

EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

Y SU REPERCUSIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO

JAIME ALLIER CAMPUZANO

PRÓLOGO
ALEJANDRO SERGIO
GONZÁLEZ BERNABÉ



Editorial
Porrúa

JAIME ALLIER CAMPUZANO

LICENCIADO EN DERECHO POR LA UNIVERSIDAD REGIONAL DEL SURESTE, MAESTRO EN
DERECHO DEL TRABAJO Y DOCTOR EN DERECHO POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA BENITO
JUÁREZ DE OAXACA. MAGISTRADO DE CIRCUITO

EL NUEVO SISTEMA
DE JUSTICIA LABORAL
EN MÉXICO
Y SU REPERCUSIÓN
EN EL JUICIO DE AMPARO

PRÓLOGO

ALEJANDRO SERGIO GONZÁLEZ BERNABÉ



Editorial **Porrúa**®

Primera edición: 2021

Copyright © 2021

JAIME ALLIER CAMPUZANO

Esta edición y sus características son propiedad de
EDITORIAL PORRÚA, SA de CV
Av. República Argentina 15 altos, col. Centro,
06020, Ciudad de México
www.porrúa.com

Queda hecho el depósito que marca la ley

Derechos reservados

ISBN impreso: 978-607-09-3879-5

ISBN libro electrónico: 978-607-09-3899-3

Se prohíbe la reproducción, el registro o la transmisión parcial o total de esta obra por cualquier sistema de recuperación de información, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, existente o por existir, sin el permiso por escrito de los titulares de los derechos correspondientes.

Hecho en México por Editorial Porrúa SA de CV
Made in Mexico by Editorial Porrúa SA de CV

A la memoria del licenciado Fernando Méndez Ortega, quien me enseñó las primeras lecciones acerca del amparo y de otras materias jurídicas.

Asimismo, dedico esta obra a los siguientes juristas, que con su sabiduría y en diversos momentos han iluminado mi formación como laboralista: Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, Juan B. Clímént Beltrán, Miguel Acosta Romero, José Manuel Lastra Lastra, Carlos F. Quintana Roldán y Arturo Alcalde Justiniani.

Dedicatoria que hago extensiva al Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral y en particular a la Unidad Administrativa del Consejo de la Judicatura Federal, deseándoles el mayor de los éxitos en la realización de las acciones y la puesta en marcha de los programas relacionados con la planeación, capacitación, difusión, elaboración de proyectos normativos, organización institucional, programación presupuestal y seguimiento de dicha reforma.

PRÓLOGO

Hace más de noventa años que el premio Nobel George Bernard Shaw pronunció la emblemática frase que reza: “La vida no trata de encontrarse a uno mismo, sino de crearse a uno mismo”, con la cual aludió al sentido natural de vivir, en el que el humano edifica su propio futuro, bajo sus circunstancias particulares.

Hoy esas circunstancias nos permiten coincidir con personas cuya amistad abona a la edificación de nuestro proyecto de vida; es en ese punto donde ubico la amistad que me une al autor y magistrado Jaime Allier Campuzano.

Agradezco al magistrado la oportunidad de permitirme prologar la presente obra y aprovecho la ocasión para subrayar el vínculo de compañerismo del que hemos disfrutado en la noble labor de impartir justicia, cuestión que sin lugar a dudas me motiva a participar de forma incondicional.

En particular reconozco al magistrado y autor, entre otros aspectos, su ávida pasión por la ciencia del derecho, aunada a su vasta experiencia en el sistema de justicia laboral y constitucional, respaldada por más de treinta años dedicados a la impartición de justicia, y su destacada autoría de diversas publicaciones de gran calado jurídico.

El magistrado y doctor en derecho Jaime Allier Campuzano se ha caracterizado por ser un profesionista comprometido con el progreso del derecho —afirmación que se acredita con su participación como juez y magistrado especializado en materia de trabajo—, quien también destaca por su entrega a la docencia, pues es catedrático de diversas universidades e institutos, todo esto sin soslayar su sencillez y humanismo.

En esta ocasión, el autor aborda un tema de relevancia nacional, como el nuevo sistema de justicia laboral en México y los efectos en el juicio de amparo, mediante un análisis novedoso, prospectivo y crítico que permite al lector tener un panorama integral de la reciente reforma.

Dicha reforma parte de una premisa esencial que es atender los reclamos sociales de alcanzar una justicia pronta, efectiva y expedita

en materia de trabajo, para lo que se realizó un cambio estructural al modelo de justicia laboral en México, transformando y regenerando los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

El autor comienza por analizar las características de la reforma constitucional del 2017 y de la reforma hecha a la Ley Federal del Trabajo, promulgada el 1 de mayo del 2019, para posteriormente proponer posibles áreas de oportunidad que derivarán de la praxis judicial en la materia, lo cual se ve robustecido con una base doctrinaria que nutre el final del texto, apoyada en destacados juristas, como Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, Juan B. Climent Beltrán, entre otros.

Es importante precisar que en la obra se estudia un modelo de justicia laboral regido por los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia, bajo un proceso eminentemente oral que apela por la inmediación en todas las etapas judiciales y busca propiciar un ambiente laboral adecuado, libre de discriminación y violencia.

Asimismo, pone de relieve la implementación del sistema jurisdiccional laboral, en el cual corresponderá a los tribunales del Poder Judicial de la Federación o a los tribunales de las entidades federativas el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, lo que deja en el pasado al sistema tradicional, cuyos operadores eran principalmente órganos dependientes del Poder Ejecutivo.

Con esta visión futurista y crítica, el autor examina de forma pormenorizada los tres aspectos torales sobre los que versa la reforma constitucional en materia de justicia laboral: la sustitución de las juntas de conciliación y arbitraje tanto federales como locales, atribuyendo sus funciones a jueces adscritos a los poderes judiciales, la creación de centros de conciliación como organismos públicos descentralizados encargados de la función conciliatoria en una etapa prejudicial, así como los derechos de legitimidad sindical y contratación colectiva.

Igualmente, estudia las principales aristas que se presentarán con el funcionamiento del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que tendrá a su cargo la importante labor de conciliar y registrar sindicatos y contratos colectivos; asimismo, analiza características novedosas del proceso, como el uso de medios electrónicos para

la comunicación entre autoridades y de la modalidad de videoconferencia para el desahogo de diligencias.

Cabe precisar que la figura de la conciliación, en general, se ha consolidado como una solución eficaz a los conflictos legales; tratándose de la materia de trabajo, involucra un verdadero cambio de paradigma dado que se busca aminorar los asuntos judicializados y, en su lugar, optar por un medio alternativo de solución, de ahí que una parte crucial del sistema de justicia laboral consista en propiciar auténticos ejercicios de conciliación.

La obra contiene recursos pedagógicos de gran utilidad, como el cuadro interpretativo de los artículos transitorios en el que se pormenorizan las fechas de las acciones para implementar el sistema de justicia laboral, lo que permite al lector comprender la transición del modelo tradicional al nuevo modelo judicial.

En cuanto a las implicaciones que representa esta reforma para el juicio de protección constitucional, el autor desarrolla un análisis completo del impacto que tendrá el nuevo sistema de justicia laboral en el amparo directo e indirecto: desde definir los casos específicos de procedencia hasta explicar cada uno de los actos que pueden ser impugnados por la vía del control constitucional, con lo cual el magistrado Jaime Allier Campuzano demuestra su amplia experiencia y perspectiva como juzgador.

Es importante mencionar que en el capítulo tercero se pormenorizan los supuestos particulares de procedencia del amparo biinstancial, los cuales el autor agrupa de la siguiente forma: 1) actos que provienen de autoridades distintas de los tribunales laborales; 2) actos de tribunales de trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido; 3) actos en el juicio de imposible reparación; 4) actos ejecutados dentro o fuera del juicio que afectan a personas extrañas, y 5) actos de autoridad que determinen inhibir o declinar la competencia o el conocimiento del asunto.

Ahora bien, en el capítulo cuarto se explica la procedencia general del amparo directo contra las sentencias o resoluciones que ponen fin al juicio en materia laboral, con especial énfasis en el estudio de los dos tipos de violaciones que se pueden alegar: *a)* las cometidas en el fallo definitivo o resolución, y *b)* las cometidas en cualquier etapa procesal.

Así el autor discurre por dichos capítulos mediante un análisis jurisprudencial y normativo que facilita la comprensión del contenido,

es decir, los efectos del nuevo sistema de justicia laboral en el juicio de amparo.

La obra se estructura bajo una metodología jurídica efectiva que permite al lector analizar los temas de manera funcional, por lo que es un texto obligado para entender los nuevos episodios que se presentarán con la implementación de esta reforma.

En particular aplaudo el trabajo del autor, por adentrarse en un terreno poco explorado que constituye diversos retos para las instituciones encargadas de la impartición de justicia en todo el país, y a la vez destaco su compromiso con el gremio jurídico.

Actualmente no podemos ser ajenos al papel del juzgador en la sociedad, pues como lo señaló Aharon Barak: “[...] los jueces constitucionales, sobre todo en los sistemas de reciente democratización, desarrollan una importante acción jurisdiccional, que se traduce en responsabilidad cívica y didáctica, para cerrar la brecha entre el derecho y la sociedad”.

Felicito al autor por comprender a cabalidad tal reflexión, ya que su trayectoria profesional es un ejemplo de entrega a la impartición de justicia y de avance del derecho, para los operadores jurídicos.

De igual forma, expreso mi beneplácito por la elaboración de este gran trabajo de investigación, deseando al autor que continúe con ese ímpetu característico de favorecer a la ciencia jurídica.

Por último, sólo me resta invitarlos a la lectura del libro para que de forma directa corroboren lo desarrollado con anterioridad, seguro de que las enseñanzas aquí vertidas contendrán un alto grado de utilidad para el estudio jurídico o para la lucha por esbozar un Estado respetuoso de la legalidad y los derechos humanos.

MAGISTRADO ALEJANDRO SERGIO GONZÁLEZ BERNABÉ
Consejero de la Judicatura Federal
Ciudad de México, septiembre del 2021

INTRODUCCIÓN

Las reformas laborales tanto constitucionales del 2017 como legales del 2019 son de gran importancia cuantitativa y cualitativa. Lo primero debido al número considerable de disposiciones de diversos ordenamientos que experimentaron afectación por medio de reforma, adición o derogación. Y lo segundo por la relevancia intrínseca de las modificaciones, que constituyen una verdadera revolución jurídica en materia de justicia laboral, libertad, democracia y transparencia sindicales, así como de negociación colectiva.

Es importante mencionar que existieron causas internas y externas que motivaron tales reformas. Dentro de las primeras destaca la iniciativa de reforma constitucional presentada por el Ejecutivo federal el 28 de abril del 2016, compuesta de tres ejes fundamentales: *a)* justicia laboral impartida por órganos del Poder Judicial; *b)* etapa conciliatoria previa, obligatoria y fuera de la instancia judicial, y *c)* fortalecimiento del sindicalismo y de la negociación colectiva. Y dentro de las segundas descuellan la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que se llevó a cabo el 20 de septiembre del 2018, y el nuevo acuerdo comercial de Norteamérica llamado Tratado Estados Unidos-México-Canadá (T-MEC), cuyo anexo 23-A condicionó su entrada en vigor a la adopción de diversas medidas legislativas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En este contexto, se aborda la reforma constitucional del 2017 en materia del nuevo sistema de justicia laboral, señalando sus antecedentes y contenido.

Asimismo, se estudia la reforma hecha a la Ley Federal del Trabajo en el 2019, indicando y comentando cada uno de los puntos que integran sus tres ejes fundamentales ya mencionados, así como los problemas de transitoriedad que trae consigo su aplicación.

Finalmente, y con una visión futurista basada en la experiencia judicial, se determina la manera en que el novedoso sistema de justicia laboral impactará en el juicio de amparo tanto indirecto como directo, señalando los casos específicos de procedencia.

Desde luego que surgen dudas sobre la interpretación de diversas disposiciones que no quedaron claras. Es por ese motivo que corresponderá a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y a los tribunales colegiados de circuito, en el ámbito de su jurisdicción, definir los criterios correspondientes.

Por lo pronto, espero que la lectura de la obra facilite la comprensión de los cambios más importantes y la toma de las decisiones consecuentes.

EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN
MÉXICO
Y SU REPERCUSIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO

CAPÍTULO PRIMERO

REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 2017 EN MATERIA DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

I. ANTECEDENTES¹

En noviembre del 2015, por una solicitud del presidente de la república, se realizó un foro de consulta al que se denominó Diálogos por la Justicia Cotidiana y en el que participaron el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, con la intención de formar mesas de trabajo y análisis respecto del sistema de justicia mexicano en sus diversas materias, cuyas conclusiones servirían para elaborar propuestas y una recomendación, a fin de mejorar el acceso a la justicia. En dichas mesas intervinieron representantes de los sectores de investigación de la sociedad civil, de la academia, de los organismos autónomos y de los órganos ejecutivo, legislativo y judicial, así como abogados litigantes.²

En la mesa 2 de dicho foro de análisis, denominada “Justicia laboral”, se detectaron, entre otros, los siguientes problemas: el cuestionamiento de la independencia de las juntas de conciliación y arbitraje; el uso inadecuado de la conciliación; la falsedad con la que se conducen las partes; el vicio en el patrocinio legal; el abuso de la prueba pericial y la corrupción de los peritos; retrasos, ineficiencia y corrupción en las notificaciones; inexistencia de criterios resolutores; normas adjetivas obsoletas, violatorias de derechos e ineficaces, y el abuso del juicio de amparo.

Asimismo, como soluciones a estos problemas, el foro propuso la realización de reformas legales, específicamente a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, el Código Penal Federal, la Ley de Amparo y los reglamentos internos de las juntas de conciliación y arbitraje.

No obstante, esta reforma tendría una lógica integral, al proponer, incluso, una reforma de carácter constitucional.

En consideración de los resultados enunciados (28 de abril del 2016), el presidente de la república presentó ante la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión la iniciativa con proyecto de decreto para reformar y adicionar diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en materia de justicia laboral.³

En esta propuesta, entre otras justificaciones, se aludió a una reforma de fondo del derecho procesal del trabajo, compuesta por tres ejes fundamentales, a saber: 1) la impartición de la justicia laboral por órganos del Poder Judicial, ya sea de la Federación, ya sean locales, según la competencia de la instancia; 2) la existencia de una etapa conciliatoria previa, obligatoria y fuera de la instancia judicial, a cargo de un órgano descentralizado creado para ese efecto, y 3) el fortalecimiento de la negociación colectiva y de la sindicalización, a cargo de un ente descentralizado a nivel federal, el cual tendría, entre otras funciones, el registro de las organizaciones sindicales, así como de los contratos colectivos de trabajo.

Para su operatividad, en los artículos transitorios se dio el plazo de un año para que se realizaran las adecuaciones legislativas; además, se estableció que los asuntos serían ventilados por los órganos en funciones, que se extinguirían hasta la institución e inicio de operaciones de los nuevos órganos del Poder Judicial; también, se puntualizó la manera de designar al titular del organismo encargado del registro de los contratos colectivos y organizaciones sindicales; se dio la orden de respetar los derechos de los trabajadores, que contemplaban las disposiciones legales laborales, y, finalmente, se estableció la forma en que se debería realizar la transferencia de los asuntos entre organismos.

El 5 de octubre del 2016 se aprobó en las comisiones unidas de Puntos Constitucionales, de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos Segunda, de la Cámara de Senadores, el dictamen de la citada iniciativa constitucional. La finalidad buscada en esa propuesta fue atendida por el órgano legislativo al coincidirse, según se afirmó, en los temas sustanciales.⁴

Respecto de la propuesta original, solamente se ajustó la denominación procesal de las autoridades; se precisaron los requisitos para el emplazamiento a huelga y la correlativa garantía —en sus formas— de elección de dirigentes, en conflictos entre sindicatos, en la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo, y, finalmente,

se planteó una precisión terminológica en la figura de no acatamiento del laudo.

El 13 de octubre del 2016, el Pleno del Senado de la República aprobó por unanimidad de 98 votos el dictamen de reforma constitucional presentado por las mencionadas comisiones. Dicho consenso se logró debido al acuerdo de todos los grupos parlamentarios a partir de varias modificaciones de su propia propuesta legislativa.

