo general y una por excepción. Así las cosas, cuando sea materia civil, entendiendo ésta en sentido amplio, comprende todas las materias del orden civil, tales como: familiar, mercantil, arrendamiento, concursal, inmatriculación y civil propiamente dicho o en sentido estricto. De igual manera, comprende la materia administrativa que abarca la materia fiscal y la administrativa propiamente dicha, dejando fuera a la materia agraria, por encontrarse disposición especial al respecto en el art. 231 del Código de Amparo. En materia de trabajo existe el sobreseimiento por inactividad procesal, pero no en todos los casos, sino sólo cuando el quejoso sea el patrón. Conforme a lo anterior, cabe afirmar que en las demás materias, esto es, penal, agraria y del trabajo (en las condiciones apuntadas), evidentemente no existirá el sobreseimiento por inactividad procesal. Debiéndose hacer la pertinente aclaración de que

en materia agraria no procede el sobreseimiento cuando el promovente del amparo sea un ejidatario o comunero en lo individual, o bien, núcleos de población ejidales o comunales, o, en su caso, aspirantes a comuneros o ejidatarios, ya que si lo promueve una persona que no tenga el carácter que hemos señalado, entonces se aplicarán las reglas del amparo en materia administrativa.

En las relacionadas condiciones, la ley establece el sobreseimiento por inactividad procesal cuando se encuentren en trámite los juicios de amparo directo o indirecto, distinguiendo el supuesto de que se encuentren en revisión, pues en este caso no se le denomina sobreseimiento por inactividad procesal, sino caducidad de la instancia, dejando firme la resolución recurrida. El término para que opere el sobreseimiento por inactividad procesal o la caducidad de la instancia, como lo establece la ley, será de 300 días naturales o de calendario. Cabe hacer mención de la frase que contiene la fracción que se comenta, que dice: "si cualquiera que sea el estado del juicio"; se contrapone con lo previsto en el último párrafo de dicha fracción en virtud de que previene que celebrada la audiencia constitucional o listado el asunto para audiencia no procederá el sobreseimiento por inactividad procesal ni la caducidad de la instancia, lo que implica que no es "cualquiera que sea el estado del juicio"; sino que ya se está señalando una limitante.

Debe tomarse en consideración que para que opere el sobreseimiento por inactividad procesal o la caducidad de la instancia se requiere forzosamente que la inactividad procesal sea por parte del quejoso, o bien, del recurrente, en virtud de que son las partes interesadas en que el juicio de amparo en primera o segunda instancia se resuelva conforme a los términos establecidos en la Ley de Amparo para ese efecto, de tal manera que en el caso de un juicio de amparo que el tercero perjudicado promueve en dicho procedimiento y el quejoso no hace promoción alguna dentro del término que marca la ley procederá el sobreseimiento; es importante aclarar que en el caso de que el quejoso realice promociones, pero que no tengan por objeto impulsar el procedimiento, no se toma en consideración para el objeto de interrumpir el término a que alude la fracción en análisis, por lo que procederá el sobreseimiento por inactividad procesal y en caso de que las promociones provengan del tercero perjudicado, tampoco interrumpen el término indicado.

De igual manera en segunda instancia, o sea, en revisión, cualquiera que sea el recurrente, operará la caducidad de la instancia en las mismas materias y con las condiciones apuntadas para cuando opera el sobreseimiento por inactividad procesal.

En conclusión, el sobreseimiento por inactividad procesal en el juicio de amparo procede:

1. En amparos directos e indirectos;
- 2 En materia civil, administrativa, laboral cuando el quejoso sea el patrón y en materia agraria cuando el quejoso no sea un núcleo de población ejidal o comunal, o un ejidatario o comunero en lo particular, o aspirante a tener dicho carácter;
- 3 Por inactividad procesal del quejoso durante el lapso de 300 días de calendario;
- 4 Cuando en el amparo indirecto no se haya celebrado la audiencia constitucional, y
- 5 En el caso de que en el amparo directo no se haya listado el asunto para sesión privada (tribunales colegiados de circuito) o audiencia pública (salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación). En tanto que la caducidad de la instancia se produce en los juicios de amparo directo o indirecto que se encuentren en revisión, en las mismas materias a que hemos referido en este apartado por el mismo lapso que se ha indicado en líneas precedentes y que, además, como en el supuesto anterior, que el asunto no se haya listado para sesión privada o para audiencia pública según sea el caso.

3.10 Sentencia

Por sentencia se entiende el acto jurídico a través del cual el órgano jurisdiccional da por terminado el juicio y decide el asunto sometido a su conocimiento, que en materia de amparo se resume a determinar si procede o no otorgar al quejoso la protección de la Justicia Federal mediante la aplicación de la ley general al caso concreto controvertido.

La sentencia constituye, por tanto, la forma normal de terminación del juicio, en la cual el juzgador de amparo, una vez concluida la tramitación del proceso, resuelve la causa sometida a su conocimiento y determina si concede o niega el amparo o, en su defecto, si lo procedente es sobreseer en el juicio.

Además, por sentencia se entiende también el documento en el que se plasma la resolución del juzgador, lo que implica que la sentencia constituye tanto la resolución en sí, como el documento en el que se plasma, cuestión ésta que ha sido reconocida por el Máximo Tribunal en la parte conducente de la tesis que se transcribe a continuación: Es de explorado derecho que la sentencia puede ser considerada como acto jurídico de decisión y como documento; que la sentencia, acto jurídico, consiste en la manifestación de voluntad de los Jueces, Magistrados y Ministros, en ejercicio de sus atribuciones y de sus deberes, en el estudio de determinada solución, en tanto que la sentencia documento constituye tan sólo la representación del acto jurídico de decisión de tal manera que, como afirma Eduardo J. Couture, en sus Estudios de Derecho Procesal, la sentencia documento es sólo la prueba de la resolución, no su sustancia jurídica, el retrato, no la persona.

¿Qué características debe tener la sentencia de amparo?

Conforme al capítulo diez, del título primero de la Ley de Amparo, la sentencia debe satisfacer ciertos requisitos o, lo que es lo mismo, tener ciertas características que la propia ley establece, entre las que destacan:

- a), Sólo debe ocuparse de los individuos particulares o de las personas morales que hubiesen solicitado el amparo, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la demanda, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivara.
- b), En ella el juzgador únicamente debe valorar las consideraciones expuestas por las partes, sin atender a aspectos distintos; lo que implica que el acto reclamado no puede ser valorado libremente por el órgano de control constitucional, pues el examen que realice debe constreñirse a analizar las constancias que obran en el expediente.

De este modo, el juzgador de amparo, al dictar sentencia, está imposibilitado para subsanar las omisiones o suplir las deficiencias de los conceptos de violación o agravios, salvo en los siguientes casos:

- Cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.
- En materia penal.

- En materia agraria, a favor de los núcleos de población ejidal o comunal o de los ejidatarios o comuneros en lo individual.
- En materia laboral, a favor del trabajador.
- En favor de los menores de edad e incapaces.
- Cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa.

c), El acto reclamado debe apreciarse tal como aparece probado ante la autoridad responsable, sin que puedan tomarse en consideración pruebas que no se hubiesen rendido ante dicha autoridad para comprobar los hechos que motivaron o fueron objeto de la resolución reclamada. Además, sólo deben tomarse en consideración las pruebas que justifiquen la existencia del acto reclamado y su constitucionalidad o inconstitucionalidad.

d), En ella los juzgadores pueden corregir los errores que adviertan en la cita de los preceptos constitucionales y legales que se estimen violados, así como examinar en su conjunto los conceptos de violación y los agravios, además de los demás razonamientos de las partes, a fin de resolver la cuestión efectivamente planteada, pero sin cambiar los hechos expuestos en la demanda.

