

Primera edición: febrero de 2003
Segunda edición: octubre de 2003
Cuarta reimpresión: marzo de 2005
D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación
Av. José María Pino Suárez Núm. 2
C.P. 06065, México, D.F.

ISBN 970-712-311-7

Impreso en México
Printed in Mexico

La edición de esta obra estuvo al cuidado de la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

MANUAL DEL JUSTICIABLE MATERIA LABORAL

**SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA
DE LA NACIÓN**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Ministro Mariano Azuela Güitrón
Presidente

Primera Sala

Ministra Olga María Sánchez Cordero de García Villegas
Presidenta

Ministro José Ramón Cossío Díaz
Ministro José de Jesús Gudiño Pelayo
Ministro Juan N. Silva Meza
Ministro Sergio A. Valls Hernández

Segunda Sala

Ministro Juan Díaz Romero
Presidente

Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano
Ministro Genaro David Góngora Pimentel
Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos
Ministro Guillermo I. Ortiz Mayagoitia

Comité de Publicaciones y Promoción Educativa

Ministro Mariano Azuela Güitrón
Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos
Ministra Olga María Sánchez Cordero de García Villegas

Comité Editorial

Dr. Armando de Luna Ávila
Secretario Ejecutivo de Administración
Dr. Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot
Secretario Ejecutivo Jurídico Administrativo
Mtra. Cielito Bolívar Galindo
*Directora General de la Coordinación
de Compilación y Sistematización de Tesis*
Lic. Laura Verónica Camacho Squivias
Directora General de Difusión
Dr. Lucio Cabrera Acevedo
Director de Estudios Históricos

INTRODUCCIÓN

El artículo 123, Apartado A de nuestra Constitución Política estableció, por primera vez en la historia constitucional contemporánea, una serie de prerrogativas en favor de los trabajadores. Se trata de los derechos mínimos de que deben gozar quienes presten un servicio personal subordinado a un patrón. Las circunstancias específicas que generan las relaciones de carácter laboral han dado origen a la disciplina llamada *derecho del trabajo*.

Es de particular importancia que el justiciable mexicano conozca las disposiciones que, de conformidad con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, rigen las relaciones laborales que le conciernen. En tal virtud, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, comprometida con la divulgación de nuestros principios básicos en materia jurídica, ha considerado conveniente publicar una segunda edición de la obra *Manual del justiciable. Materia laboral*.

Al igual que la serie de libros reunidos bajo el título genérico *Manual del justiciable*, el que en esta ocasión se ofrece busca que el estudiante de la licenciatura en derecho cuente con material de apoyo que le facilite comprender, tan firmemente como sea posible, el contenido y los alcances de la materia laboral, pilar del derecho social en nuestro país y una de las cuestiones que más deben preservarse, en beneficio de la sociedad mexicana.

Sucinta pero claramente, los textos seleccionados informan sobre las nociones fundamentales del derecho laboral mexicano y los medios procesales existentes, facilitando que, eventualmente, los trabajadores puedan hacer valer sus derechos. No se trata de un estudio exhaustivo sobre la materia, sino de respuestas a una serie de preguntas básicas cuyo fin es orientar al abogado en ciernes respecto del rumbo a seguir para especializarse en esta importante rama jurídica.

La trascendencia de esta obra comienza a hacerse notar. Una segunda edición siempre es significativa. Consciente de ello, el más Alto Tribunal confía en que el futuro le permita incrementar el número de ediciones, siempre con el interés de satisfacer las inquietudes académicas de los estudiantes y, consiguientemente, de coadyuvar al mejoramiento de la vida de los trabajadores en México.

I

DERECHO SUSTANTIVO LABORAL

1. *¿Qué es un trabajador?*

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, trabajador es la persona física que presta un trabajo¹ personal y subordinado a otra persona física o moral. Esto es, para que pueda considerarse a una persona como trabajador es indispensable que el servicio que preste sea bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe y que dicho servicio reciba como contraprestación una retribución fijada al respecto.

La Ley Federal del Trabajo clasifica a los trabajadores en sindicalizados y de confianza, con la consideración de que el trabajador esté en general ligado a la producción económica de bienes y servicios.

¹ Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

2. *¿Qué es un patrón?*

La Ley Federal del Trabajo lo define como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

3. *¿Cuáles son las autoridades laborales?*

Son los sujetos de derecho público bajo cuya esfera de competencia –es decir, el campo de actividad en que la ley les permite actuar– se encuentra el despacho de los asuntos relativos al trabajo. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo señala que la aplicación de las normas de trabajo es competencia, en sus respectivas jurisdicciones, de las siguientes dependencias gubernamentales:

- a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- b) Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- c) Secretaría de Educación Pública
- d) Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo
- e) Procuradurías de la Defensa del Trabajo
- f) Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento
- g) Inspecciones del Trabajo
- h) Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

- i) Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
- j) Junta Federal y Juntas Locales de Conciliación
- k) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- l) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
- m) Jurado de Responsabilidades

4. *¿Qué es un sindicato?*

Es la asociación de trabajadores o patrones que se constituye libremente y sin necesidad de autorización previa, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, sin que nadie pueda ser obligado a formar o no parte de ella.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y elaborar su programa de acción.

Entre las obligaciones de los sindicatos pueden citarse: la de proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran a su actuación como sindicato, así como la de comunicar a la autoridad ante la que

estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, así como de las altas y bajas de sus miembros, cada tres meses, por lo menos.

Cabe referir que los sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos, así como ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

En el caso de los trabajadores, los sindicatos detentan su representación y deben constituirse, por lo menos, con veinte de los que se encuentren en servicio activo.

Estas organizaciones pueden presentar las siguientes modalidades:

- a) Gremiales: las formadas por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- b) De empresa: las formadas por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en una misma empresa.
- c) Industriales: las formadas por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Por su parte, los patrones también pueden constituir sindicatos, integrados por lo menos con tres patrones. Estos sindicatos puede ser de dos tipos:

- a) Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- b) Los nacionales, cuando están formados por patrones de una o varias ramas de actividades en distintas entidades federativas.

5. *¿Qué son las Juntas de Conciliación y Arbitraje?*

Son órganos que realizan funciones jurisdiccionales cuya composición es tripartita, ya que se integran con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A las Juntas de Conciliación y Arbitraje les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de

hechos íntimamente relacionados con ellas. Actúan como instancias conciliatorias potestativas para los trabajadores y los patrones.

La materia del trabajo comprendida en el artículo 123 constitucional, apartado A, es federal, y corresponde al Congreso de la Unión legislar sobre ella. Sin embargo, su aplicación es concurrente, ya que compete a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje lo concerniente a las ramas industriales listadas en la fracción XXXI del mencionado numeral, así como en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que, por exclusión, a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje corresponde conocer de los asuntos no comprendidos en dicha relación.