Esos cambios se centraron en los siguientes puntos: 1) dar coherencia al sistema de impugnación en el amparo directo e indirecto, con motivo de la transferencia de la justicia laboral a los poderes judiciales locales o federales; 2) precisar que para el emplazamiento a huelga por la firma de un contrato colectivo de trabajo, solamente debe acreditarse, de forma previa, la representación de los trabajadores; 3) asegurar la garantía de la libertad sindical mediante el ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores para permitir que sean los estatutos sindicales los que fijen las modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos, y 4) la remisión a la legislación secundaria para que ésta sea el instrumento que establezca los criterios para decretar la calidad de cosa juzgada de los convenios celebrados en la etapa de conciliación.

Por su parte, en la sesión del 4 de noviembre del 2016, el Pleno de la Cámara de Diputados aprobó el dictamen con proyecto de decreto, presentado por la Comisión de Puntos Constitucionales.⁵ En dicho dictamen se indicó que —después del análisis de la minuta enviada por el Senado de la República, así como de la opinión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social— se había determinado “aprobar en sentido positivo” el proyecto de decreto por el cual se reformaban y adicionaban diversas fracciones de los artículos 107 y 123 de la CPEUM, en materia de “justicia laboral”.

El referido dictamen, recibido en el Senado, no se modificó en ningún aspecto. Simplemente dio cuenta del proceso legislativo seguido hasta ese momento, retomó la opinión de la citada Comisión de Trabajo y Previsión Social y enfatizó, a manera de estudio y justificación legislativa, algunos temas de la reforma.

Los aspectos puntualizados se refirieron a los derechos adquiridos por los trabajadores de las juntas de conciliación y arbitraje, al aseguramiento de la libertad de negociación colectiva y los intereses de los trabajadores y patrones.

Respecto del primer tema, se realizó el estudio correlacionado de los artículos segundo, tercero y quinto transitorios, que se refieren al plazo para la entrada en vigor de la reforma —un año—, la manera en se atenderán los procedimientos y juicios en la *vacatio legis* y la disposición para que sean respetados los derechos laborales de los trabajadores encargados de dichos asuntos.

A partir de ello, se concluyó que los trabajadores gozarían de los derechos adquiridos preexistentes, por lo que no podrían ser objeto de injerencias arbitrarias de ningún tipo y debería existir en la legislación secundaria un refuerzo legal para que sus derechos laborales fueran tutelados.

En cuanto a la segunda cuestión, se interpretó sistemáticamente la propuesta de reforma contenida en el artículo 123, fracción XXII bis, para concluir que, en la resolución de conflictos entre sindicatos, la celebración de contratos colectivos de trabajo y la elección de dirigentes debería valerse del voto personal, libre y secreto.

Cabe señalar que después de la aprobación que hiciera la Cámara revisora al proyecto de decreto en cuestión, se envió a las legislaturas de los estados para su aprobación, en cumplimiento del proceso del constituyente permanente. El 7 de febrero del 2017, la Cámara de Diputados emitió la declaratoria de constitucionalidad al haberse recibido el voto aprobatorio de la mayoría de los congresos estatales, es decir, de 18 legislaturas que manifestaron su conformidad con la citada reforma y que a continuación se enumeran: Quintana Roo, Coahuila, Campeche, Estado de México, Nayarit, Hidalgo, Michoacán, Tlaxcala, Sinaloa, Chihuahua, Tamaulipas, Aguascalientes, Sonora, Nuevo León, Chiapas, Zacatecas, Jalisco y Yucatán. Consecuentemente, se ordenó turnar a la Cámara de Senadores a efectos de continuar con la promulgación de la reforma, lo cual aconteció el miércoles 8 de febrero del 2017.⁶

El 24 de febrero del 2017 se publicó en la primera sección del *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.⁷

II. CONTENIDO⁸

Los tres aspectos fundamentales de la reforma constitucional en materia de justicia laboral son los siguientes:

Primero. El punto total de la reforma constitucional es la sustitución de las juntas de conciliación y arbitraje tanto federales como locales, cuyas funciones se atribuyen a jueces adscritos a los poderes judiciales de esos ámbitos, según sus competencias.⁹

Dicha sustitución resulta plausible, pues acoge un viejo reclamo de académicos y litigantes consistente en el hecho de que la justicia laboral quede en manos de jueces independientes y no pertenecientes al Poder Ejecutivo, con lo cual desaparece el esquema agotado del tripartismo de las juntas de conciliación y arbitraje, en el que los representantes obrero-patronales son y siguen siendo figuras decorativas.

Lo que busca la reforma es que el nombramiento de los nuevos jueces laborales recaiga en personas capaces y con experiencia en esa materia, lo cual supone que tanto la designación como los ascensos respecto de la carrera judicial laboral se sujeten a concursos de oposición atendiendo criterios objetivos, como los conocimientos y la práctica.

Ojalá que no se tome la decisión mágica y simplista de convertir automáticamente a los presidentes de las juntas en jueces laborales, sino que se les someta a exámenes teórico-prácticos para ocupar el nuevo cargo.

Además, debe ajustarse el escalafón de la carrera judicial laboral de la Federación para que abarque las categorías desde actuario de juzgado laboral hasta ministro de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de esa manera se establezca un verdadero sistema escalafonario que, incluso, permita el arribo, al máximo sitial, de verdaderos juristas laborales y no de políticos.

Segundo. Se crean los centros de conciliación como organismos públicos descentralizados que se encargan precisamente de la función conciliatoria en una etapa prejudicial.

Es plausible la reforma, pero el mecanismo de designación del titular del organismo federal no es el más correcto, ya que al ser propuesto por el Ejecutivo federal y nombrado por el Senado de la República, resulta una persona afín al partido político que ostenta la presidencia de la república y la mayoría simple en la Cámara alta: Movimiento de Regeneración Nacional (Morena), con lo que se corre

el enorme riesgo de que la designación se politice y no recaiga en una persona lo suficientemente capacitada en materia de conciliación laboral.

Por disposición constitucional, la ley determina el procedimiento que se debe observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consiste en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizan con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establece las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

Al propio centro federal de conciliación se le asigna, en ese mismo ámbito, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales, así como de todos los procedimientos administrativos relacionados.

Ahora bien, siguiendo las exigencias del trabajo digno o decente, previstas en el artículo 2.º de la actual Ley Federal del Trabajo, sería conveniente y necesario que el referido organismo federal tuviera la facultad expresa de detectar y eliminar los contratos colectivos de “protección”, que son los firmados por el patrón con un sindicato a espaldas de los trabajadores, intercambiando dinero y prebendas de diverso tipo para conseguir discrecionalidad en el manejo de las relaciones laborales.

Esta facultad, que debe ser ejercitada incluso oficiosamente por el organismo, tiene que abarcar cualquier diligencia de investigación encaminada a establecer si los integrantes del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo son o no realmente trabajadores de la empresa contratante, pues tal sería la manera más eficaz de combatir esta práctica nociva para el sector obrero.

Tercero. En las fracciones XVIII, segundo párrafo, y XXII bis del apartado A del artículo 123 de la Constitución federal se establecen los derechos de legitimidad sindical y de contratación colectiva de la manera siguiente:

XVIII. [...]

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

[...]

XXII bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para

asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar entre otros, los siguientes principios.

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto por la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

Estos preceptos constitucionales deben interpretarse en el sentido de que las elecciones gremiales, los conflictos entre sindicatos y el acceso a la firma de los contratos colectivos, con o sin emplazamiento a huelga, tendrán que ser resueltos mediante el voto personal, libre y secreto de los trabajadores, pues como asevera Alcalde Justiniani:

No deberá haber más extorsiones de sindicatos que emplazan a huelga sin tener trabajadores, pues están obligados acreditar esa representación, y los contratos colectivos de protección patronal firmados a espaldas de los trabajadores, también deben desaparecer ya que para lograr la firma de un pacto sindical, será necesario consultarlos previamente mediante voto personal, libre y secreto.¹⁹

NOTAS

¹ Tomado de MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, "Un nuevo modelo de justicia en materia laboral: el reto para el Poder Judicial de la Federación", *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, jul.-dic. del 2018, núm. 46, pp. 1-7.

² Al respecto, véase *Diálogos por la justicia cotidiana*, disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf.

³ Dictamen de las comisiones unidas de Puntos Constitucionales, de Justicia, de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos Segunda sobre la iniciativa de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, disponible en

https://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constitucionales/docs/Temas/JCL_dictamen.pdf.

⁴ *Idem*.

⁵ La votación calificada fue la siguiente: 379 votos a favor, 19 abstenciones y 2 votos en contra. Véase *Gaceta Parlamentaria*, año XIX, 4 de nov. del 2016, núm. 4653-IX.

⁶ Esos datos se desprenden del sitio electrónico de la propia Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/Leyesbiblio/votos/20161104.art107_123.html. La prensa nacional destacó ampliamente esa noticia, como se advierte en la referencia siguiente: MARTÍNEZ, María del Pilar, "Reforma a justicia laboral es aprobada en 17 estados", *El Economista*, 7 de febrero del 2017, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/em_presas/Reforma-a-justicia-laboral-es-aprobada-en-17-estados-20170206-0026.html.

⁷ Véase *Diario Oficial de la Federación*, 24 de febrero del 2017, disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=54729658&fecha=24/02/2017. Aunque algunos señalaron que no existió siquiera algún "comunicado oficial". Véase ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "¿Regresión laboral?", *La Jornada*, 4 de marzo del 2017, disponible en <https://www.jornada.com.mx/2017/03/04/opinion/014a2pol>.

⁸ Texto del propio autor y actualizado respecto al originalmente publicado en su libro *La interpretación pro operario de las reformas laborales*, México, Editorial Porrúa, 2018, pp. 83-85.

⁹ Conforme a lo dispuesto por el artículo 2.º transitorio del decreto de reforma constitucional, las adecuaciones legislativas relativas al nuevo sistema de justicia laboral debieron efectuarse hasta el 25 de febrero del 2018, pero no sucedió así, por lo que las nuevas autoridades laborales no entraron en funciones en esa fecha.

¹⁰ ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "Dilemas de una histórica reforma laboral", *La Jornada*, 13 de mayo del 2017, disponible en <https://www.jornada.com.mx/2017/05/13/opinion/016a1pol>.

CAPÍTULO SEGUNDO

REFORMA HECHA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL 2019¹

I. DEMOCRACIA SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1) *Se establece el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (organismo público descentralizado creado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) para ejercer la función conciliatoria en el ámbito federal y llevar a cabo el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo tanto a nivel federal como local (arts. del 590-A al 590-D [LFT]).*

A este nuevo organismo se le trasladó la función conciliadora que correspondía a las juntas federales de conciliación y arbitraje y, además, se le confirió el registro de todos los sindicatos y todos los contratos colectivos de trabajo que anteriormente competían a las juntas locales de conciliación y arbitraje y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Su misión primordial es hacer realidad los nuevos principios constitucionales, así como los compromisos contraídos con la comunidad internacional en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

2) *En el procedimiento de registro sindical se precisan sus requisitos, se acortan los plazos y se establece la obligación de la autoridad registral de hacer los requerimientos conducentes en caso de omisión (arts. del 364 bis al 368 [LFT]).*

Para Lastra,² la figura del registro sindical es un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han sido satisfechos los requisitos de ley.

Las nuevas disposiciones del código obrero tienden a facilitar y agilizar la tramitación del registro sindical.

3) *Tocante a los estatutos sindicales, se amplían los aspectos que deben contener: el procedimiento de elección de directivas sindicales, el plazo de convocatorias, los lugares de votación y la elaboración de un padrón confiable.*

Otro aspecto importante es la integración de las directivas sindicales, en consideración a la representación proporcional en razón de género. Además, el periodo de duración de las directivas no puede ser indefinido (arts. del 371 al 371 bis [LFT]).

Dado que en la Ley Federal del Trabajo no se definen los estatutos sindicales, se recurre a la doctrina para obtener un concepto aceptable de éstos, así que para Lastra Lastra³ son “un conjunto de disposiciones relativas a la organización, dirección, distribución de funciones, derechos y obligaciones que acuerden los miembros de una asociación profesional para el mejor desarrollo de sus actividades gremiales y para la defensa y protección de sus intereses comunes”.

Ahora bien, la cuota de género⁴ establecida legalmente constituye una forma eficaz de asegurar un mínimo de mujeres en la integración de las directivas sindicales y se traduce en una medida compensatoria dadas las barreras y discriminación que aquéllas han padecido históricamente.

Finalmente, la prohibición expresa de constituir directivas sindicales por tiempo indefinido tiende a combatir la perpetuidad de los líderes sindicales.

4) Rendición de cuentas por parte de las directivas sindicales, con las respectivas sanciones en caso de incumplimiento, así como su transparencia mediante la publicación en los sitios de internet que lleve la autoridad registral (art. 373 [LFT]).

Siguiendo las ideas de Mota Rentería,⁵ se puede afirmar que el concepto de rendición de cuentas abarca el conjunto de obligaciones y prácticas que permiten a quienes ocupan posiciones de poder y toman decisiones por designación de terceros que expongan sus actos, los justifiquen ante quienes los nombraron y queden expuestos a sanciones en caso de incumplimientos. La rendición de cuentas incluye no sólo la obligación de presentar informes, sino también que existan procedimientos y personas u organismos responsables de verificarlos para determinar si las acciones realizadas se conforman con el mandato recibido. Además, como es comprensible, la rendición de cuentas es incompleta si no existe una forma eficaz de aplicar correctivos o sanciones.

Bajo esta tónica, el artículo 373 de la actual Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores miembros de un sindicato a solicitar a la directiva información sobre la administración del

patrimonio gremial (transparencia interna),⁶ en virtud de que éste se encuentra conformado por sus aportaciones.

El mismo artículo determina los procedimientos con los que cuentan los trabajadores en el caso de que no reciban la información solicitada a su directiva sindical y otorga a éstos la posibilidad de recurrir a instancias y procedimientos internos, que deben estar previstos en los estatutos gremiales, o, en su caso, de acudir ante las autoridades laborales para hacer efectivo su derecho a conocer la administración de los recursos con que cuenta su sindicato.

En suma, la reforma en materia de rendición de cuentas sindicales, tal y como sostiene Delgado Rivera,⁷ constituye un gran paso en la lucha contra la desconfianza que de estas instituciones de derecho social tienen los ciudadanos y también contra la opacidad gremial, con la que se cree que ha venido operando la gran mayoría de los sindicatos.

5) Obtención de la constancia de representatividad, mediante consulta previa a través del voto personal, libre y secreto de los trabajadores, como condición para acceder a la firma del contrato colectivo de trabajo.

Esta legitimación no sólo se exige para los nuevos contratos colectivos, sino también para aquellos depositados ante las juntas laborales (arts. del 386 bis al 390 [LFT]).

De la interpretación sistemática de los artículos 123, apartado A, fracción XVIII, y 387 de la Ley Federal del Trabajo, se puede definir la constancia de representatividad como el documento público expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (organismo público descentralizado), en el que se hace constar la legitimidad de los trabajadores sindicalizados para poder celebrar con la empresa en la que efectivamente prestan sus servicios subordinados un contrato colectivo de trabajo, con o sin emplazamiento a huelga.

Esta legitimación de la contratación colectiva, a través de la constancia de representatividad, se exige no solamente para los nuevos pactos colectivos, sino también para los depositados en las juntas laborales y que en su gran mayoría no reportan movimiento alguno, de suerte que se impone una regla democrática novedosa al exigirse que éstos sean revisados dentro de los próximos cuatro años mediante el voto mayoritario de los trabajadores.

6) *La constancia de representatividad requiere del voto de por lo menos el 30 % de los trabajadores asistentes a la votación. En caso de que concurren dos o más sindicatos, la constancia se decidirá por aquel que obtenga el voto de la mayoría, estableciéndose que ésta debe acompañarse del emplazamiento a huelga (arts. del 390 bis al 390 ter (LFT)).*

Todos los requisitos exigidos legalmente para la obtención de la constancia de representatividad son muy estrictos y van encaminados a combatir las huelgas por extorsión y los contratos colectivos de protección. Es por esto por lo que estas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo se ajustan a la reforma constitucional del 24 de febrero del 2017, al convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y al anexo 23-A del T-MEC.

II. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS FUNDAMENTALES

1) *Se garantiza un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia (art. 3.º, último párrafo [LFT]).*

A fin de propiciar el trabajo digno y decente⁸ en todas las relaciones laborales, en el artículo mencionado se establece que es de interés social, entre otros aspectos, garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia.

Lo anterior requiere defender y tutelar la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón, que se logra eliminando el hostigamiento laboral⁹ y el acoso sexual.¹⁰

2) *Excepciones al agotamiento de la instancia conciliatoria:*

a) *Víctimas de discriminación por embarazo, sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.*

b) *Designación de beneficiarios por muerte.*

c) *Prestaciones de seguridad social por riesgo de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidente de trabajo.*

d) *La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, relacionados con*

- *la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;*
- *trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y*
- *trabajo infantil.*

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen la presunción de la vulneración de estos derechos.

e) Disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley.

f) Impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación (art. 685 ter [LFT]).

Conforme a lo previsto por el artículo 684-B del código obrero, la conciliación previa constituye, por regla general, un presupuesto obligatorio para la tramitación del juicio laboral. No obstante, en el diverso numeral 685 ter de ese mismo ordenamiento se establecen los casos de excepción, cuya causa puede ser *a)* la urgencia del asunto: las demandas relativas a la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral (fracción IV), y *b)* el singular objeto del juicio, como demandas por discriminación, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social, disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o sus modificaciones (fracciones I, II, III, V y VI).

En cuanto a las mencionadas exclusiones, Corte Heredero²¹ señala que *a)* las excepciones son *numerus clausus*: no pueden extenderse a otros supuestos no contemplados en la ley; *b)* por tanto, son de interpretación restrictiva y favorable al derecho de acceso a la jurisdicción; *c)* tales excepciones no equivalen normalmente a la prohibición radical de acudir a la conciliación, de ahí que si se recurre a ella, estando en el supuesto de excepción, se tenga cuidado con la prescripción o caducidad de las acciones que luego se pretendan promover, pues el intento de conciliación no obligatoria podría llevar a la presentación extemporánea de la demanda laboral, y *d)* no es necesario cumplimentar el requisito de intento de conciliación previa, frente a las nuevas personas físicas o morales respecto de las cuales se amplía la demanda, una vez iniciado el juicio laboral.

3) Se establece que las directivas sindicales se conformarán proporcionalmente en razón de género (art. 371, fracción IX bis [LFT]).

Esta disposición impulsará la presencia de las mujeres en la vida sindical y aumentará su actividad como líderes de trabajadores al establecer la obligación de que toda directiva se conforme bajo el principio de la paridad de género.

Sin embargo, hubiera sido preferible que se asegurara legalmente un porcentaje mínimo de mujeres tanto en las directivas sindicales como en las federaciones y confederaciones, tal y como sucede en las disposiciones incorporadas al Código del Trabajo chileno por la Ley No. 90.940, del 8 de septiembre del 2016,¹² que establece una porción no inferior a un tercio del total de los integrantes.

4) Se consagra, como medida precautoria, que a petición de la trabajadora embarazada, el juez deberá requerir al patrón que se abstenga de darla de baja de la institución de seguridad social correspondiente en caso de haber sido despedida (art. 857, fracción III [LFT]).

El artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho a la estabilidad laboral de las trabajadoras embarazadas; esto es, el derecho de mantener su empleo durante el estado de gravidez y disfrutar de una licencia de maternidad con goce de sueldo íntegro.

Por su parte, el numeral 133, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo prohíbe expresamente a los patrones despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada.

Ahora bien, a fin de reforzar el derecho constitucional y legal de estabilidad laboral de las trabajadoras embarazadas, y con una visión de administración de justicia con perspectiva de género, en el artículo 857, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo se establece, como providencia cautelar, que a petición de la trabajadora embarazada el juez deberá requerir al patrón que se abstenga de darla de baja de la institución de seguridad social correspondiente en caso de haber sido despedida.

Bajo esta misma tónica, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2ª/J.96/2019(10ª),¹³ se pronunció en el sentido de que cuando el patrón alega que la actora renunció y ésta demuestra que, al momento de concluir el vínculo laboral, se encontraba embarazada, el solo escrito de renuncia es insuficiente para acreditar que fue libre y espontánea. Dicho criterio obligatorio es el siguiente:

TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENunció Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR

QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.—Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor. Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo.

5) *Obligación patronal de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y para la atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como para erradicar el trabajo forzado e infantil (art. 132, fracción XXXI [LFT]).*

Este deber legal implica establecer un procedimiento de actuación para que el empleado o empleada que detecte o considere que existe una situación de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento sexual pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de tales conductas nocivas y se adopten las medidas pertinentes según los casos.

Un ejemplo de lo anterior lo tenemos en el *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la república mexicana*,¹³ de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el que se sientan las bases sobre las cuales se propone la construcción de una nueva cultura empresarial, teniendo como hilos conductores la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación.

III. NUEVA JUSTICIA LABORAL

1) *La justicia laboral será impartida por órganos del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como local (arts. 604 y 605 [LFT]).*

Estas disposiciones acogen el viejo reclamo de que la justicia laboral quede en manos de jueces dependientes del Poder Judicial, ya sea federal, ya sea local, según su competencia, y no de órganos dependientes del Poder Ejecutivo, como las juntas de conciliación y arbitraje.

Las razones que motivaron dicha sustitución las explica Alcalde Justiniani²⁵ de la siguiente manera:

El sistema de justicia laboral mexicano ha sido motivo de crítica desde hace muchos años, pues, a diferencia de otras ramas del derecho que han sido objeto de transformaciones, éste se ha mantenido atado al control corporativo por medio de las juntas de conciliación y arbitraje formalmente tripartitas, esto, es mediante representantes del gobierno, patrones y de las principales centrales obreras. Sin embargo, ha prevalecido en esencia la voluntad del Poder Ejecutivo mediante la Secretaría del Trabajo a escala federal, y de gobernadores y el jefe de Gobierno del Distrito Federal en lo local, especialmente en los asuntos considerados de relevancia colectiva o individual. Por ello prácticamente en todo el mundo no existe ya ese falso tripartidismo, que ha sido sustituido por auténticos jueces laborales.

Esta subordinación ha sido un factor fundamental que impide la modernización de la justicia, ya que no existen jueces dotados de un atributo esencial: la imparcialidad. Por otro lado, su falso tripartidismo es motivo de costos excesivos y de lentitud en los procesos; tampoco se puede transitar hacia un verdadero sistema de justicia oral, como sucede en materia penal, lo cual sería deseable, porque implicaría tener juzgadores independientes, presentes en todas las audiencias para observar su desahogo de manera continua. Un auténtico procedimiento oral sería la solución para lograr que los jueces resolvieran los juicios en un periodo menor a un año, no en los cuatro y medio que toman las juntas para concluirlos [...].

2) *La instancia conciliatoria será un requisito prejudicial (art. 684-B [LFT]).*

La intención del poder reformador de obligar a las partes a sujetarse a la instancia conciliatoria antes de que los tribunales laborales resuelvan un conflicto de trabajo supone, como lo sostienen Coello y Dávila,¹⁶ agilizar su resolución, de manera que estos tribunales concentren su función en el estudio de los asuntos en los que el arreglo

entre las partes resulte complejo, con lo que se pretende evitar —tal y como ocurre hoy día en las juntas de conciliación y arbitraje— sobrecargar a los tribunales de asuntos que pueden resolverse en una instancia prejudicial, a fin de garantizar la eficiencia en la impartición de justicia.

3) *En la etapa jurisdiccional se plantea un procedimiento predominantemente oral con una fase escrita (arts. del 871 al 874 [LFT]).*

El 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 del 870 al 874 de la Ley Federal del Trabajo, y se divide en una fase escrita y dos audiencias orales.

a) Fase escrita, que incluye los siguientes momentos: la presentación del escrito de demanda, auto de admisión, notificaciones, emplazamiento y traslado, contestación por escrito de la demanda, auto de admisión, réplica y contrarréplica, así como llamamiento a terceros interesados (arts. del 871 al 873-D).

b) Audiencia preliminar: se celebra públicamente ante el juez y en ella, de manera oral,

- se depura el procedimiento y se resuelven las excepciones dilatorias planteadas por las partes;
- se establecen los hechos no controvertidos;
- se admiten o desechan las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;
- se cita para la audiencia de juicio, y
- se resuelve el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor (arts. 873-E y 873-F).

c) Audiencia de juicio: se celebra públicamente ante el juez y en ella, de manera oral,

- se desahogan las pruebas admitidas;
- se formulan alegatos;
- se cierra la etapa de juicio, y
- se emite sentencia en la propia audiencia, salvo que, por el cúmulo de hechos controvertidos o de las pruebas rendidas, el fallo deba emitirse dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio (arts. del 873-H al 874).

IV. CONCILIACIÓN COMO SOLUCIÓN EFICAZ A LOS CONFLICTOS LABORALES

1) *Centros de conciliación serán organismos públicos descentralizados con autonomía operativa y de gestión (arts. del 590-A al 590-F [LFT]).*

Las disposiciones anteriores materializan el mandato constitucional de establecer una instancia prejudicial obligatoria de conciliación, con lo cual se pretende ofrecer una auténtica posibilidad de solución de los conflictos laborales y disminuir sus plazos de resolución, a partir del diseño de un procedimiento de conciliación que se llevará ante funcionarios conciliadores especialistas en solución de conflictos y mediación, el cual no podrá exceder de los 45 días naturales, permitiendo que lleguen a los tribunales sólo aquellos casos en los que realmente sea imposible el arreglo conciliatorio.

Se pretende que los funcionarios de los centros de conciliación, al pertenecer éstos a un organismo público descentralizado con autonomía operativa y de gestión, cuenten con la independencia, profesionalismo e imparcialidad necesarios, para garantizar que su actuación brinde mayor confianza y certeza a las partes en conflicto, en aras de lograr que se alcance un convenio satisfactorio y evitar que el caso llegue a la instancia judicial.

Bajo este diseño institucional, el funcionario conciliador tendrá un papel fundamental en este nuevo proceso al llevar la responsabilidad de garantizar que no se vulneren los derechos del trabajador y evitar que éste quede en estado de indefensión frente al patrón o sus representantes.

V. LOS NUEVOS JUICIOS LABORALES

1) *Principios: a) publicidad; b) gratuidad; c) inmediación; d) oralidad predominante; e) concentración, economía y celeridad; f) sencillez; g) continuidad; h) inmediatez; i) conciliador, y j) veracidad.*

Cabe recordar que para distinguir los principios del proceso laboral de los del proceso civil, deben tomarse como punto de partida las diferencias existentes entre los dos tipos de derechos.

Al respecto, Climent Beltrán²⁷ sostiene:

[...] el derecho laboral se basa no en un acto jurídico como es el contrato, sino en un hecho jurídico consistente en la relación de trabajo; por ello concierne a la prestación del servicio, de donde se derivan derechos y obligaciones establecidos en la ley por encima de la voluntad de las partes. En consecuencia, el proceso laboral no se refiere a la aplicación e interpretación de los actos jurídicos, como son los contratos, sino al esclarecimiento de los hechos, ya que los mismos generan los derechos impuestos por la ley. Por tanto, se trata de aplicar la ley, y el Estado como órgano de la comunidad está interesado en el cumplimiento de la ley. De ahí que el proceso laboral no se rige por el principio dispositivo del impulso de las partes, sino por el impulso procesal de oficio, y no atiende la igualdad formal entre partes, sino a la igualdad real para equilibrar la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente al patrón, esto es, para obtener el equilibrio de los factores de la producción, donde reside la justicia social según el Constituyente.

Ahora bien, Molina Martínez²⁹ explica los principios del derecho procesal laboral de la siguiente manera:

- 1) Publicidad. Implica la posibilidad de que los ciudadanos puedan presenciar las audiencias o diligencias durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas. Su desarrollo específico se encuentra dentro del artículo 720 de la LFT.
- 2) Gratuidad. Exige que las actuaciones laborales, así como ciertos actos relacionados con ellas, sean gratuitas. Se consagra en las siguientes disposiciones de la LFT: artículo 19 (las actuaciones laborales no causarán impuesto alguno), artículo 824 (el tribunal designará al perito o peritos oficiales que estime necesarios, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de un asesor que los auxilie durante el desahogo de dicha prueba) y artículo 962 (la inscripción en el registro público de la propiedad de bienes inmuebles embargados, por extensión, será gratuita).
- 3) Inmediación. Constituye la obligación del juez de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral y presidir, de ser posible, todas las audiencias para que conozca a través de sus sentidos la controversia planteada, las pruebas desahogadas y los alegatos formulados, a fin de dictar una sentencia justa.
- 4) Oralidad predominante. Constituye la posibilidad, no exclusiva, de que las partes comparezcan ante la autoridad laboral a hacer efectivos sus derechos de forma verbal, lo cual, pues, no

necesariamente implica que se deje de lado el aspecto escrito debido a la necesidad de la constancia gráfica —ante la imposibilidad de conservar en la memoria todo el procedimiento.

A mayor abundamiento, cabe recordar que el procedimiento ordinario laboral se compone de *a)* una fase escrita y pública; *b)* una audiencia preliminar oral y pública, y *c)* una audiencia de juicio, oral y pública.

- 5) Concentración, economía y celeridad. Conciernen a la brevedad o simplificación del procedimiento. Se puede observar en los siguientes artículos de la LFT: 761 (eliminar, en lo posible, el trámite de incidentes), 763 (al tramitarse un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, salvo las excepcionales, como nulidad, competencia, acumulación o excusas, que serán resueltos dentro de las 24 horas siguientes, previa celebración de la audiencia incidental) y 848 (la imposibilidad de revocar sus propias determinaciones).
- 6) Sencillez. Constituye la ausencia de formalismos dentro del procedimiento, para las partes, pudiendo constreñirse a precisar los puntos petitorios, sin requerirse de señalar las disposiciones legales que los fundamenten (art. 867 [LFT]).

Además de estos principios explicados por Molina Martínez, se encuentran en el código obrero los siguientes:

- 7) Continuidad. Las audiencias no se interrumpen, salvo en casos excepcionales previstos en la ley.
- 8) Inmediatez. Este principio se refiere a la potestad sancionadora o disciplinaria del empleador, que lo impulsa a actuar rápida o inmediatamente frente a la comisión de una falta o infracción por parte del trabajador.

Lo anterior tiene aplicación en la prescripción de un mes de las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, conforme a lo dispuesto por la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

En estos casos y de acuerdo con el último párrafo del referido numeral, el término prescriptorio corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento

en que se comprueban los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

- 9) Conciliador. La conciliación es un medio alternativo a la jurisdicción, para solucionar conflictos, a través del cual las partes resuelven, por sí mismas y mediante el acuerdo, un conflicto jurídico, con la intervención o colaboración de un tercero.⁴⁹

Ahora bien, conforme al nuevo sistema de justicia laboral en México, existen dos tipos de conciliación.

a) La prejudicial, que es una instancia obligatoria, salvo en los casos de excepción establecidos en la ley, a cargo de los centros de conciliación (organismos públicos descentralizados con autonomía operativa y de gestión), que procurarán alcanzar un convenio satisfactorio y evitar que el caso llegue a la instancia judicial.

b) La judicial: es un medio alternativo a la resolución del conflicto mediante un fallo; en este sentido, es una forma especial de concluir el juicio, mediante un convenio celebrado por las partes y sancionado por el juez, quien lo eleva a la categoría de sentencia.

- 10) Veracidad. Consiste en la prevalencia de la verdad material sobre la verdad aparente o formal.

Dicho principio se encuentra establecido en el artículo 685, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, de la manera siguiente:

El juez deberá atender el principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

Con mayor claridad, Gauthier⁵⁰ sostiene:

[...] el principio de la búsqueda de la verdad real no sólo se convierte en el objetivo final del proceso laboral, sino que permite revelar el verdadero alcance del principio de desigualdad compensatoria en materia procesal: el objetivo del tratamiento desigual de las partes en el proceso laboral, no es favorecer al trabajador para que la sentencia en definitiva lo favorezca, sino para llegar a la verdad.