3.11 Características del amparo laboral

El juicio de garantías se promueve contra actos definitivos de la autoridad jurisdiccional o administrativos que intervienen en las controversias o conflictos laborales individuales o colectivos. Las normas que lo rigen son aplicables, destacándose en nuestra materia las siguientes características:

a) Suplencia de la queja deficiente, procede cuando el trabajador es el quejoso o recurrente, en cuyo caso el tribunal debe suplir los conceptos de violación o los agravios deficientemente expresados (artículo 107-II Constitucional y, artículo 76 bis fracción IV L.A.).

En materia laboral por excepción se establece la posibilidad de que el Juez de Distrito, los Tribunales Colegiados de Circuito o la Suprema Corte de Justicia de la Nación suplan la deficiencia de queja del agraviado, siempre que se trate de la parte obrera y exista una violación manifiesta de la Ley que lo ha dejado sin defensa. No obstante lo anterior, el

Máximo Tribunal, ha determinado que la suplencia de la queja en materia laboral opera en favor del trabajador prácticamente en forma absoluta, aún ante la ausencia total de los conceptos de violación o agravios, puesto que los valores que prevalecen conciernen por una parte a la subsistencia de los obreros y a los recursos que hacen posible la vida digna y la libertad, y además a su posición debilitada y manifiestamente inferior a la de los patrones (jurisprudencia 39/95)

b) El sobreseimiento por inactividad procesal o la caducidad de la instancia opera únicamente cuando el quejoso o el recurrente es el patrón (artículo 74 frac. V).

c) La suspensión del acto reclamado cuando se promueve por el patrón deberá garantizar la subsistencia del trabajador por el importe de hasta seis meses; término considerado para la tramitación del juicio de amparo, siendo improcedente si el laudo condena a la acción de reinstalación, puesto que al reintegrarse a sus labores, generará salarios que le permitirán la subsistencia (artículo 174). LAS PARTES Son partes en el juicio de amparo (artículo 5o.)

El Quejoso. A quien perjudica el acto o la ley que se reclama y cuyo nombre y domicilio, así como el de quien promueva a su nombre deberá expresarse expresamente en la demanda de amparo conforme al (artículos 166 fracción I y 116 fracción I). Es presupuesto, por consiguiente que el acto, o ley impugnada cause un perjuicio al quejoso o agraviado, entendiéndose por perjuicio para los efectos de amparo, la ofensa a los derechos o intereses de una persona (artículo 4o.).

En materia laboral las partes pueden solicitarlo directamente; salvo que en tratándose a negativa de registro sindical, el organismo gremial está legitimados para promoverlo a través de sus representantes y no de sus integrantes en lo particular (tesis de jurisprudencia en contradicción 18/90).

La Autoridad Responsable. A quien se le atribuye el acto que se considera violatorio de garantías individuales (artículos 166 frac. III y 116 frac. III). Es importante que en la demanda se señale correctamente a la Autoridad Responsable, puesto que de no ser llamada a juicio, no es posible examinar la constitucionalidad de sus actos.

El Tercero Perjudicado. Puede ser la contraparte del agraviado cuando el acto reclamado emana de un juicio o controversia que no sea del orden penal, o cualquiera de las partes en el mismo juicio cuando el amparo sea promovido por persona extraña al procedimiento (artículo 5o. fracción III).

Debe señalarse en la demanda de garantías, el nombre y domicilio del tercero perjudicado (artículos 166 fracción II y 116 fracción II). El Ministerio Público Federal. Que debe intervenir en todos los juicios representando a la sociedad e interponer los recursos legales, independientemente de las obligaciones que le precisa la Legislación invocada procurando la pronta y expedita administración de la justicia (artículo 5o. fracción IV).

3.12 Acto reclamado y conceptos de violación

El acto reclamado constituye la conducta de la autoridad que el quejoso considera violatoria de sus garantías individuales. Luego entonces, el juicio de amparo únicamente puede promoverse contra actos de autoridad que afecten sus derechos o intereses y, no en contra de particulares. En los amparos indirectos, deberá precisar el acto o ley que reclama de cada autoridad, manifestando bajo protesta de decir verdad, los hechos o abstenciones que le consten ser ciertos y que constituyen antecedente del acto reclamado y fundamentos de los conceptos de violación (artículo 116 frac. IV).

En los directos se expresará el acto o resolución que le afecte y de mencionarse violaciones al procedimiento, se precisarán con claridad la parte conducente del agravio y el motivo por el cual se dejó sin defensa al agraviado, así como la fecha de notificación o momento en que tuvo conocimiento de la resolución recurrida (artículo 166 fracciones IV y V) Los conceptos de violación, constituyen por los razonamientos que se exponen en la demanda y que tienden a demostrar la violación de garantías que en su perjuicio se han cometido y, la Ley que se haya aplicado inexactamente.

Luego entonces, resulta insuficiente la certeza del acto reclamado en el juicio de amparo, siendo indispensable probar ante el juzgador la existencia de las violaciones legales invocadas. En este orden de ideas, no basta citar la garantía constitucional violada, sino que es preciso señalar el precepto de la ley que se considere violada.

Improcedencia

El juicio de amparo es improcedente en contra de:

- a. Actos de la Suprema Corte de Justicia (sus resoluciones son inatacables).
- b. Resoluciones dictadas en los juicios de amparo o en ejecución de las mismas.
- c. Leyes o actos materia de otro juicio de amparo.
- d. Leyes o actos materia de una ejecutora en otro juicio de amparo.
- e. Actos que no causen perjuicio al quejoso.
- f. Leyes hetero-aplicativas (causan agravio hasta el primer acto de aplicación)
- g. En materia electoral (la violación a derechos políticos),
- h. Actos consumados de un modo irreparable.
- i. Actos consentidos expresamente.
- j. Actos consentidos tácitamente.
- k. Si la ley o acto otorga medio de defensa ordinario (principio de definitividad).
- l. Cuando hayan cesado los efectos del acto reclamado.
- m. Los demás casos en que la improcedencia resulte alguna Ley.
- n. Improcedentes jurisprudenciales (actos de particulares, de árbitros privados, circulares, etc.,) (artículo 73)

Material de apoyo para la unidad antes mencionada y poder comprender los temas descritos.

<https://www.youtube.com/watch?v=qgSuRKYMkZQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=5m5A8Z8wbHY>

Unidad IV

Recursos en el juicio de amparo

Objetivo de la unidad: Conocer y aplicar cada uno de los RECURSOS EN EL JUICIO DE AMPARO LABORAL, también las instancias a las cuales se presenta una demanda de amparo, es decir, la jurisdicción y competencia que tiene cada tribunal o juzgado, no olvidando la utilización de legislación internacional.

4.1 Suprema Corte de Justicia de la Nación

Respecto de las reformas que entraron en vigor en el año de 1988 en la materia que nos ocupa, transformaron a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como un auténtico Tribunal Constitucional en la estructura jurídica de nuestro juicio de amparo; la intención del legislador, al reducir al mínimo la competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en amparo directo, fue que los tribunales colegiados de circuito les quedase a su cargo el control de la legalidad que se ejerce a través del juicio de amparo directo; y que aquella tenga como responsabilidad fundamental la defensa del orden establecido por la Constitución, además de solucionar, de manera definitiva, otros asuntos jurisdiccionales de gran importancia para la sociedad.