En este sentido, son de la competencia exclusiva de las autoridades federales, entre otros, los asuntos relativos a las siguientes ramas industriales y de servicios: textil, eléctrica, cinematográfica, minera, metalúrgica y siderúrgica, de hidrocarburos, cementera, automotriz, química, de celulosa y papel, productora de alimentos, ferrocarrilera, vidriera y tabacalera, así como lo relacionado con las empresas que sean adminis-

tradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, las que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, las que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. También serán competentes, entre otros asuntos, en los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas o en contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene su asiento en la Ciudad de México, y de ella dependen las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, ubicadas tanto en la propia capital de la República como en el resto del país, de acuerdo con la distribución de ramas de la industria, materias y jurisdicción territorial asignadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por su parte, para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a integración y funcionamiento, se aplican las mismas disposiciones señaladas que para el caso de la Junta Federal. Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje por cada entidad federativa, y al gobierno local le corresponde fijar lo relativo al lugar de su residencia y a su competencia territorial. En razón de la mate-

ria, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocen de todos los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

6. ¿Qué es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo?

Es un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con autonomía técnica y administrativa, que tiene a su cargo el cumplimiento, en el ámbito federal, de las funciones que le confieren la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su propio Reglamento Interior.

La Procuraduría, entre otras cosas, orienta y asesora a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo y de previsión y seguridad social, así como de los trámites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales acudir para hacerlos valer; también recibe de éstos las quejas por el incumplimiento y violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad social y, en su caso, cita a los patronos o sindicatos para que comparezcan a manifestar lo que a su derecho convenga, con el apercibimiento de que, de no comparecer, se les

puede aplicar una multa de hasta cien veces el salario mínimo general diario vigente en el lugar y tiempo del incumplimiento, como medida de apremio.

Por otra parte, la Procuraduría formula las denuncias que correspondan ante las autoridades competentes por el incumplimiento y la violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad social, y ante el Ministerio Público los hechos que presuntamente constituyan ilícitos penales; además, propone a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, mediante la celebración de convenios fuera de juicio, que deben hacerse constar en actas autorizadas; además, representa a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, cuando éstos así lo soliciten, ante los órganos jurisdiccionales, administrativos o cualquier otra institución pública o privada, a efecto de ejercer acciones y recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, inclusive el juicio de amparo, hasta su terminación.

Cabe destacar la existencia de instituciones similares en el ámbito local, en todas las entidades federativas.

7. *¿Qué es el salario?*

La Ley Federal del Trabajo define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al

trabajador por su trabajo. El salario se puede fijar por unidad de tiempo, unidad de obra o comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La ley también establece, entre otras cosas, que:

- a) El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como salario mínimo.
- b) Para fijar su importe debe tomarse en consideración la cantidad y calidad del trabajo.
- c) A trabajo igual corresponde salario igual.
- d) El trabajador tiene derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos, o su parte proporcional al tiempo laborado y que deberá cubrirse antes del 20 de diciembre de cada año.

Por lo que hace a las normas protectoras y privilegios del salario, cabe señalar, entre otros, los siguientes:

- a) Los trabajadores deben disponer libremente de su salario.

- b) No pueden renunciar al derecho a percibir el salario.
- c) Tienen el derecho a percibir los salarios devengados.
- d) El pago del salario debe ser directo al trabajador.
- e) El pago del salario debe ser en moneda de curso legal.
- f) Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas.
- g) El patrón no puede imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto.
- h) Está prohibido establecer en todo centro de trabajo expendios de bebidas embriagantes, así como casas de juego de azar.
- i) El patrón tiene la obligación de pagar el salario en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios y en día laborable, fijado por convenio entre ambas partes, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.
- j) La imposibilidad de que los salarios de los trabajadores sean embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente.
- k) El patrón carece de facultades para establecer, por su propia voluntad, descuentos al salario del trabajador, con todo y que hubiese una deuda pendiente de cobro a su favor.

- l) El salario de los trabajadores no puede ser objeto de compensación alguna.
- m) Las deudas adquiridas con el patrón serán sólo exigibles hasta por el monto de un mes de salario.
- n) Prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo. Prohibición, salvo situaciones expresamente establecidas en ley, del pago del salario en especie.

8. *¿Qué es el salario mínimo?*

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Éste deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para atender lo relativo a la educación obligatoria de los hijos.

El salario mínimo no implica una limitación para percibir un salario mayor. Además, para la fijación del salario mínimo se considera tanto la ubicación del centro de trabajo como la naturaleza del servicio que se presta.

El salario mínimo puede ser de dos tipos:

- a) General, que rige para todos los trabajadores de una o varias áreas geográficas de

aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

- b) Profesional, que rige para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Los salarios mínimos son fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, auxiliada por las Comisiones Consultivas; en ambos casos, su integración se da con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Dicha comisión determina la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más Municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general.

Por regla general, los salarios mínimos no pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción, pero excepcionalmente lo pueden ser:

- a) Respecto de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

- b) Para el pago de rentas, cuando las empresas proporcionen casa en arrendamiento a sus trabajadores.
- c) Por el pago de abonos que cubran préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
- d) Para el pago de abonos para cubrir créditos relacionados con la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios.

9. ¿Existe algún tratamiento en particular para el trabajo de las mujeres y los menores?

Desde 1974, en la Constitución quedó establecida la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y para la Ley Federal del Trabajo, las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. Sin embargo, ambos ordenamientos establecen modalidades en relación con el trabajo de la mujer, que van encaminadas a la protección de la maternidad. Entre éstas se ha establecido que, a fin de no poner en peligro la salud de la mujer o del producto, durante la gestación o durante la lactancia no deberá empleársele en labores

insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio, después de las diez de la noche o en horas extraordinarias; ello sin perjuicio de su salario, prestaciones o derechos. Además, las madres trabajadoras cuentan con un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con la percepción íntegra de su salario.

Respecto del trabajo de los menores, tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo protegen la actividad de los que se encuentran entre los catorce y los dieciséis años, a través de una serie de disposiciones concretas, como la jornada máxima de seis horas o la prohibición del desempeño de labores superiores a sus fuerzas o que puedan impedir o retardar su desarrollo, entre muchas otras. De lo anterior resulta tácitamente una mayoría de edad laboral, así como el que se prohíba expresamente la utilización de los servicios de los menores de catorce años. No obstante, existe referencia específica respecto del trabajo de los menores de dieciocho años, a los que, al igual que los menores de dieciséis, no se les debe emplear en labores nocturnas de tipo industrial.