Una vez alcanzada la verdad, el juez estará en condiciones de aplicar el derecho sustantivo y esa decisión así concebida no sólo brindará las mayores garantías a las partes, sino que será intrínsecamente justa.

Como ejemplo de lo anterior, tenemos la jurisprudencia número 767^a sustentada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la que se establece que el contrato individual de trabajo sólo es apto para demostrar el horario pactado, pero no es idóneo para acreditar la jornada realmente laborada por el trabajador. Dicho criterio es el siguiente:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. PRUEBA INSUFICIENTE PARA ACREDITAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA.—Cuando en un conflicto laboral se reclaman horas extras y por su parte el demandado alude a que el actor carece de acción, porque laboró dentro de la jornada máxima legal diurna, si para demostrar dicho extremo aporta el contrato individual celebrado con el reclamante, aquél no es prueba suficiente para acreditar el horario, pues por sí solo demuestra las condiciones en que se pactó la prestación del servicio, pero no la duración de la jornada de trabajo.

2) *El empleo de un buzón electrónico para recibir notificaciones ordinarias (arts. 742 bis y 873 [LFT]).*

Para lograr la agilización de los procedimientos laborales, se establece la obligación de los tribunales y centros de conciliación de asignar un buzón electrónico para recibir notificaciones ordinarias, cuidando el pleno derecho a la garantía de audiencia.

Asimismo, se empleará la videoconferencia para el desahogo de exhortos y otras diligencias (art. 753 [LFT]).

También para obtener agilidad en el desahogo de las audiencias y de manera acorde con el principio de oralidad, se establece que los tribunales deberán contar con las aplicaciones tecnológicas actuales para su registro y establecer la utilización de medios electrónicos para la comunicación entre autoridades, facilitando y abreviando la tramitación de los exhortos y otras diligencias que retrasan sobremedida los juicios.

Lo anterior se incorpora tomando como base el Acuerdo General 74/2008 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales y pone a disposición de los titulares de los órganos jurisdiccionales del país que lo requieran la red privada virtual (VPN) con la que actualmente cuenta el Poder Judicial Federal, a efectos de que puedan utilizarla para el desahogo de diligencias judiciales por medio de una videoconferencia.

3) *En caso de oscuridad o deficiencia de la demanda, el juez deberá requerir al actor para que la subsane y si no lo hace y de los hechos de la demanda se desprenden las prestaciones que le corresponden conforme a la ley, dicho juzgador las subsanará incorporándolas a la causa (arts. 685 y 873 [LFT]).*

Para explicar lo anterior, conviene distinguir lo establecido tanto en la primera como en la segunda hipótesis del tercer párrafo del numeral 685 del código obrero.

En cuanto a la primera, cabe señalar que la acción intentada es clara, pero el reclamo de las prestaciones derivadas de ésta es incompleto; por ejemplo, cuando se ejerce como acción principal de reinstalación, con motivo de un despido injustificado, pero no se reclaman los salarios caídos o el pago de intereses salariales. En este caso, el tribunal, al momento de admitir la demanda, deberá oficiosamente incorporar tales prestaciones y si no lo hace, incurrirá en una violación procesal.

En cambio, en el segundo supuesto, la acción intentada es, en sí misma, oscura o vaga debido a que el actor no proporcionó todos los elementos para su procedencia; para muestra tenemos el reclamo de tiempo extraordinario sin señalar el horario laboral ni tampoco el momento en que inician y concluyen las horas extras generadas de manera diaria y semanal. En este caso, el juez, al momento de admitir la demanda, deberá requerir al trabajador para que la subsane en términos del artículo 873 del código obrero; si no lo hace la autoridad laboral, incurrirá en una violación procesal, pero si el juzgador efectúa el requerimiento, y el actor hace caso omiso de éste, lo que procede es el decretamiento de la absolución, con motivo de la oscuridad del reclamo.

4) *El ofrecimiento probatorio debe hacerse desde el escrito de demanda y el de contestación a ésta (arts. 872-B, fracción III, y 873-A [LFT]).*

En estas disposiciones se aplican los principios de concentración, economía y celeridad, que rigen el nuevo procedimiento ordinario laboral, al establecer que las pruebas deben ofrecerse y acompañarse desde el escrito de demanda y el de contestación a ésta, lo cual tiende a agilizar la tramitación.

5) *Tocante a la prueba pericial, el tribunal designará un perito o peritos oficiales, dejando a salvo el derecho de las partes de ases-*

rarse con un especialista y la posibilidad de interrogar al perito o peritos oficiales.

Los peritos que por su especialidad se establezcan fuera de la residencia del juzgado pueden dictaminar utilizando los medios electrónicos (arts. 824 y 824 bis [LFT]).

Con las anteriores medidas se superan las innumerables dificultades que han existido para el desahogo de la prueba pericial, al señalar que el tribunal deberá designar un perito o peritos oficiales, evitando así, o bien que las partes tengan que presentarlo y hacerse cargo de que éste rinda su dictamen, o bien que cuando el trabajador no pueda sufragar su pago, el tribunal tenga que designárselo a cargo del erario. No obstante, se deja a salvo el derecho de las partes a asesorarse con el especialista que estimen pertinente al momento de rendirse la prueba y la posibilidad de interrogar al perito o peritos oficiales respecto de su dictamen. Para tal efecto, los tribunales laborales deberán contar con un cuerpo de peritos que atienda de forma imparcial, expedita y profesional los dictámenes que el juez le solicite para dirimir los puntos debatidos.

6) En cuanto a la prueba confesional, tanto el juez como las partes pueden interrogar libremente al absolvente mediante preguntas abiertas (art. 790, fracción I, [LFT]).

7) Respecto de la prueba testimonial, se abre la posibilidad de que el interrogatorio y el conainterrogatorio se desarrollen sin sujetarse a formalismos (art. 790, fracción I, [LFT]).

En ambas disposiciones legales relativas al desahogo de pruebas (la primera, concerniente a la confesional, y la segunda a la testimonial) se aplica el principio de veracidad, que rige el nuevo procedimiento laboral, al permitir tanto al juez como a las partes, por un lado, interrogar libremente a quien comparezca para absolver posiciones, mediante preguntas abiertas, y, por el otro lado, interrogar y conainterrogar a los testigos con este tipo de preguntas. Con lo cual privilegia la verdad real sobre las formalidades procedimentales.

VI. PARTICULARIDADES DEL NUEVO PROCEDIMIENTO ORDINARIO

1) Se establece la audiencia preliminar, cuya finalidad es depurar el procedimiento. En ella se hará el pronunciamiento sobre la

admisión probatoria, proveyéndose lo relativo a su preparación y se resolverán las excepciones dilatorias.

Hecho lo anterior, se señalará el día y hora para el desahogo de la audiencia de juicio, en la que se desahogarán las pruebas admitidas (arts. del 873-E al 873-G [LFT]).

Como ya se indicó, la audiencia preliminar se celebra públicamente ante el juez y en ella, de manera oral,

- se depura el procedimiento y se resuelven las excepciones dilatorias planteadas por las partes;
- se establecen los hechos no controvertidos;
- se admiten o desechan las pruebas ofrecidas por las partes, según el caso;
- se cita a la audiencia de juicio, y
- se resuelve el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.

2) La audiencia de juicio será ágil. El juez estará presente en el desahogo de las audiencias (inmediatez) (arts. del 873-H al 874 [LFT]).

Respecto de la audiencia de juicio, conviene recordar que se celebrará públicamente y de manera oral

- se desahogarán las pruebas admitidas;
- se formularán alegatos;
- se cerrará la etapa de juicio, y
- se emitirá la sentencia en la propia audiencia, salvo que, por el cúmulo de hechos controvertidos o de las pruebas rendidas, el fallo deba emitirse dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia del juicio.

3) El ofrecimiento de trabajo en ningún caso revierte la carga de la prueba (art. 784, fracción VI, último párrafo [LFT]).

El ofrecimiento del trabajo es una figura jurídica creada por la jurisprudencia de la Sala laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores. Corrobora lo anterior la jurisprudencia número 4ª/J.II/93,²² sustentada por la entonces Cuarta Sala del máximo tribunal del país y cuyo texto es el siguiente:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO.— De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de ac-

tos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación.

Esa misma Sala también estableció que si se ofrecía el empleo en las mismas o mejores condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador, tal oferta resultaba ser de buena fe y producía el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga del despido. Tal criterio está contenido en la jurisprudencia número 158²³ de ese órgano judicial, cuyo texto es el siguiente:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.—El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

Ahora bien, en la reforma de la Ley Federal del Trabajo, del 1 de mayo del 2019, se consagra, por primera vez, el ofrecimiento de trabajo y se establece tajantemente que, en ningún caso, revierte la carga de la prueba, lo cual se considera importante para evitar la práctica generalizada de ofrecer el empleo cuando el patrón omite entregar el aviso de despido al trabajador o comunicarlo directamente ante la autoridad laboral, lo cual sólo se realizaba como estrategia para re-

vertirle la carga de la prueba al trabajador dado que el despido, salvo raras excepciones, ocurre en privado, dejando al operario sin la posibilidad de acreditar que fue separado de su trabajo.

Las consecuencias jurídicas de lo anterior son que desaparece la calificación de la oferta de trabajo y que la carga probatoria de la justificación o inexistencia del despido siempre estará a cargo del patrón, pudiéndose presentar dos supuestos:

Primero. Que el trabajador acepte el empleo y, con motivo de ello, sea reinstalado en el puesto que venía desempeñando. En este caso, la carga probatoria corresponderá al patrón, y si no satisface la misma, será condenado al pago de salarios generados de la fecha del despido injustificado a la data de la reinstalación.

Segundo. Que el trabajador no acepte el ofrecimiento de empleo. En este caso, de todos modos corresponde al patrón la carga probatoria, y si no acredita la justificación o inexistencia del despido, será condenado a la reinstalación o pago de la indemnización, así como a todas las prestaciones inherentes a tales acciones.

4) *La omisión del aviso rescisorio hace presumir que éste fue injustificado (salvo prueba en contrario), superando la presunción iuris et de iure (sin prueba en contrario) (art. 47, último párrafo [LFT]).*

Cabe recordar que, antes del 2 de mayo del 2019, ese mismo precepto legal establecía la presunción *iuris et de iure* (sin prueba en contrario) de que la falta de entrega del aviso rescisorio, por sí sola, bastaba para considerar injustificado el despido.

Ahora bien, en la nueva redacción del último párrafo del artículo 47 del código obrero se establece la presunción *iuris tantum* (salvo prueba en contrario que acredite la justificación del despido), generada con motivo de la falta de entrega del citado aviso.

Esta nueva disposición hace nugatorio el deber procesal impuesto al patrón, en el antepenúltimo párrafo del artículo mencionado, de entregar el aviso rescisorio, pues al regir la presunción *iuris tantum*, aquél podrá prescindir de dicha entrega y acreditar directamente la justificación o inexistencia del despido.

VII. RECURSO DE RECONSIDERACIÓN

El artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente.

En los actos procesales de la fase escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar, el Tribunal podrá auxiliarse para el dictado de los acuerdos o providencias de un secretario instructor, el cual podrá dictar los siguientes acuerdos:

- a) Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente Ley;
- b) Ordenar la notificación al demandado;
- c) Ordenar las vistas, traslados y notificaciones;
- d) Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias;
- e) Dictar las providencias cautelares, y
- f) Las demás que el juez le ordene.

Contra los actos u omisiones del secretario instructor, procederá el recurso de reconsideración, que deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar el cual será resuelto de plano, oyendo a las partes por el juez del conocimiento en dicha audiencia. De resultar fundado el recurso, el juez modificará en lo que proceda el acto impugnado y proveerá lo conducente a efecto de subsanar el acto u omisión recurrido.

Este novedoso medio impugnativo procederá contra los actos u omisiones mencionados en el artículo 871 del código obrero y cometidos, en la fase escrita, por el secretario instructor. Su interposición será oral en la audiencia preliminar y será resuelto de plano por el juez laboral en dicha audiencia.

El recurso de reconsideración procede contra actos u omisiones vinculados con los acuerdos dictados por el secretario instructor y previstos en los incisos del *a* al *e* del artículo 871 del código obrero mediante un sistema de *numerus clausus*, esto es, de relación cerrada o limitada, en tanto que en el inciso *f* de ese mismo numeral se establece un sistema de *numerus apertus*, es decir, una lista abierta respecto de todos aquellos acuerdos ordenados por el juez laboral al secretario instructor en la fase escrita. Lo anterior adquiere importancia para establecer si en un caso concreto, se tiene o no que agotar el recurso de reconsideración.

Así, por ejemplo, tenemos lo siguiente:

Primero. El secretario instructor desecha una demanda laboral.

Ahora bien, si se toma en cuenta que el inciso *a* del precepto legal en comento sólo prevé la admisión del medio impugnativo para el

auto admisorio de la demanda laboral y no respecto de su desechamiento, entonces, es incuestionable que el afectado no debe agotar este recurso, de manera que puede promover contra tal desechamiento un amparo directo por ser una resolución que da por terminado el juicio laboral.

Segundo. El secretario instructor desecha la demanda laboral, pero el juez, mediante previo acuerdo, le ordena a aquél desechar los escritos de reclamaciones en los casos en que proceda.

En este supuesto se actualiza lo establecido por el inciso *f* del precepto mencionado, y, por tanto, el afectado deberá agotar el recurso de reconsideración, y si la resolución de este último le es desfavorable, podrá promover un amparo directo.

VIII. PROBLEMAS DE TRANSITORIEDAD DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Según Nava Fernández del Campo,²³ el derecho transitorio constituye un mecanismo de regulación para el paso ordenado de una ley a otra, por lo que se relaciona con todas las ramas del derecho y de él depende la continuidad del sistema jurídico.

Ahora bien, se analizarán e interpretarán algunos de los artículos transitorios de la reciente Ley Federal del Trabajo, a fin de lograr un paso ordenado del anterior ordenamiento al nuevo y así evitar conflictos de leyes en el tiempo.

Fecha	Acción
1 de mayo del 2019.	Publicación en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> .
Al día siguiente de su publicación: 2 de mayo del 2019.	Entrada en vigor (art. 1.º transitorio [LFT]).
Dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigor: hasta el 1 de noviembre del 2019.	Expedición de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) (art. 2.º transitorio [LFT]).
Un máximo de dos años a partir de la entrada en vigor:	Inicio de funciones del CFCRL, en materia de registro sindical y contrato colectivo (art. 3.º transitorio [LFT]).

hasta el 1 de mayo del 2021.	
6 meses antes del inicio de funciones: 1 de mayo del 2020.	Entrega de listado y soporte electrónico de los expedientes de registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y procedimientos administrativos relacionados (art. 4.º transitorio [LFT]).
1 año después del inicio de funciones: 1 de mayo del 2022.	Traslado físico de los expedientes mencionados al CFCRL (art. 4.º transitorio [LFT]).
3 años a partir de la publicación de la reforma: hasta el 1 de mayo del 2022.	Inicio de funciones de los centros de conciliación locales y los tribunales locales (art. 5.º transitorio [LFT]).
4 años a partir de la entrada en vigor del decreto: hasta el 1 de mayo del 2023.	Inicio de funciones de los centros de conciliación y los tribunales federales (art. 6.º transitorio [LFT]).
Asuntos iniciados con anterioridad al 2 de mayo del 2019.	Se tramitarán conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio (art. 7.º transitorio [LFT]).
Asuntos iniciados a partir del 2 de mayo del 2019.	En tanto no entren en funciones los nuevos órganos laborales, los procedimientos se tramitarán conforme a las disposiciones de la LFT y demás leyes hasta antes del decreto del 1 de mayo del 2019 (art. 8.º transitorio [LFT]).