De manera más específica, entre los asuntos cuya atención le corresponde, se encuentran los llamados medios de control de la constitucionalidad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrada también como nuestro más Alto Tribunal de Justicia, se compone de dos salas, cada una de ellas están integradas por cinco Ministros y existe un Presidente para ambas, dando un total de once ministros; la Suprema Corte de Justicia puede funcionar en Pleno y en Salas.

La competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se regirá por lo que establecen los artículos 105 y 107 fracción VIII y IX Constitucional, en virtud de lo anterior, habrá que especificar la competencia que se le atribuye al Pleno y a las Salas; en este orden de ideas, conforme a lo que estatuye el artículo 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, a la Suprema Corte de Justicia en Pleno le corresponde conocer de las

controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad (fracción I); del recurso de revisión (fracción II) atendiendo este supuesto de competencia, es necesario precisar que al Pleno, le corresponde conocer en segunda instancia, dicho recurso, que ha sido interpuesto en contra de las sentencias dictadas en primer grado por los Jueces de Distrito, tribunales unitarios de circuito o tribunales colegiados de circuito, siempre y cuando sean asuntos relacionados con situaciones meramente constitucionales; de ahí que se considera como autentico tribunal de constitucionalidad de Leyes.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Pleno, la Ley la faculta para conocer los recursos de queja en los casos que establece la propia Ley de Amparo y de reclamación contra las providencias o acuerdos del presidente de la Suprema Corte de Justicia, dictados durante la tramitación de los asuntos jurisdiccionales de la competencia del Pleno (fracción IV y V); de las excusas e impedimentos que se susciten entre los Ministros en Pleno, de las contradicciones de tesis sustentadas entre dos o más órganos jurisdiccionales (fracción VIII), de los conflictos de trabajo causados por los propios servidores públicos (fracción IX), de los juicios de anulación de la declaratoria de exclusión de los Estados del Sistema Nacional de Coordinación Fiscal, así como del cumplimiento de los convenios de coordinación celebrados por los gobiernos a saber en sus tres niveles de jerarquía (fracción X); y las demás atribuciones que les estipule la Ley y que cuyo conocimiento no corresponda a las Salas.

4.2 Competencia de las salas

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se integra con dos Salas; las cuales cuentan con competencia especializada, a saber la Primera Sala conoce de asuntos cuya materia sea de carácter civil y penal, por lo que la Segunda Sala conocerá de asuntos administrativos o del trabajo; de acuerdo a la regla general de competencia establecida en el artículo 21 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, las Salas son competentes para resolver asuntos constitucionales, al igual que el Pleno, aunque de menor jerarquía jurídica y trascendencia político-social; de manera originaria, están facultadas para resolver los recursos de revisión

(en amparo indirecto y directo), así como del recurso de queja y reclamación, previstos por la Ley de la materia.

4.3 Concepto de Recurso

Recurso de revisión.

Los recursos en general son medios de impugnación que la ley otorga a las parte para atacar las resoluciones emitida en un procedimiento por un órgano del Estado.

4.4 Tipos de recursos

En el caso de la ley de amparo son básicamente 3 tipos de recursos:

A) Revisión.

B) Queja.

B) Reclamación.

En este punto toca analizar el primero de ellos, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto que es el medio de impugnación establecido en la Ley de Amparo para el caso de que el recurrente considere que se le ha causado un agravio, entendido éste como todo menoscabo, lesión, ofensa, daño, perjuicio o afectación indebida en su esfera jurídica, en su persona o en su patrimonio, siempre que sea material y objetivamente apreciable por la actividad u omisión del órgano jurisdiccional que esté conociendo de un asunto o haya tenido conocimiento de él.

Su objetivo es que un órgano superior, sea un Tribunal Colegiado de Circuito o la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el caso de excepción que prevé la fracción V del artículo 83 de la Ley de Amparo, examine la resolución dictada por el inferior para obtener una mejoría jurídica de la resolución impugnada, ya sea por revocación o modificación, pero de no justificarse legalmente el agravio mediante la expresión de los motivos de inconformidad que haga valer el recurrente y en el caso del principio de estricto derecho en que no deba suplirse la deficiencia de los mismos, el tribunal revisor habrá de confirmar en sus términos, el acto materia del recurso.

Los supuestos de procedencia de este medio de impugnación están contemplados en los artículos 35, 82, 83, 84, 85 y 92 de la Ley de Amparo.

4.4.1 Revisión

Procede el recurso de revisión:

I. Contra las resoluciones de los jueces de Distrito o del superior del Tribunal responsable, en su caso, que desechen o tengan por no interpuesta una demanda de amparo;

II. Contra las resoluciones de los jueces de Distrito o del superior del Tribunal responsable, en su caso, en las cuales:

a) Concedan o nieguen la suspensión definitiva;

b) Modifiquen o revoquen el auto en que concedan o nieguen la suspensión definitiva; y

c) Nieguen la revocación o modificación a que se refiere el inciso anterior;

III. Contra los autos de sobreseimiento y las interlocutorias que se dicten en los incidentes de reposición de autos;

IV. Contra las sentencias dictadas en la audiencia constitucional por los jueces de Distrito, o por el superior del tribunal responsable, en los casos a que se refiere el artículo 37 de la ley de amparo. Al recurrirse tales sentencias deberán, en su caso, impugnarse los acuerdos pronunciados en la citada audiencia.

V. Contra las resoluciones que en materia de amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando decidan sobre la constitucionalidad de leyes federales o locales, tratados internacionales, reglamentos expedidos por el Presidente de la República de acuerdo con la fracción I del artículo 89 constitucional y reglamentos de leyes locales expedidos por los gobernadores de los Estados, o cuando establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución.

La materia del recurso se limitará, exclusivamente, a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras. En todos los casos a que se refiere este artículo, la parte que obtuvo resolución favorable a sus intereses, puede adherirse a la revisión interpuesta por el recurrente, dentro del término de cinco días,

contados a partir de la fecha en que se le notifique la admisión del recurso, expresando los agravios correspondientes; en este caso, la adhesión al recurso sigue la suerte procesal de éste.

Es competente la Suprema Corte de Justicia para conocer del recurso de revisión, en los casos siguientes:

I. Contra las sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los jueces de Distrito, cuando:

a) Habiéndose impugnado en la demanda de amparo, por estimarlos inconstitucionales, leyes federales o locales, tratados internacionales, reglamentos expedidos por el Presidente de la República de acuerdo con la fracción I del artículo 89 constitucional y reglamentos de leyes locales expedidos por los gobernadores de los Estados, o cuando en la sentencia se establezca la interpretación directa de un precepto de la Constitución, subsista en el recurso el problema de constitucionalidad;

b) Se trate de los casos comprendidos en las fracciones II y III del artículo 103 constitucional;

II. Contra las resoluciones que en materia de amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito, siempre que se esté en el caso de la fracción V del artículo 83.

III. Cuando la Suprema Corte de Justicia estime que un amparo en revisión, por sus características especiales, debe ser resuelto por ella, conocerá del mismo, bien sea procediendo al efecto de oficio o a petición fundada del correspondiente Tribunal Colegiado de Circuito o del procurador general de la República, aplicándose en lo conducente lo dispuesto por el artículo 182 de la ley de amparo. Si la Suprema Corte de Justicia considera que el amparo cuyo conocimiento por ella hubiere propuesto el Tribunal Colegiado de Circuito o el Procurador General de la República, no reviste características especiales para que se avoque a conocerlo, resolverá que sea el correspondiente Tribunal Colegiado el que lo conozca.