10. *¿Qué son los trabajos especiales?*

Por lo que hace a los trabajos especiales, son un conjunto de actividades que, sin que se les sus-

traiga de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, están sujetas a una serie de reglas que establecen condiciones específicas para la prestación de su particular desempeño. La Ley Federal del Trabajo, en su Título Sexto, regula una gama considerable de trabajos especiales, entre los que se pueden mencionar como ejemplo el de los trabajadores de confianza o de los buques; el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas; el trabajo ferrocarrilero y el de auto-transportes; el de los trabajadores del campo; el de los deportistas profesionales; y el de los actores y músicos.

11. *¿Qué son los riesgos de trabajo?*

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo. Con excepción de los talleres familiares, las disposiciones relativas a los riesgos de trabajo se aplican a todas las relaciones de trabajo, con la inclusión de las correspondientes a los trabajos especiales.

Se considera como accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, sin importar el lugar y el tiempo en que se preste, con la inclusión de los accidentes que

se produzcan durante el traslado del trabajador de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

Debe mencionarse que, durante el tiempo que el trabajador se encuentre incapacitado, se suspende la prestación material del servicio, pero no la relación laboral.

Por otra parte, se considera enfermedad de trabajo a todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. El artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo contiene una tabla en la que, entre otras, se prevén diversas enfermedades de trabajo, tales como:

- a) Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral.
- b) Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores.
- c) Dermatitis.
- d) Oftalmopatías profesionales.
- e) Intoxicaciones.
- f) Infecciones, parásitos, micosis y virosis.
- g) Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos.
- h) Cáncer.

Por su parte, el numeral 514 de la mencionada ley consigna una tabla de valuaciones de incapacidades permanentes para distintos órganos del cuerpo humano, como músculos, vasos, cabeza, cráneo, columna vertebral, cara, cuello, ojos, nariz, oídos, etcétera.

La fracción XIV del apartado A del artículo 123 constitucional establece que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o del trabajo que ejecuten. En consecuencia, los patrones deberán pagar la indemnización respectiva por la muerte del trabajador o por la incapacidad temporal, permanente parcial o permanente total para trabajar.

Cuando se trata de una enfermedad de trabajo, aunque se haya concluido el nexo laboral con antelación al padecimiento, el trabajador puede demandar la correspondiente indemnización a la empresa en donde laboraba, si acredita que la enfermedad que le aqueja fue motivada por el ambiente de trabajo, como resultado de la relación causa-efecto con el lugar en que desarrolló sus actividades.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que producen incapacidades deben pagarse directamente al trabajador.

Los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo tienen derecho a asistencia médica quirúrgica, rehabilitación, hospitalización –cuando el caso lo requiera–, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios e indemnización, cuyo monto puede variar con relación a las consecuencias que le sobrevengan en su salud.

Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización habrá de incluir dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la indemnización establecida en el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo, sin deducir la que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Por su parte, el artículo 501 del propio ordenamiento señala a quiénes se les indemnizará en los casos de muerte del trabajador.

- a) Al viudo o a la viuda que hubiese dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad de 50% o más, así como a los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad, si tienen la misma incapacidad.
- b) A los ascendientes, quienes concurrirán con las personas arriba mencionadas, a

menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.

- c) A falta de cónyuge supérstite, a la persona con quien el trabajador haya vivido como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o aquella con la que tuvo hijos, siempre que hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- d) A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador, quienes concurrirán con la persona que reúna los requisitos anteriores, y en la proporción en que cada persona dependía de él.
- e) A falta de todos los mencionados, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

12. *¿Qué es la participación de utilidades?*

La llamada *participación de utilidades* es el derecho de los trabajadores de una empresa a recibir un porcentaje del resultado del proceso económico de producción y distribución de los bienes y servicios.

El porcentaje señalado lo determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que debe realizar investigaciones y estudios para conocer

las condiciones generales de la economía nacional; para ello considera, entre otras cosas, el fomento del desarrollo industrial del país. La base del monto de las utilidades es la renta gravable, que se calcula según la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Los trabajadores tienen la posibilidad de defender este derecho a través de tres mecanismos:

a) Ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante la formulación de las objeciones que juzguen convenientes, con apego al procedimiento que determine la ley, por inconformidad sobre la declaración anual del impuesto sobre la renta que haya presentado el patrón, con la finalidad de poner en conocimiento de la autoridad fiscal posibles deficiencias, errores, exageración de gastos u ocultamiento de utilidades por parte del patrón, para que al hacer la revisión de la declaración se tomen las medidas pertinentes.

b) Ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante un juicio ordinario, cuando el patrón se niegue a entregar al trabajador una cantidad determinada que se le haya asignado por concepto de participación de utilidades.

c) Mediante la huelga, a fin de exigir el cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.

Para que la Junta se encuentre en posibilidad de emitir un laudo congruente y pueda condenar a la empresa demandada al pago del reparto de utilidades, el trabajador debe demostrar que previamente al juicio laboral agotó el procedimiento señalado en el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, que el monto que le corresponde se halla establecido en cantidad líquida y determinada y en forma definitiva por las autoridades hacendarias.

13. *¿Qué es el contrato colectivo de trabajo?*

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. En dicho convenio, las partes tienen libertad para pactar las referidas condiciones, siempre y cuando no contravengan las disposiciones de la Constitución Federal, por lo que no pueden ser inferiores a las previstas en su artículo 123 ni contrariar las garantías individuales. Sus cláusulas tampoco pueden ser inferiores respecto de las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Este documento debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, por triplicado, con un ejemplar para cada una de las partes y el tercero para

depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva, o en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

14. *¿Qué es la huelga?*

La huelga es definida por la Ley Federal del Trabajo como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". La propia ley señala que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

La licitud de la huelga, de acuerdo con lo establecido constitucionalmente, se presenta cuando su objeto consiste en conseguir el equilibrio entre los medios de producción, para propiciar la armonía de los derechos del trabajo con los del capital. Además, cuando se trate de servicios públicos, la huelga está condicionada a la obligación, por parte de los trabajadores, de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje con diez días de anticipación a la fecha determinada para la suspensión del trabajo.

Se considera que una huelga será ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecute actos violentos contra las personas o las propiedades –lo que además puede propiciar que se den por terminadas las relaciones laborales con los huelguistas, sin perjuicio del cono-

cimiento que puedan tener de los hechos las autoridades penales— o, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios dependientes del gobierno.