Todo lo anterior permite colegir lo siguiente:

- 1) El artículo 1.º transitorio determina que a partir del 2 de mayo del 2019 inició la vigencia de todas las disposiciones contenidas en la nueva ley relativas a cuestiones totalmente desvinculadas del incipiente procedimiento oral laboral y a las novedosas autoridades que en él intervienen (centros de conciliación, jueces laborales y secretarios instructores).
- 2) En los numerales 2.º, 3.º, 4.º, 5.º y 6.º transitorios se señalan los plazos y las fechas en que deben efectuarse los actos preparatorios y la entrada en funciones de la nuevas autoridades laborales (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, centros locales de conciliación y tribunales laborales).
- 3) En el artículo 7.º transitorio se establece la irretroactividad de la nueva ley respecto de asuntos iniciados con anterioridad al 2

- de mayo del 2019, pues se continuarán tramitando conforme a las disposiciones procesales vigentes al momento de su inicio.
- 4) El numeral 8º transitorio determina la ultraactividad o pervivencia de las disposiciones procesales contenidas en la ley anterior, para regular situaciones jurídicas generadas a partir del 2 de mayo del 2019 y pendientes hasta la entrada en funciones de los nuevos órganos laborales.

Para poder ejemplificar lo anterior, es menester apoyarse en las ideas expuestas por Vega Gómez²⁵ en torno al principio de no aplicación retroactiva de la ley:

Si una de la funciones del derecho es proporcionarme guías o pautas de comportamiento, es obvio que lo que hago o dejo de hacer, lo llevo a cabo bajo ciertas reglas conociendo de antemano las posibles consecuencias de mi comportamiento. Resultaría extraño que la expedición de reglas posteriores al momento en que actué o dejé de actuar, tratasen de regular dicha conducta: es extraño e injusto porque no tuve la posibilidad de guiar mi comportamiento con base en ellas, el derecho no está cumpliendo con una de sus funciones de pretender proporcionar razones para la acción con base en directivas que me dan la posibilidad de guiar mi conducta, dado que no las conocía, *i.e.*, el derecho no puede exigirme que sea adivino. El derecho me puede castigar, premiar, etcétera si conocía de antemano las directivas y acciones que me dice tengo que llevar a cabo y actué en contra o con base en dichas directivas, pero no lo puede hacer sin que tenga dicho conocimiento previo, y esto lo saben todos los derechos —mexicano, canadiense, alemán, etcétera— por ello muchas de nuestras constituciones contemplan principios como la no aplicación retroactiva de la ley.

Bajo estas bases, analizaremos la aplicación de la nueva presunción *iuris tantum* (salvo prueba en contrario que acredite la justificación del despido), generada con motivo de la falta de entrega del aviso rescisorio, prevista en el último párrafo del actual artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe recordar que antes del 2 de mayo del 2019 este mismo precepto legal establecía la presunción *iuris et de iure* (sin prueba en contrario) de que la falta de entrega del citado aviso, por sí sola, bastaba para considerar injustificado el despido.

Así pueden presentarse los siguientes supuestos:

- a) Que la omisión o entrega, sin las formalidades legales, del aviso rescisorio se hizo en un momento anterior al 2 de mayo del

2019; entonces, es incuestionable que el patrón conocía perfectamente que la consecuencia de su omisión o deficiencia era que se tuviera por injustificado el despido, sin prueba en contrario, aun cuando el fallo definitivo se emitiera con posterioridad a esa fecha, no pudiendo aplicar al caso la nueva ley, pues ello implicaría infringir el principio de irretroactividad normativa, en perjuicio de la parte trabajadora, lo cual se encuentra prohibido por el artículo 14, primer párrafo, de la Constitución federal.

b) Que la omisión o entrega, sin las formalidades legales, del aviso rescisorio se hizo con posterioridad al 2 de mayo del 2019; entonces, es inconcuso que ambas partes conocían plenamente que la consecuencia de esa omisión o deficiencia es la presunción de la injustificación del despido, salvo prueba en contrario que acredite su justificación.

Otro ejemplo interesante consiste en la no reversión probatoria, consagrada en el artículo 784, fracción VI, tercer párrafo, de la nueva Ley Federal del Trabajo, el cual contempla dos hipótesis:

a) Si se ofreció el trabajo el 30 de abril del 2019, entonces, resulta claro que tal ofrecimiento se rige por las disposiciones jurisprudenciales establecidas por la Sala laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debido a que son las que conocía el patrón al momento de ofrecerlo y que lo motivaron a hacerlo con la finalidad de que la autoridad laboral lo calificara de buena fe y le revirtiera la carga del despido al trabajador.

b) Si se ofreció el empleo el 2 de mayo del 2019, entonces, es indudable que el patrón ya conocía perfectamente la nueva disposición legal que establece que la oferta de trabajo no exime al patrón de probar su dicho, esto es, de acreditar la justificación de la rescisión.

Ahora bien, cabe aclarar que la atribución de la carga probatoria derivada del ofrecimiento de trabajo no es propiamente una cuestión procesal, sino de fondo del asunto; tan es así que su resolución se ubica en el fallo definitivo, y si se pronuncia infringiendo la ley, no da origen a una reposición adjetiva, sino a la emisión de un nuevo fallo en el que se subsane esa irregularidad.

En esa tesitura lo importante, en el último de los casos mencionados, no es el momento en que se presenta la demanda laboral ni tam-

poco cuándo se pronuncia el laudo o la sentencia, sino el momento del ofrecimiento del trabajo, por ser este último el que determina la ley aplicable, en función de que el patrón, el día 3 de mayo del 2019, ya conocía las pautas de comportamiento establecidas en el tercer párrafo de la fracción VI del artículo 784 del nuevo código obrero.

NOTAS

¹ Dicha reforma se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de mayo del 2019 y su entrada en vigor dependía de los diversos momentos señalados en los artículos transitorios.

² LASTRA LASTRA, José Manuel, *Diccionario de derecho del trabajo*, México, Porrúa/UNAM, 2001, p. 224.

³ *Ibidem*, p. 94.

⁴ Las cuotas de género han sido un instrumento importante en la materialización de los principios constitucionales de igualdad y participación al facilitar el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. Para mayor información, véase “Cuotas de género en México: ceder el paso no; ceder oportunidades sí”, disponible en <https://www.grupoargos.com.mx/blog/cuotas-de-genero-en-mexico/>.

⁵ MOTA RENTERÍA, Axel, “Sindicatos: transparencia, rendición de cuentas y política”, *Pandectā*, 2015.

⁶ Además de la transparencia interna, existe la externa, prevista en el artículo 365 bis de la Ley Federal del Trabajo y dirigida al público en general, interesado en conocer los ocho datos mínimos exigidos para el registro sindical por ese mismo precepto legal.

⁷ Delgado Rivera, Carlos Eduardo, “Transparencia sindical en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública”, disponible en <http://redalyc.org/jatsRepo/4296/429646533008/html/index.html>.

⁸ El artículo 2.º de la actual Ley Federal establece: “Se entiende por trabajo digno y decente aquel en que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

”El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto de los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”.

⁹ El artículo 3 bis, inciso a, de la Ley Federal del Trabajo define como hostigamiento el “ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima

frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo conceptualiza el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humillan, ofenden o amedrentan.

¹⁰ Ese mismo numeral, en el inciso *b*, señala que el acoso sexual es “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

¹¹ CORTE HEREDERO, María Nieves y COELLO CETINA, Rafael, “La articulación entre la conciliación obligatoria y el juicio laboral: reflexiones sobre la situación que prevalece en el orden jurídico español, tomando en cuenta el nuevo contexto constitucional del orden jurídico mexicano”, en COELLO CETINA, Rafael (coord.), *Reforma constitucional en materia de justicia laboral*, México, Tirant lo Blanch, 2019, p. 176.

¹² Para mayor información, véase LORCA, Felipe, “La equidad de género, los sindicatos y el voto electrónico”, disponible en <https://evoting.com/2017/06/11/la-equidad-de-genero-los-sindicatos-y-el-voto-electronico/>.

¹³ Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, libro 68, tomo II, julio del 2019, p. 998.

¹⁴ Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf.

¹⁵ ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, “Se cocina en secreto reforma laboral”, *La Jornada*, 23 de enero del 2016, disponible en <https://www.jornada.com.mx/2016/01/23/opinion/014a2pol>.

¹⁶ COELLO CETINA, Rafael, y DÁVILA RANGEL, Juan Marcos, “El agotamiento obligatorio de la conciliación laboral”, en COELLO CETINA, Rafael (coord.), *op. cit.*, p. 213.

¹⁷ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*, 2.^a ed., México, Esfinge, 1999, pp. 74-75.

¹⁸ MOLINA MARTÍNEZ, Sergio, “El nuevo sistema procesal laboral mexicano: los principios que ahora deben conformarlo”, *Revista Mexicana de Justicia Orales*, jul.-dic. del 2018, año 1, núm. 2, pp. 87-96.

¹⁹ “Conciliación”, disponible en [https://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_\(derecho\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_(derecho)).

²⁰ GAUTHIER, Gustavo, “Los principios del proceso laboral y los principios que rigen los nuevos procesos laborales en Uruguay”, disponible en fumec.br/revistas/index.php/meritum/article/viewfile/1783/1154.

²¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-2000*, tomo V, *Trabajo*, p. 640.

²² Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995*, tomo V, primera parte, p. 199.

²³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995*, tomo V, primera parte, p. 107.

²⁴ NAVA FERNÁNDEZ DEL CAMPO, Andrea, “El derecho transitorio”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, 1998, núm. 3, p. 419.

²⁵ VEGA GÓMEZ, Juan, “Retroactividad de la ley: comentarios de la aplicación retroactiva del artículo 289 bis del Código Civil”, en ARRIOLA, Juan Federico (coord.),

La filosofía del derecho hoy, 2.^a ed., México, Editorial Porrúa, 2010, pp. 214-215.

CAPÍTULO TERCERO

IMPACTO DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN EL AMPARO INDIRECTO: CASOS ESPECÍFICOS DE PROCEDENCIA

I. AMPARO CONTRA LEYES

Este amparo es el que se promueve contra normas generales que, por su sola entrada en vigor o con motivo del primer acto de aplicación, causan perjuicios al quejoso, conforme a lo establecido por el artículo 107, fracción I, de la ley de la materia.

Es muy difícil que en el ámbito laboral se impugne a través del amparo indirecto una ley autoaplicativa, es decir, aquella que desde su entrada en vigor, obligue al gobernado a actuar en el sentido que previene, ya sea positivo, ya sea negativo. Lo más común es que esta modalidad se presente en asuntos de índole fiscal.

En cambio, lo normal en el amparo laboral es que se combatan leyes heteroaplicativas, esto es, aquellas que, con motivo de su primer acto de aplicación, actualizan las hipótesis normativas correspondientes en perjuicio del quejoso.

A guisa de ejemplo, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró inconstitucional el artículo 1.º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, únicamente en la parte relativa a la inclusión de los organismos públicos descentralizados de carácter federal, pues estos últimos se rigen por el apartado A del artículo 123 de la Constitución federal.

Tal criterio quedó plasmado en la jurisprudencia P./1/96,¹ conforme el siguiente texto:

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 10. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.—El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 10.

de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional.

Por otro lado, es muy probable que se plantee la inconstitucionalidad del artículo 390 bis, fracción III, inciso *a*, de la Ley Federal del Trabajo, por contravenir lo dispuesto por el artículo 123, apartado A, fracción XXII bis, último párrafo, de la Carta Magna.

Ello es así en virtud de que tal precepto constitucional prevé: “Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto”.

En tanto que la disposición legal establece:

a) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral validará que los sindicatos contendientes acrediten el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, en cuyo caso procederá a recabar ante las autoridades o instancias correspondientes la información o elementos necesarios para elaborar un padrón, que consistirá en un listado de trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, *directo* y secreto, excluyendo los trabajadores de confianza o aquellos que ingresen con posterioridad a la presentación de la solicitud [cursiva propia].

Así, aparentemente, el precepto legal exige un requisito más para el voto de representación sindical (directo) que los requeridos por la disposición constitucional mencionada.

Sin embargo, el voto directo implica un sufragio emitido sin intermediación de algún individuo u órgano, por lo que finalmente se traduce en un voto personal, de ahí que no exista la inconstitucionalidad planteada.

II. ACTOS QUE PROVIENEN DE AUTORIDADES DISTINTAS DE LOS TRIBUNALES LABORALES

A. REGISTRO SINDICAL

En el artículo 357 de la actual Ley Federal del Trabajo se establece que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, reconociéndoles así absoluta libertad en la materia; no obstante lo cual, el numeral 365 previene que los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Cabe recordar que el sindicato existe desde el momento en que los trabajadores o los patrones, según el caso, toman la determinación de formarlo cumpliendo los requisitos de ley, por lo que su registro no tiene efectos constitutivos, ya que a través de éste la autoridad correspondiente sólo da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley.

Tal criterio se encuentra contenido en la tesis P.LII/99,² sustentada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y cuyo texto es el siguiente:

SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS.—Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque éste no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe [de] que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.

No obstante la claridad del pronunciamiento anterior, en la práctica, se le sigue dando efectos constitutivos al registro sindical, pues tal y como lo sostiene Esquinca Muñoa,³ aun cuando la agrupación gremial exista por determinación de los trabajadores y cumpla con todos los requisitos legales para su constitución, dados los alcances de los artículos 368 y 374 de la Ley Federal del Trabajo, en tanto no obtenga el registro estará imposibilitada de actuar ante cualquier autoridad, pues en la realidad siempre le exigirán que acredite su existencia legal previamente con la constancia del registro otorgada por la autoridad competente.

Ahora bien, retomando el tema principal, cabe afirmar que lo resuelto en materia de registro sindical por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es reclamable en amparo indirecto, conforme a lo dispuesto por el artículo 107, fracción II, de la Ley de Amparo, por tratarse de un acto que proviene de autoridad distinta del tribunal de trabajo.

B. TOMA DE NOTA DE DIRECTIVA SINDICAL

El numeral 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo obliga a los sindicatos a comunicar a la autoridad registral, dentro del término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de sus estatutos, acompañando por duplicado con copia autorizada de las actas respectivas.

Al recibir la comunicación, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral toma nota al sindicato de que se trata de los cambios efectuados en su directiva. Para ese efecto, dicho centro está facultado para cotejar los actos de asamblea respectivos, a fin de verificar si el procedimiento se apegó a los estatutos o, en su caso, a la Ley Federal del Trabajo. Este criterio obligatorio se encuentra plasmado en la jurisprudencia 2^a./J.86/2000,⁴ sustentada por la Segunda Sala del máximo tribunal del país y cuyo texto es el siguiente:

SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL TIENE FACULTAD PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE LA DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR SI EL PROCEDIMIENTO SE APEGÓ A LOS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.—Es cierto que en la Ley Federal del Trabajo no existe ningún precepto legal que faculte de manera expresa a la autoridad del trabajo encargada de tomar nota del cambio de directiva de los sindicatos, para cotejar si las actas y documentos que le presentan los representantes sindicales se ajustan, o no, a las reglas estatutarias; sin embargo, tal facultad se infiere con claridad de la interpretación armónica y concatenada de los artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establecen que para obtener su registro, los sindicatos deben exhibir copia de sus estatutos, los cuales deben reglamentar los puntos fundamentales de la vida sindical y que deben comunicar los cambios de su directiva “acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas”; requisitos que, en conjunto, justifican que la autoridad laboral verifique si el procedimiento de cambio o elección de directiva se apegó a las reglas estatutarias que reflejan la libre voluntad de los agremiados, máxime si se toma en consideración la gran importancia de la toma de nota, ya que la certificación confiere a quienes se les otorga no sólo la administración del patrimonio

nio del sindicato, sino la defensa de sus agremiados y la suerte de los intereses sindicales. En tal virtud, no es exacto que ese cotejo constituya una irrupción de la autoridad en demérito de la libertad sindical consagrada en la Carta Fundamental, y tampoco es verdad que la negativa a tomar nota y expedir la certificación anule la elección, pues esto sólo podría ser declarado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, oyendo a los afectados a través de un juicio, quienes en todo caso, podrán impugnar esa negativa a través del juicio de garantías.

Estos actos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral son reclamables en amparo indirecto, conforme al artículo 107, fracción II, de la Ley de Amparo, por tratarse de actos que emanan de autoridad distinta del tribunal de trabajo.