Son competentes los Tribunales Colegiados de Circuito para conocer del recurso de revisión, en los casos siguientes:

I. Contra los autos y resoluciones que pronuncien los jueces de Distrito o el superior del tribunal responsable, en los casos de las fracciones I, II y III del artículo 83 de la ley de amparo, y

II. Contra las sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los jueces de Distrito o por el superior del tribunal responsable, siempre que no se trate de los casos previstos en la fracción I del artículo 84 de la ley de amparo.

III. (Derogada). Las sentencias que pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito al conocer de la revisión, no admitirán recurso alguno. El recurso de revisión se interpondrá por conducto del juez de Distrito, de la autoridad que conozca del juicio, o del Tribunal Colegiado de Circuito en los casos de amparo directo. El término para la interposición del recurso será de diez días, contados desde el siguiente al en que surta sus efectos la notificación de la resolución recurrida.

La interposición del recurso, en forma directa, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o ante el Tribunal Colegiado de Circuito, según corresponda, no interrumpirá el transcurso del término a que se refiere el párrafo anterior. Las autoridades responsables sólo podrán interponer recurso de revisión contra las sentencias que afecten directamente al acto que de cada una de ellas se haya reclamado; pero tratándose de amparos contra leyes, los titulares de los órganos de Estado a los que se encomiende su promulgación, o quienes los representen en los términos de esta Ley, podrán interponer, en todo caso, tal recurso. Se observará lo dispuesto en el párrafo anterior, en cuanto fuere aplicable, respecto de las demás resoluciones que admitan el recurso de revisión.

El recurso de revisión se interpondrá por escrito, en el cual el recurrente expresará los agravios que le causen la resolución o sentencia impugnada. Si el recurso se intenta contra resolución pronunciada en amparo directo por Tribunales Colegiados de Circuito, el recurrente deberá transcribir, textualmente, en su escrito, la parte de la sentencia que contiene una calificación de inconstitucionalidad de la ley o establece la interpretación directa de un precepto de la Constitución.

Con el escrito de expresión de agravios, el recurrente deberá exhibir una copia de él para el expediente y una para cada una de las otras partes. Cuando falten total o parcialmente las copias a que se refiere el párrafo anterior, se requerirá al recurrente para que presente las omitidas, dentro del término de tres días; si no las exhibiere, el Juez de Distrito, la autoridad que conozca del juicio de amparo o el Tribunal Colegiado de Circuito, si se trata de revisión contra resolución pronunciada por éste en amparo directo, tendrán por no interpuesto el recurso

4.4.2 Recurso de queja

El siguiente recurso que hay que analizar en este documento, es el recurso de queja, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo ha definido como el medio de impugnación establecido en la Ley de Amparo con una gran variedad de supuestos en que se pueden corregir los actos de los Jueces de Distrito y de las autoridades responsables que no admitan expresamente el recurso de revisión, en caso de que el recurrente considere que se le ha causado un agravio, entendido éste como todo menoscabo, lesión, ofensa, daño, perjuicio o afectación indebida en su esfera jurídica, en su persona o en su patrimonio, siempre que sea material y objetivamente apreciable con motivo de la actividad u omisión del órgano jurisdiccional que esté conociendo de un asunto o haya tenido conocimiento de él.

Su objetivo es que un órgano superior se sustituya en el conocimiento de la materia de la impugnación y examine la resolución dictada por el inferior para obtener una mejoría jurídica, sea por revocación o modificación en que se declare fundado el recurso, y de no justificarse legalmente el agravio mediante la expresión de los motivos de inconformidad que haga valer el recurrente, en cumplimiento al principio de estricto derecho en que no deba suplirse la deficiencia de la queja, el tribunal revisor habrá de declararlo infundado.

Los supuestos de procedencia y sustanciación de este medio de impugnación se encuentran contemplados en los artículos 82, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102 y 230 de la Ley de Amparo.

El recurso de queja es procedente:

- I. Contra los autos dictados por los jueces de Distrito o por el superior del tribunal a quien se impute la violación reclamada, en que admitan demandas notoriamente improcedentes;
- II. Contra las autoridades responsables, en los casos a que se refiere el artículo 107, fracción VII de la Constitución Federal, por exceso o defecto en la ejecución del auto en que se haya concedido al quejoso la suspensión provisional o definitiva del acto reclamado;
- III. Contra las mismas autoridades, por falta de cumplimiento del auto en que se haya concedido al quejoso su libertad bajo caución conforme al artículo 136 de esta ley;
- IV. Contra las mismas autoridades, por exceso o defecto en la ejecución de la sentencia dictada en los casos a que se refiere el artículo 107, fracciones VII y IX, de la Constitución Federal, en que se haya concedido al quejoso el amparo;

V. Contra las resoluciones que dicten los jueces de Distrito, el tribunal que conozca o haya conocido del juicio conforme al artículo 37 de la Ley de Amparo, o los Tribunales Colegiados de Circuito en los casos a que se refiere la fracción IX del artículo 107 de la Constitución Federal, respecto de las quejas interpuestas ante ellos conforme al artículo 98 de la Ley de Amparo;

VI. Contra las resoluciones que dicten los jueces de Distrito, o el superior del tribunal a quien se impute la violación en los casos a que se refiere el artículo 37 de la Ley de Amparo, durante la tramitación del juicio de amparo o del incidente de suspensión, que no admitan expresamente el recurso de revisión conforme al artículo 83 y que, por su naturaleza trascendental y grave, puedan causar daño o perjuicio a alguna de las partes, no reparable en la sentencia definitiva; o contra las que se dicten después de fallado el juicio en primera instancia, cuando no sean reparables por las mismas autoridades o por la Suprema Corte de Justicia con arreglo a la ley;

VII. Contra las resoluciones definitivas que se dicten en el incidente de reclamación de daños y perjuicios a que se refiere el artículo 129 de la Ley de Amparo, siempre que el importe de aquéllas exceda de treinta días de salario.

VIII. Contra las autoridades responsables, con relación a los juicios de amparo de la competencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, en amparo directo, cuando no provean sobre la suspensión dentro del término legal o concedan o nieguen ésta; cuando rehúsen la admisión de fianzas o contrafianzas; cuando admitan las que no reúnan los requisitos legales o que puedan resultar insuficientes; cuando nieguen al quejoso su libertad caucional en el caso a que se refiere el artículo 172 de la ley de amparo, o cuando las resoluciones que dicten las autoridades sobre la misma materia, causen daños o perjuicios notorios a alguno de los interesados;

IX. Contra actos de las autoridades responsables, en los casos de la competencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, en amparo directo, por exceso o defecto en la ejecución de la sentencia en que se haya concedido el amparo al quejoso;

X. Contra las resoluciones que se dicten en el incidente de cumplimiento sustituto de las sentencias de amparo a que se refiere el artículo 105 de la ley de amparo, así como contra la determinación sobre la caducidad en el procedimiento tendiente al cumplimiento de las sentencias de amparo a que se refiere el segundo párrafo del artículo 113 de la ley de

amparo, y XI. Contra las resoluciones de un juez de Distrito o del superior del Tribunal responsable, en su caso, en que concedan o nieguen la suspensión provisional.