Cabe puntualizar que sólo al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo corresponde emplazar a huelga.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo establece diversos principios que dan sustento a la figura de la huelga, como son los siguientes:

- a) La huelga puede abarcar una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.
- b) Debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo.
- c) Es justificada cuando los motivos que la generan son imputables al patrón.
- d) Es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.
- e) Su ejercicio suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y al de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, pero no se da tal suspensión cuando

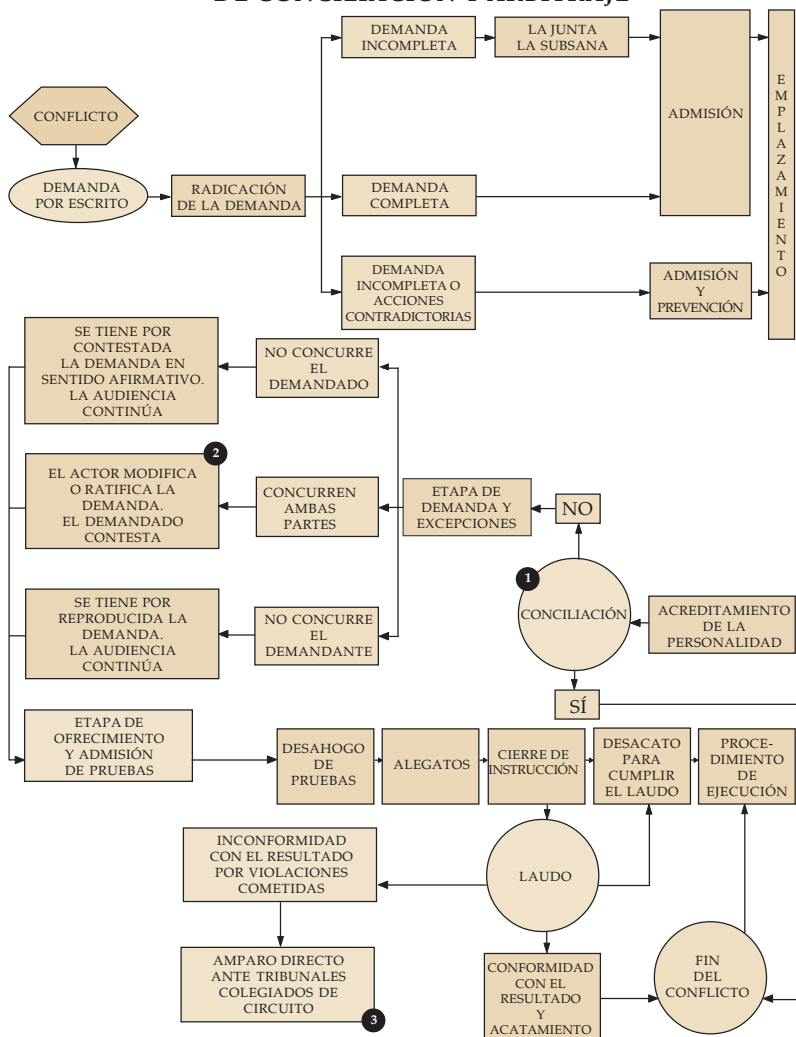
el objeto de la huelga sea el apoyo a otra huelga que tenga como finalidades, por ejemplo, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

- f) Deben hacerla respetar tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje como las autoridades civiles correspondientes, las que además de esta obligación tienen la de proporcionar a los trabajadores las garantías necesarias y prestarles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

15. *¿Qué es el paro?*

Es un derecho de los patrones de suspender las labores, establecido en la Constitución Federal. Para que sea lícito, debe haber exceso de producción que haga necesario suspender el trabajo y así mantener los precios de la producción en un límite costeable, con la previa aprobación de la respectiva Junta de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, no existe referencia a esta figura en la Ley Federal del Trabajo vigente e, incluso, se le ha calificado de obsoleta.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



¹ Esta audiencia podrá suspenderse a solicitud de las partes, de común acuerdo, para conciliar.

² Si el actor modifica sustancialmente su demanda, se puede suspender la audiencia para que el demandado pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna.

³ Como resultado de la interposición del amparo, pueden darse diversos resultados, entre ellos que se confirme el laudo, o bien, que se reponga todo o parte del procedimiento seguido ante la Junta.

II

DERECHO PROCESAL LABORAL

1. ¿Qué es el derecho procesal del trabajo y cuáles son sus principios?

El derecho procesal del trabajo es el estudio de la serie de instituciones y procedimientos creados por el Estado a fin de que patrones y trabajadores puedan acudir a defender sus derechos, los cuales son determinados por la autoridad a través de un laudo.

Conforme a lo establecido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, los principios procesales que rigen al derecho procesal en esta materia son:

- a) De publicidad, ya que los juicios en materia laboral deben ser públicos.
- b) De gratuidad, debido a que el servicio que la autoridad presta debe ser gratuito.

- c) De inmediatez, pues en cuanto se interpone una demanda la autoridad debe empezar a actuar para concluir una instancia e iniciar la siguiente, hasta llegar a la emisión del laudo.
- d) De oralidad predominante, en virtud de que, generalmente, las distintas etapas del juicio laboral se desarrollan con la actuación oral de las partes, salvo en los casos en que la propia ley determine lo contrario.
- e) De instancia de parte, ya que la autoridad no puede actuar si no se encuentra de por medio la demanda respectiva.
- f) De tutela para el trabajador, a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. A manera de ejemplo puede citarse la obligación de la Junta de incluir las prestaciones que no reclamó la parte actora, pero que deriven de las acciones intentadas; el eximir al trabajador de la carga de la prueba y su desplazamiento hacia el patrón; o la informalidad del propio procedimiento, con la única exigencia de que se precisen los puntos petitorios.

2. *¿Cómo surge un conflicto de carácter laboral?*

Un conflicto de carácter laboral surge principalmente de una relación laboral –entre trabajador y patrón–, que consiste en la prestación de un

trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Sin embargo, los conflictos de trabajo también pueden suscitarse entre trabajadores o sólo entre patrones, siempre y cuando deriven de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

3. *¿Cómo se clasifican los conflictos laborales?*

En razón de diversos criterios, se les ha clasificado de la siguiente forma:

- a) Individuales, que afectan intereses de carácter particular, sin tomar en cuenta el número de trabajadores que intervengan.
- b) Colectivos, que afectan intereses de tipo sindical, sin contar tampoco el número de participantes en el conflicto.
- c) Jurídicos, que tienen relación con el cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos, individuales o colectivos, según el interés afectado.
- d) Económicos, que crean, modifican, suspenden o determinan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos.

Otra clasificación atiende a los sujetos que intervienen en los conflictos; de esta manera, se tienen los conflictos que se presentan:

- a) Entre patrones y trabajadores.
- b) Entre patrones.
- c) Entre trabajadores.
- d) Entre sindicatos.
- e) Entre los sindicatos y sus miembros.
- f) Entre sindicatos y terceras personas.

4. ¿Cuáles son las instancias que conocen de los conflictos laborales en nuestro sistema jurídico?