C. CONVENIOS CELEBRADOS O RATIFICADOS ANTE EL CENTRO FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACIÓN

El artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo obliga a los trabajadores y patrones, antes de acudir a los tribunales, a asistir al centro de conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto por la citada ley.

Asimismo, el numeral 684-E, fracción XIII, del código obrero establece que una vez que se celebre el convenio ante los centros de conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establezca ese ordenamiento legal, ante el tribunal competente.

Ahora bien, ¿cómo debe entenderse el carácter de cosa juzgada que adquieren los convenios laborales celebrados ante el centro de conciliación competente?

Para responder la anterior interrogante, es menester interpretar sistemáticamente los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución federal, 5.º y 33 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen limitantes al contenido de los convenios en materia laboral, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Además, concretamente el segundo párrafo del último precepto citado establece como requisitos de los convenios o liquidaciones que *a)* consten por escrito; *b)* contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motivan y de los derechos que sean su

objeto; c) se ratifiquen ante los centros de conciliación o el tribunal correspondiente, y d) que éstos los aprueben cuando no supongan renuncia a los derechos de los trabajadores.

Por tanto, con la aprobación de cualquiera de esas dos autoridades, los hechos narrados en el convenio, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efecto y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad, aduciendo renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el centro de conciliación o juzgado competentes, de ahí que resulte improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por cualquiera de las autoridades mencionadas.

Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de los convenios aprobados por las citadas autoridades no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por ellas.

Tampoco la improcedencia de la acción de los convenios aprobados por el centro de conciliación o el juzgado, según corresponda, excluye que la autoridad de amparo pueda analizar si sus cláusulas suponen o no renuncia a los derechos de los trabajadores, en términos de lo dispuesto por el artículo 1.º, fracción I, de la Ley de Amparo.

Llegado a este punto, surge la siguiente interrogante: ¿qué tipo de amparo procede en contra de la aprobación de convenios laborales por parte del centro de conciliación competente?

Para responder a esta pregunta, debe tomarse en cuenta que el acto emana de una autoridad distinta de un tribunal laboral, pues dichos centros son organismos públicos descentralizados, y por esa razón resulta procedente el juicio de garantías biinstancial, conforme a lo dispuesto por el artículo 107, fracción II, de la Ley de Amparo.

D. DEPÓSITOS DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Conforme a lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Por su parte, el numeral 390 de la propia ley ordena que este contrato debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad; se elaborará

por triplicado, para entregarse un ejemplar a cada una de las partes y depositar el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; además, dicho pacto surtirá efecto desde la fecha y hora de presentación del documento —esto es, a partir de su depósito—, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta.

En cuanto a la naturaleza de este acto, Néstor de Buen⁵ sostiene que el depósito es una condición suspensiva y que en realidad “el contrato colectivo existe desde su celebración pero no surte efectos sino se deposita. Si las partes lo cumplen, como ocurre con mucha frecuencia, estarán cumpliendo una obligación natural, esto es carente de acción”.

A este respecto, la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis 371 895⁶ (registro digital), definió que el depósito de los contratos colectivos de trabajo constituye un acto solemne para que éstos puedan surtir efecto contra terceros y aun entre las propias partes contratantes. Dicho criterio es el siguiente:

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, DEPÓSITO DE LOS, ANTE LAS JUNTAS.—Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen dos clases de funciones: las propiamente jurisdiccionales y las administrativas. Dentro de estas últimas, se encuentra la de admitir en depósito los contratos colectivos de trabajo, a fin de que éstos puedan surtir sus efectos, ya que tal depósito constituye un requisito formal de la ley, que está elevado por la misma, a la categoría de acto solemne, pues sin él no sólo deja de surtir efectos contra tercero, sino aun entre las mismas partes contratantes; debe decirse que el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, no faculta a las Juntas, cuando les es presentado un contrato colectivo para su depósito, para alterar, modificar o nulificar sus términos, ya que en este caso, no se les está instando para que ejerciten su función jurisdiccional, sino la administrativa que permita a las partes cumplir con el requisito formal que la ley exige para que tales contratos surtan sus efectos.

De esta manera, las determinaciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral relacionadas con el depósito de los contratos colectivos de trabajo son impugnables por la vía del amparo indirecto, en términos del artículo 107, fracción II, de la ley de la materia, por provenir de una autoridad distinta de un tribunal de trabajo.

E. EXPEDICIÓN DE LA CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

El artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo, establece: “Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato co-

lectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representatividad de los trabajadores”.

Por su parte, el numeral 387, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo prevé:

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a que hace referencia el artículo 390 Bis.

Asimismo, este último precepto dispone:

Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Ahora bien, a partir de la interpretación sistemática de los preceptos antes citados, se puede definir la constancia de representatividad como el documento público expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en el que se hace constar la legitimidad de los trabajadores sindicalizados para poder celebrar con la empresa en la que efectivamente prestan sus servicios subordinados un contrato colectivo de trabajo, con o sin emplazamiento a huelga.

Conforme a lo anterior, los actos u omisiones del referido centro relacionados con la expedición de la constancia de representatividad son reclamables en el juicio de garantías biinstancial, en términos del artículo 107, fracción II, de la Ley de Amparo, por provenir de una autoridad distinta de un tribunal de trabajo.

III. ACTOS DE TRIBUNALES DE TRABAJO EJECUTADOS FUERA DE JUICIO O DESPUÉS DE CONCLUIDO

Para establecer los casos comprendidos dentro del supuesto establecido en la fracción IV del artículo 107 de la Ley de Amparo, es menester precisar en qué momento se inicia un juicio y cuándo termina.

En cuanto al comienzo, la Segunda Sala del máximo tribunal del país, en la jurisprudencia 2ª/J.87/98,² estableció que el juicio de amparo se inicia con la presentación de la demanda ante el órgano correspondiente. Tal criterio obligatorio es el siguiente:

DEMANDA LABORAL. EL ACUERDO QUE LA DESECHA PONE FIN AL JUICIO Y, POR TANTO, ES RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO.—De lo dispuesto en los artículos 107, fracciones III, inciso a), y V, constitucional; 44, 46, tercer párrafo, y 158 de la Ley de Amparo, se desprenden los requisitos de procedencia del juicio de amparo directo y la competencia de los órganos jurisdiccionales a los que corresponde resolverlo. Esta Suprema Corte de Justicia ha estimado, en reiteradas ocasiones, que el juicio se inicia, para los efectos del amparo, con la presentación de la demanda ante el órgano correspondiente, atendiendo a las reformas constitucionales y legales del quince de enero de mil novecientos ochenta y ocho. En tal virtud, el acuerdo que desecha una demanda laboral, constituye una resolución que pone fin al juicio, por lo que en su contra procede el amparo directo, porque las pruebas para analizar la constitucionalidad del acto deben obrar en el expediente de la responsable y, por ello, no se justifica el trámite de un juicio que admite dos instancias y una audiencia que prevé el periodo de pruebas, atentando contra los principios de economía procesal y celeridad en la administración de justicia.

A este respecto, el artículo 871, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo es contundente al señalar que el procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora del tribunal competente.

Respecto de la terminación del juicio, y tomando en cuenta lo dispuesto por el numeral 837, fracción III, del código obrero, que define las sentencias como aquellas resoluciones que deciden el fondo del asunto (sin que exista ningún recurso ordinario en su contra), se colige que el juicio laboral concluye en el momento de la emisión de este fallo definitivo.

A. RESOLUCIONES DICTADAS POR EL TRIBUNAL LABORAL EN LOS INCIDENTES DE LIQUIDACIÓN

De la correcta exégesis del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el incidente de liquidación es aquel que se abre después de dictada la sentencia por el tribunal laboral y antes de su ejecución, a fin de cuantificar excepcionalmente aquellas condenas económicas que no pudieron calcularse en dicho fallo definitivo, por lo que las resoluciones emitidas en los incidentes de liquida-

ción laboral, por ser actos posteriores a la conclusión del juicio y anteriores a la ejecución de la sentencia, son reclamables en amparo indirecto, por actualizarse la hipótesis prevista en el artículo 107, fracción IV, de la Ley de Amparo.

Con las salvedades del cambio de autoridad jurisdiccional y el tipo de resoluciones, continúa rigiendo el criterio obligatorio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que aparece en la jurisprudencia 2^a./J.67/2000,⁸ cuyo texto es el siguiente:

INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN DE LAUDO. COMO LA INTERLOCUTORIA QUE LO RESUELVE, O EL ACUERDO QUE LO DESECHA, NO FORMAN PARTE DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN, NO PROCEDE EL RECURSO DE REVISIÓN ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANTES DE INTENTAR EL AMPARO INDIRECTO.—La interpretación armónica de los artículos 761 al 765, 843 y 946 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que si al emitir el laudo correspondiente en un juicio laboral, la Junta omite cuantificar el importe de la condena por la que se deberá despachar ejecución, cualquiera de las partes puede promover el incidente de liquidación respectivo, debiéndose estimar que la resolución interlocutoria que le pone fin o el acuerdo que lo deseche de plano, no forman parte del procedimiento de ejecución del laudo, en primer lugar, porque es emitido por la Junta y no únicamente por su presidente y, en segundo lugar, porque en esa resolución sólo se establece el importe líquido de las prestaciones de la condena, lo cual constituye un requisito previo para hacer ejecutable el laudo; de ahí que dichas resoluciones no puedan reputarse como actos de ejecución impugnables a través del recurso de revisión establecido en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que en esas condiciones, no cabe agotar este recurso antes de promover en su contra la demanda de amparo, que debe ser indirecto en términos del artículo 114, fracción III, de la Ley de Amparo.

B. NEGATIVA A ACATAR LA SENTENCIA

De la interpretación sistemática del artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución federal y del numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que la negativa a acatar la sentencia constituye un derecho a favor del patrón de no reinstalar al trabajador cuando éste aduzca haber sido despedido y se ubique en alguno de los casos de excepción a la regla general del principio de estabilidad en el empleo, establecidos en el artículo 49 de la citada ley.

Tales casos limitativos son a) cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; b) si se comprueba que el

trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón y el tribunal estima que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; c) cuando se trata de trabajadores de confianza; d) en el servicio doméstico, y e) cuando se trata de trabajadores eventuales.

En estas hipótesis el patrón quedará eximido de cumplir la condena, decretada en la sentencia, de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 50 del código obrero.

Ubicados en estos tres casos de excepción, pueden presentarse tres supuestos:

a) Si la negativa a acatar la sentencia condenatoria de reinstalación se promueve, por la vía incidental, después de la emisión del fallo definitivo y antes del procedimiento de ejecución, lo resuelto en dicha interlocutoria constituye un acto posterior a la conclusión del juicio, impugnabile en amparo indirecto, conforme a lo previsto por el artículo 107, fracción IV, de la ley de la materia.

b) Si el no acatamiento de la sentencia condenatoria de reinstalación se promueve, por la vía incidental, en el procedimiento de ejecución, lo resuelto en la interlocutoria respectiva constituye un acto de imposible reparación, dentro del procedimiento de ejecución, ya que afecta de manera directa el derecho de estabilidad laboral, previsto en el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución federal, y por esa razón es combatible mediante juicio de garantías biinstancial, por actualizarse la hipótesis prevista en el numeral 107, fracción V, de la Ley de Amparo.

c) Si el no acatamiento de la sentencia condenatoria de reinstalación se plantea como excepción en el escrito contestatorio de demanda, y se resuelve en la sentencia definitiva, dicha determinación es combatible en amparo directo, conforme a lo dispuesto por el artículo 170, fracción I, de la ley de la materia.

En cuanto a los momentos en que se puede plantear la negativa de acatar la sentencia condenatoria de reinstalación, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia número 2^a./J.1/2002,⁹ estableció:

LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO.—Del análisis de los artículos

123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del

Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.

C. ACTOS DE EJECUCIÓN

Conforme a lo previsto por el artículo 940 de la actual Ley Federal del Trabajo, la ejecución de las sentencias y de los convenios, estos últimos, celebrados ante los centros de conciliación, corresponde ahora a los tribunales laborales.

Aunque, interpretando extensivamente el referido artículo, se desprende que también compete a los tribunales laborales la ejecución de sus propios convenios aprobados y elevados a la categoría de sentencia.

Como consecuencia de esto, el recurso de revisión de los actos de ejecución, establecido en los numerales del 349 al 856 de ese mismo ordenamiento legal, quedó derogado.

Ahora bien, las reglas de procedencia del amparo indirecto contra los actos de ejecución se establecen en la fracción IV del artículo 73 de la ley de la materia; así:

- a) Sólo podrá promoverse 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 propia demanda las violaciones cometidas durante ese procedimiento que hubieran dejado sin defensa al quejoso y trascendido al resultado de la resolución.
- b) En los procedimientos de remate, la última resolución es aquella que en forma definitiva ordena el otorgamiento de la escri-

tura de adjudicación y la entrega de los bienes rematados, en cuyo caso se harán valer las violaciones cometidas durante ese procedimiento.

No obstante, como una excepción a las dos reglas generales, se presentan los actos de imposible reparación (aquellos que afectan materialmente derechos sustantivos, conforme al artículo 107, fracción V, de la Ley de Amparo), dentro del procedimiento de ejecución.

Un ejemplo de lo anterior lo tenemos cuando, en el cumplimiento de una sentencia laboral, se embargan bienes inembargables conforme a la ley, pues en este supuesto de grave afectación al titular de la propiedad de los bienes asegurados ilegalmente, no se requiere esperar hasta la emisión de la última resolución del procedimiento de ejecución para promover el juicio de garantías biinstancial, sino a partir del acto de afectación, que puede ser la orden de embargo o su ejecución.

En este sentido, se pronunció el entonces Tribunal Colegiado en Materias de Trabajo y Administrativa del Décimo Tercer Circuito, en la tesis número XIII.T.A.13L(10a),⁴⁰ cuyo texto es el siguiente:

EMBARGO DE CUENTAS BANCARIAS PROPIEDAD DE PETRÓLEOS MEXICANOS, DECRETADO Y TRABADO EN EJECUCIÓN DE LAUDO. CONSTITUYE UN ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN, DENTRO DE DICHA ETAPA, QUE HACE PROCEDENTE EL JUICIO DE GARANTÍAS INDIRECTO, EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 107 DE LA LEY DE AMPARO.—El embargo de cuentas bancarias decretado y trabado por la autoridad laboral contra Petróleos Mexicanos (empresa productiva del Estado Mexicano, cuyos bienes están sujetos al régimen de dominio público de la Federación y son inembargables, en términos de lo dispuesto por el artículo 25, párrafo cuarto, de la Constitución Federal, numerales 1º y 46 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y los artículos 3, fracciones III y IV, 7, fracción XX y 13 de la Ley General de Bienes Nacionales), en la etapa de ejecución del laudo, constituye un acto de imposible reparación, lesivo de derechos sustantivos, pues se imposibilita a la empresa petrolera de utilizar sus recursos económicos y se le impide realizar sus fines, en contravención a las disposiciones legales antes mencionadas; de ahí que en su contra proceda el juicio de garantías bi-instancial, en términos de la fracción V del artículo 107 de la Ley de Amparo.

D. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE EJECUTAR LA SENTENCIA O EL CONVENIO
ELEVADO A ESA CATEGORÍA

De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 519 y 945 de la actual Ley Federal del Trabajo, las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia emitida por el tribunal y los convenios celebrados ante éste prescriben en el término de dos años, contados a partir del día siguiente a aquel en que se hubiera notificado la sentencia o aprobado el convenio.

La prescripción de la acción no puede decretarse de oficio, sino que se requiere instancia de la parte a quien favorece y la resolución que pronuncia el tribunal laboral; como acto ejecutado después de concluido el juicio puede combatirse en amparo indirecto, conforme a lo previsto por la fracción IV del artículo 107 de la Ley de Amparo.

E. DECLARACIÓN DE PATRÓN SUSTITUTO EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN

Frecuentemente sucede que cuando el trabajador, después de seguir un largo juicio, trata de ejecutar la sentencia dictada a su favor el centro de trabajo ya no pertenece a la persona que originalmente fue su patrón, sino a una diversa, en cuyo perjuicio no se puede ejecutar el fallo por ser extraña al juicio en el que se pronunció.