Cuando se trate de exceso o defecto en la ejecución del auto de suspensión o de la sentencia en que se haya concedido el amparo al quejoso, la queja podrá ser interpuesta por cualesquiera de las partes en el juicio o por cualquiera persona que justifique legalmente que le agravia la ejecución o cumplimiento de dichas resoluciones. En los demás casos a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá interponer la queja cualesquiera de las partes; salvo los expresados en la fracción VII del propio artículo, en los cuales únicamente podrán interponer el recurso de queja las partes interesadas en el incidente de reclamación de daños y perjuicios, y la parte que haya propuesto la fianza o contrafianza.

Los términos para la interposición del recurso de queja serán los siguientes:

I. En los casos de las fracciones II y III del artículo 95 de la ley de amparo podrá interponerse en cualquier tiempo, mientras se falle el juicio de amparo en lo principal, por resolución firme;

II. En los casos de las fracciones I, V, VI, VII, VIII y X del mismo artículo 95, dentro de los cinco días siguientes al en que surta sus efectos la notificación de la resolución recurrida;

III. En los casos de las fracciones IV y IX del propio artículo 95, podrá interponerse dentro de un año, contando desde el día siguiente al en que se notifique al quejoso el auto en que se haya mandado cumplir la sentencia, o al en que la persona extraña a quien afecte su ejecución tenga conocimiento de ésta; salvo que se trate de actos que importen peligro de privación de la vida, ataques a la libertad personal, deportación, destierro a de alguno de los prohibidos por el artículo 22 de la Constitución, en que la queja podrá interponerse en cualquier tiempo.

IV. En el caso de la fracción XI del referido artículo 95, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que surta sus efectos la notificación de la resolución recurrida.

En los casos a que se refieren las fracciones II, III y IV del artículo 95, la queja deberá interponerse ante el juez de Distrito o autoridad que conozca o haya conocido del juicio de amparo en los términos del artículo 37, o ante el Tribunal Colegiado de Circuito si se trata del caso de la fracción IX del artículo 107 de la Constitución Federal, precisamente por escrito, acompañando una copia para cada una de las autoridades responsables contra quienes se promueva y para cada una de las partes en el mismo juicio de amparo. Dada

entrada al recurso, se requerirá a la autoridad contra la que se haya interpuesto para que rinda informe con justificación sobre la materia de la queja, dentro del término de tres días.

Transcurrido éste, con informe o sin él, se dará vista al Ministerio Público por igual término, y dentro de los tres días siguientes se dictará la resolución que proceda.

En los casos de las fracciones I y VI del artículo 95, el recurso de queja se interpondrá por escrito directamente ante el tribunal colegiado de circuito que corresponda, acompañando una copia para cada una de las autoridades contra quienes se promueva.

En los casos de las fracciones V, VII, VIII y IX del mismo artículo 95, el recurso de queja se interpondrá por escrito, directamente ante el tribunal que conoció o debió conocer de la revisión, acompañando una copia para cada una de las autoridades contra quienes se promueva y para cada una de las partes en el juicio. En los casos de cumplimiento sustituto de las sentencias de amparo a que se refiere la fracción X del artículo 95, el recurso de queja se interpondrá por escrito, directamente ante el tribunal colegiado de circuito o ante la Sala de la Suprema Corte de Justicia, según corresponda, acompañando una copia para cada una de las autoridades contra quienes se promueva y para cada una de las partes en el juicio. La tramitación y resolución de la queja en los casos previstos en las fracciones I a X, se sujetará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior, con la sola salvedad del término para que el Tribunal Colegiado de Circuito dicte la resolución que corresponda, que será de diez días.

En el caso de la fracción XI, la queja deberá interponerse ante el juez de Distrito, dentro del término de veinticuatro horas contadas a partir del día siguiente a la fecha en que para la parte recurrente surta efectos la notificación que conceda o niegue la suspensión provisional, acompañando las copias que se señalan en el artículo anterior. Los jueces de Distrito o el superior del tribunal remitirán de inmediato los escritos en los que se formule la queja al Tribunal que deba conocer de ella, con las constancias pertinentes. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda resolverá de plano lo que proceda.

4.4.3 Recurso de reclamación

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido al recurso de reclamación como un medio de defensa en el juicio de garantías que la ley concede a las partes para impugnar los acuerdos y providencias que se pronuncian, durante el trámite de los asuntos de carácter jurisdiccional, por el presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por los presidentes de sus Salas o de los Tribunales Colegiados de Circuito, con objeto de poner un asunto en estado de resolución. Por consiguiente, la materia del citado recurso está constituida precisamente por el acuerdo de trámite impugnado, que puede y debe ser examinado en su legalidad por cuanto a los fundamentos y consideraciones en que se sustenta, sólo a través de los agravios expresados por el recurrente, como lo prevé el artículo 103 de la Ley de Amparo.

Este recurso se resuelve de plano por el órgano jurisdiccional que debe conocer del fondo del asunto, es decir, sin abrir incidente alguno y sin dar intervención a las demás partes en el juicio de garantías. El recurso de reclamación es procedente contra los acuerdos de trámite dictados por el presidente de la Suprema Corte de Justicia o por los presidentes de sus Salas o de los Tribunales Colegiados de Circuito. Dicho recurso se podrá interponer por cualquiera de las partes, por escrito, en el que se expresen agravios, dentro del término de tres días siguientes al en que surta sus efectos la notificación de la resolución impugnada. El órgano jurisdiccional que deba conocer el fondo del asunto resolverá de plano este recurso, dentro de los quince días siguientes a la interposición del mismo. Si se estima que el recurso fue interpuesto sin motivo, se impondrá al recurrente o a su representante, o a su abogado, o a ambos, una multa de diez a ciento veinte días de salario.

4.5 Tesis aisladas en materia laboral

Registro: 2 017 590. SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN MATERIA LABORAL. ES INAPLICABLE EN FAVOR DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT), AUN CUANDO ACTÚE COMO

ÓRGANO ASEGURADOR. Localización: [JJ]; 10a. Época; T.C.C.; Semanario Judicial de la Federación; **VII.2o.T. J/30 (10a.)**; Publicación: Viernes 10 de Agosto de 2018 10:18

Registro: 2 017 570. PRUEBA DOCUMENTAL EN MATERIA LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA PARA ACREDITAR LA OBJECCIÓN DEL TRABAJADOR RESPECTO DE LA OBTENIDA EN EL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN OCULAR QUE OFRECIÓ SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Semanario Judicial de la Federación; **XI.Io.A.T.43 L (10a.)**; Publicación: Viernes 10 de Agosto de 2018 10:18 h

Registro: 2 017 528. DESISTIMIENTO TÁCITO DE PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. NO SE ACTUALIZA CUANDO SU DESAHOGO CORRESPONDE A LA JUNTA. Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Semanario Judicial de la Federación; **VI.Io.T.26 L (10a.)**; Publicación: Viernes 10 de Agosto de 2018 10:18 h

Registro IUS: 175812

Localización: Novena Época, Primera Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006, p. 639, tesis 1a. XXXII/2006, aislada, Común.

Rubro: RECLAMACIÓN. PROCEDE ESTE RECURSO CONTRA LOS ACUERDOS DE TRÁMITE DICTADOS POR EL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN LOS ASUNTOS JURISDICCIONALES DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL EN PLENO, CON EXCEPCIÓN DE AQUELLOS EN QUE LA LEY QUE REGULA SU PROCEDIMIENTO SEÑALE EXPRESAMENTE OTRO RECURSO O LA IMPROCEDENCIA DE AQUÉL.