Como instancias que conocen de los conflictos laborales se pueden distinguir las siguientes:

Con fundamento en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracciones XX y XXXI y en los artículos 604 a 620 y 621 a 624 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que funcionan en cada una de las entidades federativas y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se originen en su territorio.

5. ¿Qué es la renuncia?

Es un acto unilateral de voluntad del trabajador que extingue la relación laboral, sin responsa-

bilidad de su parte, excepción hecha de cualquier compromiso económico contraído con anterioridad, pero que no implica la renuncia de derechos adquiridos con motivo de su trabajo.

6. *¿Qué es el despido?*

Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, y se considera que es justificado cuando se presenta un incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador. Al respecto, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contiene, entre otras causas de despido, las siguientes:

- a) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos violentos, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, de sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que actúe en defensa propia.
- b) Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en el inciso anterior, así como que a consecuencia de ellos se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- c) Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el

- desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
 - e) Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.
 - f) Tener el trabajador, sin permiso del patrón o sin causa justificada, más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días.
 - g) Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

No obstante lo anterior, también existe la posibilidad de que los tribunales de trabajo resuelvan casuísticamente, por lo que se faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la fracción XV del propio artículo 47 de la ley para que, a su juicio, determinen las situaciones que puedan ser análogas a las enlistadas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

7. ¿Qué es un despido injustificado?

Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, sin que se actualice

alguna de las causas que establece el artículo 47 de la ley. Además, si se considera que este mismo artículo prevé la obligación para el patrón de dar aviso al trabajador del despido, así como de la fecha y la causa o causas de dicha rescisión, y que en caso de no poderle avisar deberá hacerlo a la Junta respectiva a fin de que ésta lo notifique, la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para que el despido se tenga por injustificado.

Respecto del despido injustificado, el trabajador tendrá dos alternativas: solicitar la reinstalación en el empleo, o bien, la indemnización con el importe de tres meses de salario.

La reinstalación supone que el trabajador sea reintegrado a su trabajo en las mismas condiciones que lo desempeñaba antes del despido, salvo que en el momento de la ejecución del laudo hubiera habido un incremento de los salarios o de las demás condiciones laborales; en la reinstalación se comprende el pago de los salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que se cumpla el laudo.

La indemnización, por su parte, además de incluir los tres meses de retribución, podrá referirse también al pago de los salarios caídos desde la fecha de su separación hasta el cumplimiento

del laudo correspondiente, de acuerdo con los artículos 123, Apartado A, fracción XXII, de la Constitución Federal y 48 de la Ley Federal del Trabajo.

De ser el caso, el trabajador deberá hacer valer las respectivas acciones –esto es, interponer su demanda– en un plazo de dos meses, al término de los cuales éstas prescriben, de acuerdo con el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

8. *¿Qué es la prescripción?*

En sentido negativo, es la pérdida de un derecho por el simple transcurso del tiempo. De acuerdo con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, las acciones en materia laboral prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. Sin embargo existen, entre otras excepciones, las siguientes:

- a) Prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir o sancionar a sus trabajadores, las acciones de los patrones para efectuar los descuentos autorizados por la ley y las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo por rescisión del contrato.

- b) Prescriben en 60 días las acciones de los trabajadores para demandar con motivo de un despido injustificado.
- c) Prescriben en dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo y las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte del trabajador por riesgos de trabajo.

Cabe agregar que la prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda, con independencia de que se notifique al demandado, o por la presentación de cualquier promoción, aunque éstas no se presenten ante la autoridad correspondiente.

9. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir una demanda en materia laboral?

La Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los requisitos de forma, establece en su artículo 687 que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. La propia ley hace referencia a las demandas, al señalar las condiciones específicas de cada una de ellas en los procedimientos ordinarios, especial y económico de naturaleza colectiva.

De esta manera, en términos generales, se pueden destacar los siguientes requisitos que habrán de contener las demandas laborales:

- a) Determinación de la Junta competente; es decir, el documento deberá estar dirigido a la autoridad que deba conocer del asunto por estar dentro de su campo de atención, conforme a la ley.
- b) Determinación del domicilio del actor, porque para la autoridad es importante saber dónde lo puede localizar, en caso de que tenga que enviarle algún documento relacionado con su asunto o para citarlo a comparecer.
- c) Determinación del nombre y domicilio del demandado, para que la autoridad pueda emplazarlo o llamarlo a juicio y aquél tenga la oportunidad de contestar la demanda y defenderse.

Cuando se trate de una demanda hecha por un trabajador:

- a) Nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró y, en caso de ignorarlos, la precisión, por lo menos, del domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo, así como la actividad que desarrolla el patrón.

- b) Designación de un representante común, cuando dos o más personas ejerzan la misma acción.
- c) Determinación de las prestaciones que deriven de las acciones intentadas o procedentes, conforme a los hechos expuestos, lo que supone un capítulo de hechos y uno de peticiones, es decir, una parte que contenga el relato de todos los antecedentes relacionados con el conflicto y otra en la que se precisen los puntos concretos que el demandante desea satisfacer.
- d) El nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.
- e) En los conflictos colectivos de naturaleza económica, en donde el planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones laborales, la ley establece que la demanda debe ser por escrito y contener una exposición de los hechos que dieron origen al conflicto y las pretensiones del promovente, con claridad en la expresión de lo que se pide. La finalidad perseguida es que la autoridad, al enterarse del contenido de la demanda, sepa de manera precisa qué acontecimientos se relacionan con el conflicto y qué es lo que desea obtener el demandante.

10. ¿Qué es el auto de radicación de la demanda?

Es el acuerdo por medio del cual inicia el juicio laboral. A través de él, la autoridad determina su competencia, fija fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y ordena citar a las partes, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. En consecuencia, el asunto queda radicado en el tribunal que dictó la resolución y se presenta la integración y el registro de un nuevo expediente, al que se le da un número y otros datos de identificación.

11. ¿Qué sucede si al presentarse una demanda contra un patrón se omite reclamar alguna prestación que derive de la acción intentada?

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que la demanda de un trabajador es incompleta si no incluye todas las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente, de acuerdo con la propia ley. Conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, al admitir la demanda, la deberá subsanar, es decir, oficiosamente habrá de

ampliar dichas prestaciones, de acuerdo con los hechos planteados. Sin embargo, cuando la demanda sea oscura o vaga, contenga alguna irregularidad o se estén ejercitando acciones contradictorias, de conformidad con lo que establece el artículo 873, al admitir la demanda se señalarán al actor los defectos y omisiones en que hubiera incurrido y la Junta lo deberá prevenir para que los subsane en un término de tres días.