En estos casos se requiere el trámite de un incidente de sustitución patronal, en términos del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo. Lo resuelto por el tribunal laboral en este incidente es combatible en amparo indirecto, en términos del artículo 107, fracción VI, de la ley de la materia.

En este sentido se pronunció el Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, en la tesis 752,¹¹ cuyo texto es el siguiente:

INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL, AMPARO DIRECTO IMPROCEDENTE CONTRA LO RESUELTO EN ÉL.—El amparo directo es improcedente contra la interlocutoria dictada en el incidente de sustitución patronal, si la resolución se dictó después de haber concluido el juicio mediante el laudo respectivo, y en esas condiciones debe estimarse que el competente para conocer de la demanda de garantías relativa resulta ser el Juez de Distrito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 114, fracciones III y IV, de la Ley de Amparo.

Es importante aclarar que cuando la declaración de patrón sustituto se hace durante la tramitación del juicio, no procede amparo indirecto, sino directo, conforme a la jurisprudencia número 309¹² de la entonces Cuarta Sala del máximo tribunal del país, cuyo texto es el siguiente:

PATRÓN SUSTITUTO, AMPARO CONTRA LA DECLARACIÓN DE.—La declaración de patrón sustituto, que hagan las Juntas durante la tramitación de los conflictos de trabajo, constituye un acto de procedimiento que sólo es reclamable en la vía de garantías, cuando se interponga el amparo directo contra el laudo que defina las cuestiones controvertidas, y por tanto, el juicio constitucional ante un juez de Distrito, reclamando tal declaración, es improcedente.

F. RESOLUCIONES DICTADAS EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Para J. Jesús Castorena, la huelga es “la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa para la defensa y mejora de las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores”.⁴³

Por su parte, Mario de la Cueva define la huelga así:

[...] la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones, que responden a la idea de la justicia social como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.⁴⁴

Asimismo, Néstor de Buen conceptualiza la huelga como “la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo”.⁴⁵

En tanto que la definición legal se encuentra establecida en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo: “[...] la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

En el procedimiento de huelga anterior al sometimiento expreso de los trabajadores o del patrón a que el tribunal laboral mediante sentencia declare la justificación de la misma, conforme a lo dispuesto por los artículos 446, 937 y 938 de la Ley Federal del Trabajo, dicha autoridad pronuncia diversas resoluciones que pueden ser materia del juicio de garantías indirecto, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 107, fracción IV, de la Ley de Amparo, por tratarse de actos fuera del juicio de justificación de la huelga; tales determinaciones son las siguientes.

1. Resolución que niega el trámite del pliego de peticiones

El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

El tribunal laboral competente, bajo la más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes al de su recibo, conforme a lo dispuesto por el numeral 921 de ese mismo ordenamiento legal.

Por su parte, el artículo 923 de la citada ley prevé que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga en los siguientes casos: a) cuando no reúna los requisitos del artículo 920; b) cuando lo presente un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato-ley, y c) cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante ya existir uno depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años. El tribunal, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Esta resolución denegatoria es impugnabile en amparo indirecto por las razones ya expuestas. Al respecto, existe la jurisprudencia 2ª/J.34/96,¹⁶ sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que textualmente señala:

HUELGA, EMPLAZAMIENTO A. EL ACUERDO QUE ORDENA NO DARLE TRÁMITE Y ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO.—Contra el acuerdo que ordena no dar trámite al emplazamiento a huelga y archivar en forma definitiva el expediente, procede el amparo indirecto de conformidad con el artículo 114, fracción III, de la Ley de Amparo, ya que este acto se produce fuera de juicio, pues el procedimiento de huelga no tiene por objeto dirimir una contienda entre partes, sino tutelar jurídicamente el paro de actividades y será hasta el momento en que el conflicto, motivo de la suspensión legal de labores, se someta a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se inicie propiamente el juicio.

2. Resolución que declara la inexistencia o la existencia legal del estado de huelga

El artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectados, o terceros interesados, podrán solicitar al tribunal laboral, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, que declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459

(que la suspensión se realice por un número de trabajadores que no constituya mayoría o no tenga por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450) o por no haberse cumplido los requisitos del artículo 920.

De acuerdo con lo señalado por el numeral 932 del código obrero, si el tribunal declara la inexistencia legal de la huelga, fijará un término de 24 horas a los trabajadores para que regresen a laborar, notificándoles lo anterior por conducto de la representación sindical, con apercibimiento de que, de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; manifestará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad, por lo que de no presentarse los trabajadores a laborar, dentro de ese término, quedará en libertad de contratar a otros, y dictará las medidas que juzgue conveniente Para la reanudación del trabajo.

Así pues, las declaraciones emitidas por el tribunal laboral sobre la inexistencia o existencia de una huelga constituyen actos dictados fuera de juicio, razón por las que son susceptibles de reclamarse en amparo indirecto, conforme a la fracción IV del artículo 107 de la ley de la materia.

En su oportunidad, la otrora Cuarta Sala del máximo tribunal del país se pronunció en este mismo sentido en la tesis aislada 244 857¹⁷ (registro digital), que se transcribe a continuación:

HUELGA. PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE LA DECLARA EXISTENTE.—Contra la resolución sobre la calificación de una huelga no procede el amparo directo, por no ser un laudo que ponga fin a la controversia, ya que en dicha resolución se determina si se llenan los requisitos necesarios para llevar a cabo la suspensión de labores, mas no se decide sobre el fondo de la controversia respectiva, razón por la cual la competencia para conocer del amparo promovido en contra de una resolución de tal índole, se surte en favor del Juez de Distrito que corresponda, de conformidad con lo dispuesto por la fracción III del artículo 114 de la Ley de Amparo.

G. CONVENIO CELEBRADO PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA SENTENCIA

El artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo establece las reglas para ejecutar la sentencia pronunciada por el tribunal competente, de manera que, en su último párrafo, establece de modo expreso: “Independientemente de lo anterior, las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento”.

Se trata de convenios celebrados entre las partes para dar cumplimiento a una sentencia condenatoria; esto es, un acuerdo de voluntades en el que se pactan alternativas o facilidades para llevar a efecto las prestaciones condenadas en el fallo definitivo. Tales modalidades pueden ser, entre otras, pago a plazos y esperas.

La materia de esos convenios no puede, de modo alguno, alterar la autoridad de cosa juzgada de la sentencia laboral. Por esta razón, el juez debe evitar, por una parte, imponer a la parte patronal condiciones más gravosas que las establecidas en el fallo definitivo y, por otra parte, validar la pérdida de derechos para los trabajadores.

En este contexto, la aprobación de los referidos convenios por parte de la autoridad judicial constituye un acto posterior o fuera de juicio pero anterior a la ejecución propiamente dicha, razón por la que es impugnabile inmediatamente mediante un amparo indirecto, conforme a lo dispuesto por el artículo 107, fracción IV, de la ley de la materia.

H. PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS

El título XV, capítulo III, artículos del 982 al 991 bis, de la Ley Federal del Trabajo regula este tipo de procedimientos que tienen por objeto tramitar aquellos asuntos que por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de la parte interesada, requieren la intervención del tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno.

Los diversos artículos del capítulo mencionado señalan los casos de procedencia de los procedimientos paraprocesales o voluntarios, que inciden en el otorgamiento de depósitos o fianzas y su devolución; la suspensión del pago adicional de utilidades; la aprobación o ratificación de convenios o liquidaciones ante los centros de conciliación; la autorización a mayores de 15 años, pero menores de 18, para trabajar; la expedición a los trabajadores de constancias del número de días laborados y el salario percibido; la recepción por el trabajador o sus beneficiarios de cantidades de dinero en virtud de un convenio o liquidación, y la notificación al trabajador del aviso rescisorio.

Las resoluciones que pronuncian los tribunales en estos procedimientos no tienen carácter jurisdiccional y son emitidas fuera de juicio, razones por las cuales son reclamables en amparo indirecto ante

el juez de distrito, con base en el artículo 107, fracción IV, de la ley de la materia.

A este respecto, existe la tesis número V.20.15K,¹⁸ sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, que corrobora el anterior criterio y cuyo texto es el siguiente:

ACTOS PARAPROCESALES. INCOMPETENCIA DEL TRIBUNAL COLEGIADO EN AMPARO DIRECTO PARA CONOCER DE LOS.—Cuando la resolución reclamada emana de un procedimiento paraprocesal que no constituya un juicio, emitido de acuerdo a las reglas establecidas en el título quinto, capítulo III, de la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo 982 dispone: “Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas” y si además la resolución que emite la Junta, no se encuentra comprendida entre las hipótesis que establece el artículo 158 de la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 Constitucionales, sino que tal acto se dicta por la autoridad laboral pero fuera de juicio, su impugnación debe seguirse ante un Juez de Distrito, con fundamento en los artículos 107, fracción V, inciso c), constitucional y 114, fracción III, de la Ley de Amparo.

IV. ACTOS EN EL JUICIO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN

El artículo 107, fracciones III, inciso b, y V, de la Ley de Amparo establece la procedencia del juicio de garantías biinstancial contra actos en el procedimiento administrativo o el juicio que sean de imposible reparación, entendiéndose por ellos los que afecten materialmente derechos sustantivos tutelados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte.

Al respecto, el Pleno del máximo Tribunal del país, en el primer criterio de la tesis P.LVII/2004,¹⁹ determinó que estamos en presencia de un acto procesal de imposible reparación cuando sus consecuencias afectan de manera directa e inmediata alguno de los derechos sustantivos previstos en la Constitución federal (además de los consagrados en los tratados internacionales suscritos por nuestro país), ya que la afectación no podría repararse aun obteniendo una sentencia favorable en el juicio al haberse consumado irreversiblemente tal violación. Dicho criterio es el siguiente:

ACTOS DE EJECUCIÓN IRREPARABLE. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA PROCEDENCIA O IMPROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO.—Para determinar cuándo se trata de actos que por sus consecuencias dentro del juicio son de imposible reparación, según los artículos 107, fracción III, inciso *b*), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, el Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha partido de dos criterios orientadores para determinar la procedencia o improcedencia del juicio de amparo indirecto, a saber: el primero, considerado como regla general, dispone que los actos procesales tienen una ejecución de imposible reparación cuando sus consecuencias afectan de manera directa e inmediata alguno de los derechos sustantivos previstos en la Constitución Federal, ya que la afectación no podría repararse aun obteniendo sentencia favorable en el juicio, por haberse consumado irreversiblemente la violación de la garantía individual de que se trate; y el segundo, considerado como complementario del anterior, establece que los actos procesales o formales tienen una ejecución de imposible reparación cuando sus consecuencias afectan a las partes en grado predominante o superior. De no actualizarse ninguno de estos supuestos, en el orden previsto, será improcedente el juicio de amparo indirecto y el gobernado deberá esperar hasta que se dicte la sentencia de fondo para controvertir la posible violación cometida a través del juicio de amparo directo, según lo dispuesto en los artículos 158, 159 y 161 de la Ley de Amparo.

El propio Pleno estableció, en la jurisprudencia P./J. 11/2018 (103),²⁰ que aun tratándose de actos de imposible reparación, debe agotarse el principio de definitividad, que rige el juicio de amparo, ya que se trata de dos presupuestos distintos e independientes. Dicho criterio obligatorio es el siguiente:

DEFINITIVIDAD. DEBE AGOTARSE ESE PRINCIPIO TRATÁNDOSE DE ACTOS EN JUICIO, CUYA EJECUCIÓN SEA DE IMPOSIBLE REPARACIÓN.—De acuerdo con el artículo 107, fracción III, inciso *b*), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la irreparabilidad del acto reclamado y el principio de definitividad, constituyen presupuestos distintos y autónomos que deben observarse para determinar la procedencia del juicio de amparo indirecto. El acto de ejecución irreparable tiene su origen en la naturaleza del acto de autoridad que se impugna y en su especial trascendencia a la esfera jurídica del quejoso, por la afectación que implica a un derecho sustantivo, la cual no es susceptible de repararse con el dictado de un fallo favorable a sus intereses. Por su parte, la regla de definitividad refiere a la exigencia de agotar previamente a la promoción del juicio de amparo, los recursos ordinarios de impugnación que establezca la ley que rige el acto reclamado. Por lo tanto, en el caso de los actos en el juicio que sean de imposible reparación, antes de acudir al juicio de amparo es necesario agotar el medio ordinario de defensa

que en su caso prevea la ley, salvo los casos de excepción que prevé el artículo 61 de la Ley de Amparo.

Como actos de imposible reparación en el amparo laboral tenemos los siguientes.

A. DESECHAMIENTO DE LA DEMANDA LABORAL RESPECTO DE CODEMANDADOS A QUIENES SE LES RECLAMAN PRESTACIONES DIVERSAS A AQUEL O AQUELLOS POR LOS QUE SE SIGUE EL JUICIO

Al quedar excluido uno o varios codemandados con motivo del desechamiento de la demanda laboral, a quienes se les reclaman prestaciones diferentes a aquel o aquellos por los que se sigue el juicio, la sentencia que se emita ya no se ocupará de ellos.

Corrobora lo anterior la tesis 2ª.CLXXXI/2000,²¹ sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y cuyo texto es el siguiente:

DEMANDA LABORAL. CONTRA EL ACUERDO QUE NIEGA SU ADMISIÓN RESPECTO DE UNO O VARIOS CODEMANDADOS A LOS QUE SE RECLAMAN DISTINTAS PRESTACIONES DE LAS QUE SE DEMANDARON A LA PERSONA POR LA QUE SE SIGUE EL JUICIO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO POR CONSTITUIR UNA VIOLACIÓN PROCESAL DE IMPOSIBLE REPARACIÓN.—De conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, fracción III, inciso b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 114, fracción IV y 158 de la Ley de Amparo, en contra de las violaciones procesales que se actualicen durante el procedimiento de un juicio, procede el amparo indirecto, como excepción, cuando se trate de actos cuya ejecución sea de imposible reparación, entendiéndose por éstos aquellos que afectan de modo directo e inmediato derechos sustantivos del gobernado consagrados en la Constitución Federal y no sólo derechos adjetivos o procesales, hipótesis en la que encuadra el acuerdo en el que la Junta de Conciliación y Arbitraje se niega a tener como codemandados a uno o varios de los señalados en una demanda, a quienes se reclaman prestaciones distintas de las que se demandaron a la persona por la que se sigue el juicio respectivo, pues es evidente que en este caso el laudo ya no se ocupará de las pretensiones hechas valer por el actor en contra de tales demandados, lo que se traduce en una violación a los derechos sustantivos del quejoso por cuanto a que ya no verá satisfechas dichas pretensiones por el acuerdo de mérito que niega tener como demandados a esas personas. Por tanto, el supuesto de que se trata actualiza una violación procesal de imposible reparación que es reclamable en la vía de amparo indirecto.

B. DESECHAMIENTO DE LA AMPLIACIÓN DE DEMANDA

El último párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece: “El Tribunal sólo podrá admitir la ampliación de demanda en caso de que en la contestación a la misma se hagan valer hechos novedosos, de los cuales el actor no haya tenido conocimiento al presentar la demanda”.

Ahora bien, si se desecha la ampliación, procede en su contra amparo indirecto, por constituir un acto de imposible reparación, ya que puede afectar directamente el derecho de obtener una justicia completa previsto en el artículo 17 de la Constitución Federal, sin que lo pretendido en la ampliación pueda ser materia de la sentencia.

Corroborar lo anterior la tesis 244074²² (registro digital) sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo contenido es el siguiente:

DEMANDA LABORAL, AMPLIACIÓN DE LA. EL DESECHAMIENTO NO ES MATERIA DE AMPARO DIRECTO.—La resolución que desecha la ampliación de una demanda laboral, no constituye una violación reparable en el laudo y que se encuentre comprendida en el artículo 159 de la Ley de Amparo, sino que en su caso aquella resolución debe ser materia de amparo indirecto.

C. DESECHAMIENTO DE LA RECONVENCIÓN

Según Eduardo Pallares, la reconvencción “es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda”.²³

También se le conoce como contrademanda.