Texto: La fracción V del artículo 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación faculta al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para conocer de las reclamaciones que se interpongan contra las providencias o acuerdos dictados por su presidente durante la tramitación de los asuntos jurisdiccionales de la competencia de aquél. Ahora bien, a fin de no hacer nugatoria dicha facultad, se concluye que el recurso de reclamación procede contra los acuerdos de trámite dictados por el presidente de la

Suprema Corte en todos los asuntos jurisdiccionales de la competencia del Pleno, y no sólo contra aquellos dictados en el juicio de amparo, pues los asuntos jurisdiccionales de la competencia de éste no se limitan a ese tipo de juicios. Sin embargo, tal aseveración no es aplicable cuando la ley que regula el procedimiento de algún asunto de la competencia del Pleno señala expresamente otro recurso o la improcedencia de la reclamación, como por ejemplo acontece con el Código Federal de Procedimientos Civiles. En tal virtud, los requisitos para la procedencia del recurso de reclamación contra los acuerdos referidos son los siguientes:

- a) que se trate de un acuerdo dictado durante la tramitación de un asunto;
- b) que la ley que regula el asunto no señale expresamente otro recurso o la improcedencia de la reclamación;
- c) que el asunto sea de la competencia del Pleno de la Suprema Corte; y d) que se trate de un asunto jurisdiccional.

Precedentes: Reclamación 181/2005-PL. Cablevisión Red, S.A. de C.V. 6 de julio de 2005.

Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Miguel Ángel Antemate Chigo. Registro IUS: 170036 Tesis: 2a./J. 31/2008 Localización: 9a. Época, 2a. Sala, S.J.F. y su Gaceta, Tomo XXVII, Marzo de 2008, p. 170, [J], Común.

Rubro: RECLAMACIÓN. LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN SON COMPETENTES PARA CONOCER DEL RECURSO INTERPUESTO CONTRA LOS ACUERDOS DE TRÁMITE DEL PRESIDENTE DE ESE ALTO TRIBUNAL.

4.6 Jurisprudencia en material laboral

En el sentido estrictamente etimológico, y por estar formada por los vocablos latinos *juris* y *prudencia*, la palabra "*Jurisprudencia*" significa: — pericia en el Derecho ("discernimiento del Derecho"), saber derecho, sabiduría en el derecho. Se dice, así, que la jurisprudencia es la ciencia del derecho, es la ciencia jurídica. JUSTINIANO la definió como "*divinarum atque humanarum rerum notitia, justis atque injustis scientia*". La jurisprudencia viene a ser la ciencia de

lo justo y de lo injusto por lo que la jurisprudencia, constituye una fuente indirecta del Derecho. Puede decirse que la jurisprudencia es el conjunto de reglas o normas que la autoridad jurisdiccional que cuenta con atribuciones al respecto, deriva de la interpretación de determinadas prevenciones del derecho positivo, que precisan el contenido que debe atribuirse y el alcance que debe darse a éstas, y que, al ser reiteradas cierto número de veces en sentido uniforme, no contrariado, son obligatorias para quien deba decidir casos concretos regidos por aquellas prevenciones **Ignacio Burgoa** señala: —la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones e interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señale la ley.

Eduardo Pallares al referirse al concepto de jurisprudencia la define como —los principios, tesis o doctrinas establecidas en cada nación por sus tribunales en los fallos que pronuncian. Así considerada, es una de las fuentes de Derecho más importantes porque mediante ella, de abstracta y general que es la ley, se convierte en concreta y particular, dando nacimiento a un derecho socialmente vivo, dinámico, fecundo, que pudiera llamarse derecho de los tribunales, distinto del legislador

Rodolfo Archundia de la Rosa señala que: —La Jurisprudencia es la aclaración de la ley, procede su aplicación inmediata, y no es retroactiva por no ser mera ley, lo tiene dicho la corte...

Juventino V. Castro comenta: —en términos generales se afirma que la jurisprudencia tiene la misión de vigilar la estricta observancia de la ley, y unificar la interpretación de ella. De una manera concreta puedo referir que la jurisprudencia es entonces, la interpretación de la ley, hecha por algún órgano jurisdiccional competente y facultado para realizar dicha actividad y así poder determinar el alcance que tendrá la norma y su contenido.

Jurisprudencia como Fuente del Derecho

La jurisprudencia se equipara a la ley porque, aunque formalmente no es norma jurídica, lo es materialmente en cuanto posee los atributos esenciales de aquélla, que son la generalidad, la abstracción y la imperatividad y es obligatoria establecida como tal por la Constitución.

Al hablar de la jurisprudencia como fuente del derecho, es lógico, en primer término relacionarla con el concepto de —interpretaciónll, función que va dirigida a la ley y llevada a cabo por los magistrados. Es por esto que se concibe y admite que la jurisprudencia es el conjunto de fallos judiciales que deciden un mismo asunto.

La interpretación es una *conditio sine qua non* de la vida misma del derecho sin ella la dinámica jurídica sería imposible, pues para invocar y aplicar cualquier norma hay que precisar o, al menos indicar su sentido, comprensión o significado. La trascendencia de la interpretación jurídica se acredita cuando se trata de la interpretación constitucional. Esta consiste en la fijación, declaración o determinación del sentido, alcance, extensión o significado de las disposiciones que integran el ordenamiento supremo del país.

El principio de supremacía con que está revestida la Constitución, se hace extensivo a la interpretación de su mandamiento, en cuanto que ésta prevalece sobre la interpretación de cualesquiera disposiciones pertenecientes a normas jurídicas ordinarias o secundarias, en el supuesto de que exista contrariedad, divergencia, o contradicción entre una y otra.

Los Órganos del Estado, dentro del orden constitucional mexicano, que están jurídicamente facultados para interpretar la Constitución y crean jurisprudencia son:

- 1) El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 2) Las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 3) Tribunales colegiados de circuito

Ante las lagunas de la ley, la jurisprudencia es fuente del derecho, en virtud de que la función de los tribunales ya no será de mera interpretación, sino de integración del orden jurídico que antes de la labor jurisprudencial, es incompleto; se trata de completar el sistema a partir de su plenitud hermética. De esta suerte la legislación por una parte y la jurisprudencia por la otra, vienen a constituir las dos grandes fuentes formales del derecho.

Formas De Integración:

A) Por reiteración.

Artículo 192 Ley de Amparo. Constituirá jurisprudencia emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Párrafo Segundo. Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenten en *cinco sentencias ejecutorias* ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros si se tratara de jurisprudencia de *Pleno*, o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia de las *Salas*.

Es necesario que las sentencias que vayan a conformar jurisprudencia hayan sido dictadas todas por un solo Tribunal Judicial Federal (El Pleno o alguna de las Salas de la Suprema Corte de Justicia), no existirá tesis jurisprudencial si ésta se conforma por ejecutorias que provengan de diferentes Tribunales Judiciales

Artículo 193 Ley de Amparo Constituirá jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito:

Párrafo Segundo Las resoluciones de los *Tribunales Colegiados de Circuito* constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos por los magistrados que integran cada Tribunal Colegiado.

B) Por contradicción de tesis.

Artículo 192... También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de *Salas* y de *Tribunales Colegiados*. Por lo expuesto se explica la existencia de una —*Jurisprudencia Uniforme*” cuando las decisiones se pronuncian en un mismo sentido; y, de una —*Jurisprudencia Contradictoria*” cuando diversos tribunales o aún el mismo tribunal en distintos tiempos resuelven una cuestión de diferente manera, o lo que es igual, echando mano a desiguales planteos. Por lo que se deduce, la jurisprudencia, para que se juzgue tal, debe estar formada de "resoluciones concordantes, uniformes, y reiteradas de los tribunales.