Una demanda está completa cuando guarda absoluta armonía entre los hechos narrados y las consecuencias jurídicas que pueden derivar de esos hechos. Se puede considerar el ejemplo del trabajador despedido que laboraba diez horas diarias; al respecto, únicamente se entenderá completa la demanda si se reclama, además de otras prestaciones, el pago de dos horas extras diarias, con la suposición de que se trata de una jornada diurna. En otro ejemplo, si un trabajador plantea en su demanda que fue despedido y sólo reclama el pago de la indemnización que constitucionalmente le corresponde, se deberá entender que le falta incluir las prestaciones relativas a los salarios caídos y a la prima de antigüedad.

En ambos casos, la Junta debe ampliar las respectivas demandas, sin que sea necesario que el trabajador formule alguna otra promoción, escrito o demanda. Esta actuación de la junta se

conoce como la *suplencia de la demanda*, la cual debe realizarse cuando la demanda resulta insuficiente, porque de los hechos narrados por el trabajador se desprende que pudo ejercer otra u otras acciones procedentes.

12. *¿Qué es el emplazamiento?*

Es el acto por el que la autoridad laboral comunica al demandado, por medio de una notificación personal, la existencia de una demanda en su contra, y le concede un plazo para que la conteste. En él se le apercibe de que, de no presentarse a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, se le tendrá por inconforme de todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

No obstante, debe tomarse en cuenta que la autoridad también emplaza a la parte actora para que comparezca a la misma audiencia, cuya primera etapa comprende la conciliación de las partes.

13. *¿Cómo deben realizarse las notificaciones en materia laboral?*

Las notificaciones están relacionadas con la garantía de audiencia prevista en el artículo

14 de la Constitución Federal, en cuyo segundo párrafo se establece que nadie puede ser privado de sus propiedades, posesiones o derechos sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. De esta manera, todo aquel involucrado en un juicio debe saber, por ejemplo, que existe una demanda en su contra, conocer la situación del proceso, o si la autoridad le requiere para estar presente o tomar parte activa en la realización de alguna diligencia.

Las notificaciones en materia laboral pueden realizarse de las siguientes formas:

- a) Por estrados. Esta forma comprende la fijación de las notificaciones en unos tableros de anuncios colocados en lugares visibles de las Juntas; en ellos se publican las listas de los proveídos que se hayan dictado, para que surtan efectos frente a los interesados.
- b) Por boletín. Este tipo de notificación tiene su origen en las reformas procesales de 1980, ya que en el artículo 745 de la Ley Federal del Trabajo se estableció que el Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje podría acordar

la publicación de un boletín con la lista de las notificaciones que no sean personales. De esta manera, el boletín laboral diario es una publicación que contiene la lista de las notificaciones diarias, así como otros asuntos de interés para la materia. Este sistema facilita para los litigantes el conocimiento de los acuerdos que se dictan en los expedientes de los asuntos en los que intervienen.

- c) Personal. Esta clase de notificación reviste particular interés, ya que se utiliza para dar a conocer resoluciones que, por su importancia, deben llegar sin lugar a equívocos y de manera directa a su destinatario.

14. ¿En qué casos proceden las notificaciones personales?

La Ley Federal del Trabajo es muy clara al determinar, en su artículo 742, en qué casos procede la notificación personal; así, tenemos los siguientes:

- a) En el emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que en él se dicte.
- b) En el auto de radicación del juicio, dictado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas.

- c) En la resolución en que la Junta se declare incompetente.
- d) En el auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
- e) En la resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.
- f) En el auto que cite a absolver posiciones.
- g) En la resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio.
- h) En el laudo.
- i) En el auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.
- j) En el auto por el que se ordene la reposición de actuaciones.
- k) En los casos en que, luego de más de tres meses sin promoción alguna por parte del trabajador, deba requerírsele para que la efectúe, apercibido de que de no hacerlo podrá producirse la caducidad.
- l) En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a consideración de la Junta.

15. *¿Quiénes son partes en el juicio laboral?*

Son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerzan

acciones u opongan excepciones, de acuerdo con el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo. Pero también pueden intervenir las personas que puedan verse afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, al comprobar su interés jurídico o ser llamadas a juicio por la Junta.

16. ¿Cómo puede comparecerse en un juicio ante un tribunal del trabajo?

Las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o también por medio de un apoderado legalmente autorizado, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Cuando el compareciente actúe como apoderado de una persona física, podrá acreditar su personalidad mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin que sea necesario ratificarla ante la Junta.
- b) Cuando el apoderado actúe como representante legal de una persona moral, deberá exhibir el respectivo testimonio notarial que así lo acredite.
- c) Cuando el compareciente actúe como apoderado de una persona moral, podrá acreditar su personalidad a través de testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de

que quien le otorga el poder se encuentra legalmente autorizado para ello.

- d) Cuando se trate de los representantes de los sindicatos, éstos acreditarán su personalidad con la certificación que haya sido extendida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Sin embargo, las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a los supuestos anteriormente enunciados, cuando de los documentos que se exhiban se llegue al convencimiento de que, en efecto, se representa a la parte interesada.

Se cuenta con otra posibilidad de representación, al autorizar la ley a los trabajadores, patrones y organizaciones sindicales para otorgar poder, mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad laboral. De esta manera, la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida del acta de comparecencia y, por ende, los apoderados o representantes podrán acreditar su personalidad en cada uno

de los juicios en que comparezcan, con la exhibición de copia simple fotostática para ser cotejada con el documento original o certificado por autoridad, con el ingreso al expediente respectivo de la copia debidamente certificada.

Cabe aclarar que aunque no se exprese en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, éste se entiende otorgado para demandar todas las prestaciones correspondientes, tanto las principales como las accesorias.

Asimismo, debe tenerse en cuenta la posibilidad que da la ley de que haya un representante común para dos o más personas, siempre que ejerzan la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio.

17. ¿Puede un trabajador menor de edad comparecer a juicio ante un tribunal del trabajo?

De conformidad con el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no contar con asesoría en el juicio, la Junta debe solicitar la intervención de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Si se tratare de menores de dieciséis años, la Procuraduría les designará un representante.

18. ¿Qué es la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas?

Como se señaló, el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se inicia con la presentación de la demanda. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes –contadas a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda–, dictarán el acuerdo que señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se hubiera recibido la demanda, y en dicho acuerdo también ordenarán las notificaciones personales correspondientes.

La audiencia se compone de tres etapas: la de conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

- a) Conciliación. En esta etapa se presenta la comparecencia personal de las partes ante la Junta, sin abogados, asesores o apoderados, a fin de propiciar un acuerdo conciliatorio que ponga fin al conflicto. De no ser así, se les tendrá por inconformes para pasar a la etapa de demanda y excepciones. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto.

- b) **Demanda y excepciones.** En esta etapa, el presidente de la Junta exhorta a las partes para cambiar de actitud, pero, si no hay conciliación, otorgará la palabra al actor para que exponga su demanda. Éste ratificará, modificará o precisará sus puntos petitorios. Cuando el promovente sea un trabajador y no cumpliera con los requisitos que hubiese omitido o no subsanare las irregularidades indicadas en el planteamiento de las adiciones de su demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. Por su parte, el demandado opondrá sus excepciones y defensas, en relación con todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, con su afirmativa o su negativa, o con la expresión de los que ignore por no ser propios. Las partes podrán, por una sola ocasión, replicar y contrareplicar y sus alegaciones serán asentadas en acta si así lo solicitaren.

- c) **Ofrecimiento y admisión de pruebas.** Esta etapa comienza con el ofrecimiento que el actor hace de aquellas pruebas relacionadas con los hechos controvertidos. Asimismo, debe darse el ofrecimiento de pruebas por parte del demandado, a su vez relacionadas con las ofrecidas por

el demandante. Es posible objetar la prueba de la contraparte, así como aportar nuevas pruebas. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente acerca de las pruebas que admite y que desecha.

Concluida esta etapa, únicamente se admitirán las pruebas referentes a hechos supervenientes o de tachas. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará un término para que las partes aleguen y se dictará el laudo.

19. ¿Qué pruebas pueden ofrecerse en un proceso laboral?

De acuerdo con el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, pueden admitirse en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en particular los siguientes:

- a) Confesional.
- b) Documental.
- c) Testimonial.
- d) Pericial.

- e) Inspección.
- f) Presuncional.
- g) Instrumental de actuaciones.
- h) Fotografías y, en general, todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

20. *¿Qué son los alegatos?*

Los alegatos constituyen la exposición oral o escrita de los argumentos de las partes o de sus defensores, que tienen por objeto demostrar la eficacia de las pruebas rendidas y llevar al ánimo del juzgador la convicción de que los hechos en que se basa la demanda o la contestación han quedado probados. Las partes, en la misma audiencia en que se desahoguen las últimas pruebas, pueden formular alegatos, o bien, actuar de acuerdo con el artículo 915 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se prevé que la Junta concederá un término de setenta y dos horas a las partes, con el fin de que por escrito formulen sus alegatos, apercibidas de no hacerlo se les tendrá por perdido su derecho.

21. *¿Cuáles son las resoluciones que pueden generarse en materia laboral?*

Tres son las resoluciones que pueden producir los tribunales laborales:

- a) Los acuerdos, los cuales se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando se decide alguna cuestión dentro del negocio.
- b) Los autos incidentales o resoluciones interlocutorias, que resuelven dentro o fuera de un juicio un incidente.
- c) Los laudos, que deciden sobre el fondo del asunto y le ponen fin.

Los laudos contendrán:

- a) Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- b) Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- c) Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- d) Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- e) Extracto de los alegatos;
- f) Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- g) Los puntos resolutivos.

22. ¿Qué puede hacer el justiciable si el resultado de un juicio laboral le resulta adverso?

De acuerdo con el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de las Juntas

no admiten recurso alguno y no pueden ser revocadas.

Así, debe puntualizarse que la única vía a través de la cual el justiciable puede impugnar un laudo es a través del juicio de amparo.

Sin embargo, las partes pueden solicitar a la Junta que aclare la resolución, a fin de corregir errores o precisar algún punto. La Junta, por su parte, debe resolver, pero sin hacer variación alguna en relación con el sentido de su resolución. Cabe señalar que la interposición de la aclaración no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

23. ¿Qué son los procedimientos paraprocesales?

Son aquellos que se tramitan para resolver asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que exista conflicto alguno.

En este tipo de procedimientos puede acudir ante la Junta competente el trabajador, un sindicato o algún patrón, con la finalidad de solicitar su intervención, oralmente o por escrito, con el señalamiento expreso de la persona cuya declaración se precisa, la cosa que se pretende sea

exhibida o la diligencia de la que se requiere su celebración.

Al respecto, la Junta debe acordar dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado. En su caso, habrá de señalar día y hora para efectuar la diligencia y ordenará, de ser necesario, la citación de las personas cuya declaración se requiere.

Se puede acudir al procedimiento paraprocesal, entre otros, en los siguientes casos:

- a) La recepción de declaraciones o exhibición de cosas o documentos.
- b) El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de ésta o la devolución de aquél.
- c) La solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este último impugne la resolución respectiva.
- d) La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores, formulados fuera de juicio.
- e) La autorización para trabajar a los mayores de catorce años, pero menores de

dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria.

- f) La solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada quince días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido.
- g) La comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación.
- h) La solicitud del patrón para notificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral.

24. ¿Quién cubre los gastos en un juicio laboral?

En materia laboral no existe obligación alguna para las partes de pagar gastos y costas, como acontece en otras materias. En el caso concreto de la ejecución de una resolución laboral, los gastos que origine serán cubiertos por la parte que no cumpla, esto es, por el condenado que se niegue a dar cumplimiento al requerimiento hecho por la autoridad ejecutora. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo no regula la forma en que deben determinarse los gastos causados por la ejecución.

GLOSARIO

Abogado litigante. Profesionista experto en derecho que interviene en los juicios para defender los intereses de las partes.

Caducidad. Es la acción y efecto de *caducar*, esto es, que una ley o un derecho pierda su fuerza o vigencia. La *caducidad de la instancia* es la presunción legal de que los litigantes han abandonado sus pretensiones, ya que se abstuvieron de hacer gestiones ante la autoridad jurisdiccional por un tiempo determinado.

Coalición. Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Competencia. Es la atribución legítima que se concede a un Juez para conocer de un asunto. También significa capacidad de un tribunal de determinado fuero para conocer asuntos de ciertas materias o montos.

Diligencia. Tramitación, cumplimiento o ejecución de un acto judicial.

Hechos supervenientes. En materia laboral, son aquellos que fueron conocidos por las partes con posterioridad a la audiencia de ofrecimiento de pruebas, o bien, aquellos que sobrevinieron después de haberse celebrado dicha audiencia. Al respecto, la parte interesada tiene el derecho de rendir todas aquellas pruebas que tengan la finalidad de acreditar tales hechos, a fin de no dejarle en estado de indefensión, pero éstos deben tener una relación inmediata y directa con los puntos que se controvierten en el conflicto.

Labores peligrosas o insalubres. Las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer trabajadora en estado de gestación, o del producto o, en su caso, sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores que trabajan.

Laudo. Es la resolución de equidad pronunciada por los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al decidir sobre el fondo de un conflicto de trabajo y poner así fin a una controversia entre trabajadores y patrones, con apego a las disposiciones jurídicas aplicables.