La Jurisprudencia Emitida Por Los Tribunales Colegiados (Art. 193 Ley de

Amparo.- Obliga:

1. a los Tribunales Unitarios de Circuito,
2. a los Juzgados de Distrito,
3. a los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y
4. A los Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales.

De aquí podemos concluir que son las Autoridades del Poder Judicial de la Federación quienes pueden establecer jurisprudencia obligatoria; y estas son:

1. Suprema corte de Justicia de la Nación (actuación en pleno o en salas)
2. Tribunales Colegiados de Circuito

Cuando la Jurisprudencia deja su carácter Obligatorio

Artículo 194 Ley de Amparo.- La jurisprudencia se *interrumpe* dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por ocho ministros, si se trata de la sustentada por el pleno; por cuatro, si es de una sala, y por unanimidad de votos tratándose de la de un tribunal colegiado de circuito.

En todo caso, en la ejecutoria respectiva deberán expresarse las razones en que se apoye la interrupción, las cuales se referirán a las que se tuvieron en consideración para establecer la jurisprudencia relativa.

La interrupción se refiere a que el órgano que ha sentado tal criterio, decide no aplicarlo en un caso específico y determinado, por considerar necesaria la interpretación en diverso sentido de las disposiciones normativas aplicables al caso concreto, adquiriendo la calidad de tesis aislada el nuevo criterio.

Párrafo tercero del Art. 194 Ley de Amparo: Para la *modificación* de la jurisprudencia se observaran las mismas reglas establecidas por esta ley, para su formación.

La modificación de la jurisprudencia es el cambio que sufre una de las tesis sustentadas por alguno de los Tribunales Federales facultados para interpretar las leyes. En este caso, no deja de aplicarse el criterio respectivo, sino que se sigue utilizando, pero se realizan ciertas alteraciones o cambios en su redacción, mas no en su contenido.

4.7 Procedimiento de ejecución

La ejecución de sentencias forma parte del proceso judicial, la triada integrada por “acción – proceso- jurisdicción”, por ende, se desarrolla en los principios generales del Derecho Procesal y excepcionalmente por leyes especiales.

La ejecución tiene por finalidad llevar a puro y debido efecto los pronunciamientos judiciales contenidos en la sentencia o resolución, por lo que debe comprender todo a fin que el resultado sea la identidad entre lo ejecutado y lo estatuido.

La ejecución de la sentencia constituye el desenvolvimiento final de la única relación jurídica procesal que se constituye entre las partes. Es importante porque tiene un tiempo de duración para ser ejercida por quien resultó vencedor. Además, tiene naturaleza patrimonial porque va dirigido contra los bienes del deudor.

El juez laboral tiene las más amplias facultades para garantizar la ejecución de la sentencia con todas las medidas que no sean contrarias a derecho. De nada vale la pena el proceso si no es posible ejecutar lo decidido.

Los incidentes son aquellas “eventualidades” que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También se puede decir que son aquellos acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser previa o simultáneamente resueltos, según constituyan o no un obstáculo para el proceso.

De la noción anterior podemos desprender la naturaleza de los incidentes, que pueden ser de previo y especial pronunciamiento (impiden que el juicio siga) o incidentes en lo general (no suspenden el procedimiento); y se refieren a casos muy específicos que dependen de la naturaleza del incidente y la intención que se busca con éste.

Afortunadamente la LFT es muy clara, y en su artículo 762 enumera a los incidentes que se tramitarán como de previo y especial pronunciamiento (nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas), por lo que, a contrario sensu, los incidentes que no se encuentren en esta clasificación seguirán el procedimiento conjunto al principal, existiendo a esta regla otras excepciones, como en el caso de la caducidad y la reposición de autos, cuyo trámite también es de previo y especial pronunciamiento.

4.8 Competencia laboral en organismos internacionales

Tomando en cuenta los avances que se llevan a cabo en México, y el interés de diversos países de América Latina y del mundo en el tema de la competencia laboral, fue necesario crear un espacio de encuentro capaz de detonar una corriente de comunicación e intercambio de experiencias en esta materia. Este Seminario brinda la oportunidad de pulsar el estado en que se encuentra la situación desde una perspectiva internacional, así como de crear y afianzar vínculos de cooperación que impulsen la innovación y el progreso en esta área que se revela particularmente pertinente y promisorio en el campo de la formación y desarrollo de recursos humanos.

La situación de los diferentes países que enfrentan el tema de la formación y desarrollo de los recursos humanos basados en un enfoque de competencia laboral es múltiple y diversa. Las experiencias centradas en la competencia laboral son relativamente recientes y se ha llegado a ellas por diferentes caminos. Es comprensible que países con distinta historia, herencia cultural, problemas, objetivos y, no menos importante, posición en el escenario mundial, aborden el tema con perspectivas diferentes, con propósitos diversos y con comprensiones conceptuales y metodológicas de distinta naturaleza.

De ahí la riqueza del tema que permite aprender los unos de los otros y ofrecer lecciones en base a la experiencia. Este Seminario nos da la oportunidad de conocer, discutir y contrastar las experiencias más significativas acumuladas a nivel internacional y, probablemente reconocer que, más allá de las diferencias y variaciones, empieza a forjarse una base de entendimiento compartido en relación con los principios y valores que constituyen el eje central del enfoque de competencia laboral.

Existen por lo menos tres razones por las cuales el tema de formación basada en competencia laboral es importante para todos. Estos tres elementos se vinculan con todas las experiencias que se han acercado a este enfoque en el escenario mundial.

En primer lugar, porque enfatiza y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. En este sentido, constituye una manera de recuperar la humanización del trabajo,

es decir, centrar nuevamente el proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el ser humano, como agente y beneficiario del cambio.

Una segunda razón fundamental, es porque este enfoque parece responder mejor que muchos otros a la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra por una parte, y el funcionamiento del mercado de trabajo, por la otra. Tras el enfoque de competencia laboral subyace la premisa de que, ante el actual panorama de disociación creciente entre crecimiento económico y creación de empleo, con la consiguiente secuela de desigualdad y exclusión, no sólo se trata de crear más puestos de trabajo, sino también mejores puestos de trabajo; y que la calidad y capacidad de cada ser humano es determinante para su empleabilidad y para la calidad del empleo al que aspira.

Y finalmente, en tercer lugar, porque el enfoque de competencias se adapta a la necesidad de cambio, omnipresente en la sociedad internacional, bajo una multiplicidad de formas. Hemos hablado tanto del cambio, que pareciera que nos hemos habituado y adaptado a él. Sin embargo, el ritmo y las consecuencias del cambio no dejan de sorprendernos y en ocasiones, confundirnos. La competencia laboral es un concepto dinámico, que imprime énfasis y valor a la capacidad humana para innovar, para enfrentar el cambio y gestionarlo, anticipándose y preparándose para él, en vez de convertirse en víctima pasiva y arrasada por transformaciones sin control.

Particularmente los países en desarrollo enfrentan la necesidad de encontrar nuevas y más favorables formas de inserción en el concierto internacional en profunda transformación. Deben recurrir para ello a su más abundante,preciado e inagotable recurso: su gente. De ahí, la importancia y proyección que el modelo de competencia laboral ofrece a los países en desarrollo.

Si bien el cambio se presenta en todas las esferas, quisiera subrayar algunas de ellas, debido a su importancia para el enfoque de competencia laboral al que nos abocamos estos días.