Medios de producción. Son los bienes materiales propiedad del patrón, es decir, los créditos, el dinero en efectivo y los inmuebles o muebles destinados a formar o mantener una unidad de producción de bienes o servicios.

Órgano desconcentrado. Unidad administrativa que carece de personalidad jurídica y patrimonio propio por ser parte de una Secretaría de Estado, pero que mantiene determinada autonomía técnica para la eficaz atención y el mejor despacho de los asuntos a su cargo.

Órgano jurisdiccional. Autoridad, institución o entidad ante quien se acude para dirimir conflictos jurídicos.

Posición. Cada una de las preguntas que cualquiera de los litigantes ha de absolver o contestar bajo juramento ante el juzgador.

Proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios. Es el fenómeno económico en el que intervienen el trabajo y el capital, es decir, los trabajadores y los patrones, para que, con la conjugación de la fuerza física e intelectual de los primeros y los bienes materiales y la organización de los segundos, se genere la riqueza, la cual se realiza a través de cosas materiales o de ejecución de acciones destina-

das al consumo, para la satisfacción de diversas necesidades de una sociedad.

Proveído. Resolución judicial de trámite o interlocutoria, es decir, que se emite antes de la resolución definitiva.

Recurso. Acción que la ley concede al interesado en un juicio o en otro procedimiento, a fin de poder reclamar ante la autoridad emitente, o ante alguna otra, el contenido de las resoluciones.

Renta gravable. Beneficio o utilidad que anualmente obtiene una empresa por el desarrollo de su actividad y sobre la cual se pueden imponer cargas u obligaciones, generalmente fiscales.

Tacha. Motivo legal para desestimar en un procedimiento la declaración de un testigo (incidente de tachas).

PARA SABER MÁS...

Bibliografía

Los lectores interesados en profundizar sus conocimientos sobre la materia laboral, podrán acudir, entre otras, a las siguientes fuentes:

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del trabajo*, 2a. ed., México, Oxford University Press, 1998.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, 9a. ed., México, Editorial Trillas, 2001.
- —————, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, 3a. ed., México, Editorial Trillas, 2001.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho del trabajo* (2 tomos), 17a. y 11a. ed., México, Editorial Porrúa, 1999.
- DÁVALOS, José, *Constitución y nuevo derecho del trabajo*, 2a. ed., México, Editorial Porrúa, 1991.

- DE BUEN L., Néstor, *Derecho del trabajo* (2 tomos), 13a. y 15a. ed., México, Editorial Porrúa, 2000.
- —————, *Derecho procesal del trabajo*, 10a. ed., México, Editorial Porrúa, 2001.
- —————, *Derecho individual del trabajo*, 10a. ed., México, Editorial Porrúa, 2000.
- —————, *Tópicos laborales*, 3a. ed., México, Editorial Porrúa, 2000.
- GARRIDO RAMÓN, Alena, *Derecho individual del trabajo*, México, Oxford University Press, 1998.
- GUERRERO, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 21a. ed., México, Editorial Porrúa, 2000.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada y Concordada*, t. IV, 15a. ed., México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM/Editorial Porrúa, 2000.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho sindical*, 3a. ed., México, Editorial Porrúa, 1999.
- OLVERA QUINTERO, Jorge, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 2001.
- SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, 2a. ed., México, Editorial Porrúa, 1997.
- —————, *Elementos de derecho del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1994.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, CD-ROM *Legislación laboral y su*

interpretación por el Poder Judicial de la Federación, versión 2002, México, SCJN.

- TENA SUCK, Rafael *et al.*, *El juicio de amparo en materia laboral*, México, Oxford University Press, 2002.

Normatividad

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Seguro Social
- Código Fiscal de la Federación
- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Reglamento Interior de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
I. DERECHO SUSTANTIVO LABORAL	7
1. ¿Qué es un trabajador?	7
2. ¿Qué es un patrón?	8
3. ¿Cuáles son las autoridades laborales?	8
4. ¿Qué es un sindicato?	9
5. ¿Qué son las juntas de conciliación y arbitraje?	11
6. ¿Qué es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo?	14
7. ¿Qué es el salario?	15
8. ¿Qué es el salario mínimo?	18
9. ¿Existe algún tratamiento en particular para el trabajo de las mujeres y los menores?	20
10. ¿Qué son los trabajos especiales?	21
11. ¿Qué son los riesgos de trabajo?	22
12. ¿Qué es la participación de utilidades?	26

13. ¿Qué es el contrato colectivo de trabajo?	28
14. ¿Qué es la huelga?	29
15. ¿Qué es el paro?	31

II. DERECHO PROCESAL LABORAL..... 33

1. ¿Qué es el derecho procesal del trabajo y cuáles son sus principios?	33
2. ¿Cómo surge un conflicto de carácter laboral?	34
3. ¿Cómo se clasifican los conflictos laborales?	35
4. ¿Cuáles son las instancias que conocen de los conflictos laborales en nuestro sistema jurídico?	36
5. ¿Qué es la renuncia?	36
6. ¿Qué es el despido?	37
7. ¿Qué es un despido injustificado?	38
8. ¿Qué es la prescripción?	40
9. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir una demanda en materia laboral?	41
10. ¿Qué es el auto de radicación de la demanda?	44
11. ¿Qué sucede si al presentarse una demanda contra un patrón se omite reclamar alguna prestación que derive de la acción intentada?	44
12. ¿Qué es el emplazamiento?	46
13. ¿Cómo deben realizarse las notificaciones en materia laboral?	46

14. ¿En qué casos proceden las notificaciones personales?	48
15. ¿Quiénes son partes en el juicio laboral?	49
16. ¿Cómo puede comparecerse en un juicio ante un tribunal del trabajo?	50
17. ¿Puede un trabajador menor de edad comparecer a juicio ante un tribunal del trabajo?	52
18. ¿Qué es la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas?	53
19. ¿Qué pruebas pueden ofrecerse en un proceso laboral?	55
20. ¿Qué son los alegatos?	56
21. ¿Cuáles son las resoluciones que pueden generarse en materia laboral?	56
22. ¿Qué puede hacer el justiciable si el resultado de un juicio laboral le resulta adverso?	57
23. ¿Qué son los procedimientos paraprocesales?	58
24. ¿Quién cubre los gastos en un juicio laboral?	60
 GLOSARIO	 61
 PARA SABER MÁS...	 65

Esta obra se terminó de imprimir y encuadernar en marzo de 2005 en los talleres de Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V. Se utilizaron tipos Book Antiqua de 8, 13.5 y 14 puntos. La edición consta de 5,000 ejemplares impresos en papel bond de 75 grs.