Una primera esfera se encuentra constituida por el nuevo ordenamiento

económico-social a nivel mundial. Es bien conocido que estamos en pleno proceso de globalización y desregulación de la economía, caracterizado por crecientes flujos de inversión entre y a través de los países, apertura de los mercados, liberalización de la producción y del comercio, deslocalización y reubicación internacional de la producción, conformación de bloques de intercambio comercial, migración de fuerza de trabajo a través de las fronteras, protagonismo de los sectores privados y redefinición de la función del Estado. La internacionalización de la economía se traduce en presiones hacia la competitividad que generan profundas reestructuraciones sectoriales y constantes movimiento de surgimiento y declinación entre sectores y actividades económicas.

Simultáneamente, en el ámbito social, los problemas que antes eran monopolio casi absoluto de los países en vías de desarrollo, como el desempleo, la pobreza, la desigualdad y la exclusión, son flagelos que actualmente golpean también a los países industrializados, repercutiendo a su vez sobre los países pobres. En este contexto de creciente interdependencia, el tema de la competencia laboral adquiere una dimensión internacional a la cual me referiré más adelante.

Una segunda esfera que quisiera resaltar es la de las transformaciones en la organización de la producción y del trabajo. Conocemos la reingeniería que se opera en las empresas bajo el imperativo de la competitividad.

Las empresas, cualquiera que sea su envergadura y el sector en que se desempeña, se ven obligadas a aumentar la productividad, mejorar la calidad, producir puntualmente, buscar nuevos y adecuados mercados, llegar a ellos con nuevos y mejores productos, innovar y adoptar, absorber y adaptar nuevas tecnologías. Procurando la mejor inserción en el mercado y, con frecuencia, la sobrevivencia, las empresas de la más variada naturaleza y tamaño procuran crecer y estabilizarse económicamente y, al mismo tiempo, aumentar su flexibilidad, reduciendo en ocasiones el número de sus trabajadores estables y creando en contrapartida, alianzas, fusiones, circuitos de producción y nuevos encadenamientos, todo lo cual genera un tejido productivo inédito, con lazos complejos y no siempre fáciles de discernir entre pequeñas y grandes empresas multinacionales y aun con el sector informal.

Las dualidades tradicionales se desdibujan.

Este movimiento arroja despidos, desaparición de puestos de trabajo, cambio en los contenidos de los empleos disponibles y creación de nuevos puestos de trabajo que requieren competencias nuevas y en permanente evolución. La movilidad que requiere la mano de obra, tanto dentro de las empresas como externa, entre empresas y sectores de actividad, sumada a la creciente inestabilidad, precariedad e inseguridad en las condiciones de empleo, acentúan la necesidad de desarrollar la habilidad de conseguir el empleo recurrente a lo largo de la vida activa.

Una tercera esfera de cambio que se relaciona inmediatamente con la anterior, es el perfil que se requiere del nuevo trabajador; se exige más frecuentemente y para una proporción cada vez mayor de puestos de trabajo, una combinación de competencias cognitivas de base, de comportamiento profesional y técnicas específicas. Se incluyen entre las primeras los diversos niveles de dominio de las áreas fundamentales del conocimiento, empezando por la lectura y escritura, el lenguaje y la lógica aritmética; entre las segundas se comprenden las aptitudes, actitudes y valores asociados al desempeño profesional requerido; las terceras se refieren lógicamente a los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas en el campo especializado de la ocupación o puesto a desempeñar.

Lo que aparece como la tónica predominante en la nueva organización del trabajo y de la producción es la exigencia de una capacidad permanente de adaptación al cambio y de gestión y desarrollo del propio acervo de competencias. Ello se aplica tanto a nivel del trabajador individual, como de la unidad productiva en su conjunto. Así como se requiere un perfil de trabajador polivalente, dispuesto a cambiar de trabajo muchas veces en su vida y emprender el perfeccionamiento y la reconversión constante de sus competencias, se requiere igualmente de un cambio profundo en la actitud empresarial que sustente la flexibilidad de la empresa precisamente en relación con las competencias de sus trabajadores, y por agregación, en la competencia de la empresa en su conjunto. Lo anterior remite al concepto de “la empresa que aprende”, que implica la responsabilidad de fomentar, valorizar y recompensar el desarrollo de la competencia laboral de los trabajadores como fuente primordial del dinamismo y éxito de la actividad empresarial.

La última esfera de cambio, particularmente importante en la discusión del tema que nos reúne, es la de los sistemas de educación y de formación profesional. Prácticamente todos

los países del mundo enfrentan revisiones profundas sobre la orientación y enfoque de la formación y la educación, así como reformas radicales en la organización de los sistemas que regulan su funcionamiento. Se implementan nuevos sistemas de regulación que reconocen y dejan espacio a una proliferación de actores no tradicionales, ejecutores de programas de educación y formación. Asistimos a una liberalización creciente de la oferta de formación que requiere nuevas reglas del juego y enfoques conceptuales y metodológicos compartidos sobre cuyas bases sea posible armonizar un sistema cada vez más complejo que se enfrente al riesgo de vacíos y traslpos que mermarían la eficacia y eficiencia.

4.9 OIT

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo tripartito de la ONU que promueve el Trabajo Decente a través del empleo, la seguridad social, las normas laborales y el diálogo social. Su labor en el desarrollo de competencias se rige por el marco conceptual sobre las Capacidades para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, acordado en 2008 por los representantes de los Gobiernos, las Asociaciones de Empleadores y las Asociaciones de Trabajadores.

La investigación, el asesoramiento sobre políticas, los proyectos piloto y los programas de cooperación técnica para aplicar buenas prácticas en circunstancias diferentes en sus 185 Estados miembros tienen como objetivo mejorar la empleabilidad de los trabajadores, la productividad y la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento económico.

La Secretaría de la OIT en las oficinas de 40 países trabaja con los Ministerios de Trabajo, organizaciones de empleadores y sindicatos para integrar el desarrollo de competencias en las estrategias de desarrollo nacionales y sectoriales con el fin de: responder mejor a las necesidades actuales del mercado de trabajo y prepararse para los empleos del futuro; ampliar el acceso a la formación relacionada con el empleo para que los jóvenes, las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables estén mejor preparados para adquirir competencias y conseguir un empleo productivo y decente; y mejorar la capacidad de los servicios públicos de empleo para proporcionar orientación profesional, mantener Bolsas de

Trabajo y ofrecer programas activos del mercado laboral. Si desea obtener más información sobre la labor de la OIT en materia de competencias y empleabilidad.

Material de apoyo

<https://www.youtube.com/watch?v=G5VEzYSmexs>

<https://www.youtube.com/watch?v=l-UEeaR78qk>

Bibliografía básica y complementaria:

- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de derecho laboral, 9a. ed., México, Editorial Trillas, 2001.
- DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo (2 tomos), 13a. y 15a. ed., México, Editorial Porrúa, 2000.
- GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho individual del trabajo, México, Oxford University Press, 1998.
- OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho mexicano del trabajo, México, Editorial Porrúa, 2001.
- TENA SUCK, Rafael et al., El juicio de amparo en materia laboral, México, Oxford University Press, 2002.
- Juan B. Climent Bonilla, Derecho Procesal Del Trabajo, Esfinge 2008
- Buen Lozano, Néstor De Lozan Derecho Procesal Del Trabajo, Editorial Porrúa 2008
- Francisco Córdova Romero Derecho Procesal Del Trabajo Con Formularios Y Jurisprudencia, Cárdenas Editor Y Db 2003