En el procedimiento ordinario, concretamente en el artículo 873-A de la actual Ley Federal del Trabajo, se permite al demandado, en su escrito de contestación de reclamación, reconvenir al actor.

En caso de que el juez deseche la reconvencción, quedarán excluidas de la litis laboral las pretensiones planteadas por el reconveniente, y el juicio se seguirá únicamente respecto a las acciones y excepciones hechas valer originalmente, siendo ésa la materia de la sentencia definitiva, de ahí que dicha resolución pueda ser atentatoria del derecho constitucional de obtener una justicia completa (artículo 17 constitucional) y, por ende, sea impugnabile en amparo indirecto, como acto de imposible reparación.

Al respecto, el Pleno del máximo tribunal del país sostuvo el criterio obligatorio en la jurisprudencia P./J.146/2000,²⁴ cuyo texto es el siguiente:

RECONVENCIÓN. PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE CONFIRMA SU DESECHAMIENTO.—Esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido como criterio general que para efectos de la procedencia del juicio de amparo indirecto, los actos dentro de juicio tienen una ejecución de imposible reparación cuando afectan de manera cierta e inmediata algún derecho sustantivo protegido por las garantías individuales previstas en la Constitución Federal, de modo tal que esa afectación no sea susceptible de repararse con el hecho de obtener sentencia favorable en el juicio por haberse consumado irreparablemente la violación en el disfrute de la garantía individual de que se trate. En congruencia con tal criterio, debe decirse que contra el auto que confirma la resolución que desecha la reconvencción planteada procede el juicio de amparo indirecto conforme a lo dispuesto en los artículos 107, fracción III, inciso b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 114, fracción IV, de la Ley de Amparo. Ello es así, porque dicho acto procesal debe considerarse como de ejecución irreparable, toda vez que al impedir que mediante la reconvencción se ejerza el derecho de acción, se comete una violación palmaria y sobresaliente que afecta de manera cierta e inmediata el derecho sustantivo de acceso a la jurisdicción, consagrado en el artículo 17 constitucional, pues la sentencia definitiva que se llegue a dictar, aun siendo favorable a los intereses del demandado inicial (actor en la reconvencción), no lo restituye en el derecho que le otorga la propia Constitución, en virtud de que no resolverá sobre la procedencia de la acción ejercida a través de la reconvencción, que no formó parte de la litis. Por otro lado, en virtud del carácter especial y sui generis de la resolución que confirma aquella que desechó la reconvencción, este Máximo Tribunal advierte que también, por excepción, es susceptible de violar en forma relevante derechos adjetivos, esto es, de carácter procesal, como lo es el derecho que tiene el reconvenccionista a que el procedimiento se siga ante el mismo Juez y no ante otro, así como el derecho que tiene de que un solo Juez sea competente para resolver ambas acciones y que a través de una sentencia se diriman de manera congruente y con criterio unificado, todas las pretensiones planteadas por las partes.

D. OMISIÓN DE PRONUNCIAR SENTENCIA

El último párrafo del artículo 873-J de la actual Ley Federal del Trabajo establece que realizados los alegatos de las partes, el tribunal declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. El texto de la resolución deberá ponerse a disposición de las partes en la propia audiencia. Solamente en casos excepcionales, y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o de pruebas rendidas, el tri-

bunal emitirá la sentencia dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.

Así pues, la omisión del tribunal laboral de no dictar sentencia dentro del plazo legal constituye un acto de imposible reparación negativo cuando se traduce en una abierta dilación que afecta directamente el derecho humano a la administración de justicia pronta y expedita, tutelado por el artículo 17 de la Constitución federal, razón por la cual esa omisión es combatible en amparo indirecto, conforme al artículo 1907, fracción V, de la ley de la materia.

Ahora bien, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia número 2^a./J.23/2019(10a),²⁵ condicionó la procedencia del amparo indirecto contra dilaciones excesivas en el dictado, entre otras determinaciones, de laudos (ahora sentencias), al transcurso del plazo de 45 días naturales a que alude el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo y contado a partir de que haya concluido el plazo en que legalmente debió pronunciarse. Tal criterio obligatorio es el siguiente:

AMPARO INDIRECTO. PROCEDE CONTRA LAS DILACIONES PRESUNTAMENTE EXCESIVAS DE LAS JUNTAS EN EL DICTADO DE PROVEÍDOS, LAUDOS O EN LA REALIZACIÓN DE CUALQUIER OTRA DILIGENCIA, SI TRANSCURREN MÁS DE 45 DÍAS NATURALES DESDE LA FECHA EN LA QUE CONCLUYÓ EL PLAZO EN EL QUE LEGALMENTE DEBIERON PRONUNCIARSE O DILIGENCIARSE LOS ACTOS PROCESALES RESPECTIVOS.—La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su jurisprudencia 2a./J. 48/2016 (10a.), sostuvo que, por regla general, el juicio de amparo indirecto es improcedente contra dilaciones procesales, a menos que el Juez de amparo advierta del contenido de la propia demanda que existe una abierta demora del procedimiento o su paralización total, pues en ese caso deberá darse cauce legal a la demanda, aunque en principio se trate de violaciones de naturaleza adjetiva. Ahora bien, si se toma en cuenta que resulta difícil fijar un lapso genérico de la duración de la demora que pueda establecerse de manera uniforme e indiscutible, para saber si se ha configurado o no una dilación excesiva que se traduzca en una auténtica paralización del procedimiento que haga procedente el juicio de amparo indirecto, debe complementarse ese criterio —por lo que hace a la materia laboral— a fin de proporcionar un estándar mínimo objetivo que ofrezca seguridad jurídica a las partes en el juicio y, por ello, se determina que para efectos de la promoción del juicio de amparo indirecto contra dilaciones presuntamente excesivas en el dictado de proveídos, laudos o en la realización de cualquier otra diligencia, el juicio de amparo procede cuando transcurren más de 45 días naturales, contados a partir de la fecha en la que concluyó el plazo en que legalmente debieron pronunciarse o realizarse los actos procesales respectivos, si se toma en

cuenta que es precisamente ese periodo el máximo que el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo tolera para que el juicio permanezca inmóvil, cuando sea necesaria alguna promoción del trabajador.

De esta manera y atendiendo a lo previsto en el artículo 873-J del código obrero, se desprenden dos supuestos de actualización de una dilación excesiva en el pronunciamiento de la sentencia.

a) En el caso normal, cuando el juez debe emitir la sentencia en la propia audiencia, el término de 45 días naturales iniciará a partir del día siguiente a la celebración de ésta.

b) En el caso excepcional, cuando la complejidad del asunto amerita un plazo adicional de cinco días, siguientes al de la celebración de la audiencia, para la emisión de la sentencia, el referido plazo de 45 días comenzará una vez transcurridos esos cinco días.

Consiguientemente, si se promueve un amparo indirecto contra una dilación supuestamente excesiva en la emisión de una sentencia laboral, sin que hubiera transcurrido el plazo de 45 días naturales a que se refiere el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo, en cualquiera de los dos supuestos previstos en el numeral 873-J de ese mismo ordenamiento, entonces, es incuestionable que se surte la causal de improcedencia establecida en el artículo 61, fracción XII, de la Ley de Amparo, pues la omisión incurrida por el tribunal responsable aún no afecta el interés jurídico del quejoso.

E. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

A partir de la interpretación sistemática del artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución federal y del numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que la insumisión al arbitraje constituye un derecho a favor del patrón de no reinstalar al trabajador cuando éste aduzca haber sido despedido y se ubique en alguno de los casos de excepción a la regla general del principio de estabilidad en el empleo, establecidos en el artículo 49 de la citada ley.

Tales casos limitativos son a) cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; b) si se comprueba que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón y el tribunal estima que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; c) cuando se trate de trabajadores de confianza;

d) en el servicio doméstico, y e) cuando se trate de trabajadores eventuales.

En estos supuestos, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 50 del código obrero.

Ubicados en los casos de excepción, estimo que la insumisión al arbitraje debe plantearla el patrón en el escrito contestatorio de demanda y deberá ser tramitada y resuelta, por la vía incidental, por el juez en la audiencia preliminar, tal y como lo dispone el artículo 763 bis de la ley laboral.

Lo primero debido a que en el artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo se establece expresamente que el escrito contestatorio de demanda deberá contener todas las excepciones y defensas que el demandado tuviere a su favor.

Y lo segundo, en atención a que el numeral 763 bis de ese mismo ordenamiento dispone que con excepción del incidente de nulidad todos los demás que se promuevan en el juicio individual ordinario se sustanciarán y resolverán en la audiencia preliminar, oyendo a las partes, sin suspensión del procedimiento.

En cuanto a la vía en que debe tramitarse y resolverse la insumisión al arbitraje, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2ª/J.147/2010,²⁶ determinó que debe ser la incidental, para permitir que las partes puedan ofrecer pruebas y alegar. Tal criterio obligatorio es el siguiente:

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA AL RESOLVER PROCEDENTE EL INCIDENTE RESPECTIVO.—La insumisión al arbitraje procede excepcionalmente tratándose de conflictos laborales en los que el trabajador demanda del patrón la reinstalación por despido injustificado, pues fue concebida constitucionalmente como una excepción a la estabilidad en el empleo en los supuestos que la Ley Federal del Trabajo fija en su artículo 49, y su procedencia trae como consecuencia que se declare la terminación del contrato de trabajo mediante el pago de las indemnizaciones y responsabilidades que resulten al patrón, previstas en los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, para que la autoridad cuente con elementos suficientes que le permitan tener certeza acerca de si el trabajador se encuentra en alguna de las causas previstas en el indicado artículo 49, que autoricen al patrón quedar eximido de la obligación de reinstalarlo, debe tramitarse el incidente correspondiente en el que las partes podrán ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, y de resultar procedente, en términos del artículo 947 de la Ley citada, aqué-

lla dará por terminada la relación de trabajo y condenará al patrón al pago de las respectivas indemnizaciones y responsabilidades, además del pago de los salarios caídos y de la prima de antigüedad; por tanto, no basta que el patrón solicite la insumisión al arbitraje para dar por terminada la relación de trabajo desde ese momento, sino que es necesario que la Junta del conocimiento haga el pronunciamiento en el que así lo determine al resolver el incidente relativo.

Lo resuelto en el incidente de insumisión al arbitraje origina dos supuestos de procedencia de amparo indirecto y uno de amparo directo.

a) La interlocutoria que declara improcedente el referido incidente causa perjuicios de imposible reparación al patrón, pues le impide ejercitar el derecho constitucional que lo exime de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización, lo cual no puede ser ya remediado por la sentencia.

Corroboró lo anterior la tesis número 2aXXII/2001,²⁷ sustentada por la Segunda Sala del máximo tribunal del país y cuyo texto es el siguiente:

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. EL ACUERDO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE DECLARA SU IMPROCEDENCIA EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, CAUSA PERJUICIOS DE IMPOSIBLE REPARACIÓN.—El acuerdo emitido por la autoridad responsable que declara improcedente la insumisión al arbitraje planteada por el patrón en la fase conciliatoria, viola en perjuicio de éste, de manera irreparable, sus derechos sustantivos protegidos por la garantía de seguridad jurídica, al impedirle ejercitar el derecho que lo exima de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, por lo que tal determinación no puede considerarse como una violación procesal impugnabile en amparo directo una vez que se haya pronunciado el laudo, porque éste ya no podrá ocuparse de esa pretensión.

b) Resolución que declara procedente la insumisión planteada y ordena la continuación del juicio por lo que toca a las prestaciones que no fueron materia de la litis incidental al afectar el derecho sustantivo del trabajador quejoso a la estabilidad en el empleo; puesto que esta cuestión ya no será materia de análisis en la sentencia, hace procedente el amparo indirecto.

En este mismo sentido se promovió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2ª./J.86/20017,²⁸ cuyo texto es el siguiente:

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL. CONTRA LA INTERLOCUTORIA QUE DECLARA PROCEDENTE EL INCIDENTE RELATIVO Y ORDENA LA CONTINUACIÓN DEL JUICIO EN SU ETAPA ARBITRAL, POR LO QUE HACE A LAS PRESTACIONES QUE NO FUERON MATERIA DE LA LITIS INCIDENTAL, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO.—La interlocutoria que declara procedente el incidente de insumisión al arbitraje, exime al patrón de reinstalar al trabajador y condena al pago de las prestaciones inherentes a la reinstalación es reclamable en el amparo indirecto, en términos del artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, porque afecta el derecho sustantivo del quejoso a la estabilidad en el empleo y este aspecto ya no será materia de estudio en el laudo, por lo que aun cuando obtuviera un fallo favorable respecto de las restantes prestaciones materia de la litis en la etapa arbitral, no se le podría restituir en el goce de ese derecho sustantivo afectado, y porque, afecta al trabajador en grado predominante o superior, ya que al ordenar la tramitación de la etapa arbitral en el juicio laboral, cuyo laudo decidirá las prestaciones derivadas de la reinstalación que no fueron materia de la litis incidental pero que sí se rigen por el sentido de ésta, sujeta al afectado a un juicio que puede ser ocioso si en el correspondiente amparo se determina la inconstitucionalidad de la interlocutoria reclamada, pues su efecto sería la reposición del procedimiento para que la reinstalación se decida en la etapa arbitral.

c) Interlocutoria que declara procedente el incidente relativo y ordena el archivo del expediente para dar por concluido el juicio laboral.

En este caso, se agota la litis natural, pues lo único que se reclamó fue la reinstalación y demás prestaciones inherentes a ésta, siendo que en el referido incidente la primera fue sustituida por el pago de una indemnización y se decretó condena respecto de las demás prestaciones, de ahí que se trata de una resolución que da por terminado el juicio, conforme a lo dispuesto por el artículo 170, fracción I, de la Ley de Amparo.

Corroborar lo anterior la jurisprudencia 2ª/J.125/2004,²⁹ sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte y cuyo texto es el siguiente:

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE LA DECLARA PROCEDENTE Y ORDENA EL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE AL DAR POR CONCLUIDO EL JUICIO LABORAL, PROCEDE EL AMPARO DIRECTO, INDEPENDIEMENTE DE QUE SE HAYA EMITIDO EN UN INCIDENTE TRAMITADO ANTES DE LA AUDIENCIA DE LEY.—La resolución en que una Junta de Conciliación y Arbitraje declara procedente la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje y ordena el archivo del expediente, agota la litis natural con independencia de que se emita en un incidente tramitado antes de la audiencia de ley, de donde resulta claro que es de aquellas

resoluciones a que se refiere el último párrafo del artículo 46 de la Ley de Amparo, pues si bien no decide la controversia dentro del aludido procedimiento ordinario, sí da por terminado el juicio y ordena el archivo del expediente, lo cual implica que en su contra procede el amparo directo y que las pruebas conforme a las cuales se analizará su constitucionalidad, obran en el expediente laboral, por lo que no es aceptable la razón que pretende justificar el trámite de la vía indirecta con el objeto de recibir nuevos elementos de convicción en relación con las violaciones alegadas en la demanda de garantías, máxime si de acuerdo con la técnica del amparo no es jurídico atender a situaciones diversas a las probadas en el procedimiento relativo para resolver sobre la constitucionalidad del acto reclamado que dio por concluido el juicio.

F. RESOLUCIÓN RECAÍDA EN EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN RESPECTO DE
PROVIDENCIAS CAUTELARES

Según Eduardo Pallares,³⁰ las providencias cautelares son medidas preventivas de seguridad que se conceden al acreedor para que pueda hacer valer en el juicio sus derechos.

Ahora bien, conforme a lo dispuesto por el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, se puede establecer que las providencias cautelares laborales son medidas preventivas de seguridad determinadas a favor del actor para que pueda hacer valer sus derechos frente al demandado durante el juicio.

Ese mismo precepto legal establece cuatro providencias cautelares que podrá decretar el secretariado instructor del tribunal:

- 1) Arraigo en contra del demandado.
- 2) Embargo precautorio.
- 3) Requerimiento al patrón para que se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social a la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando existen indicios suficientes que presuman que fue separada por razón de dicho estado.
- 4) Providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social o las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten en caso de discriminación en el empleo y trabajo infantil.

Asimismo, el numeral 858 de ese mismo ordenamiento legal establece:

Las providencias cautelares podrán ser impugnadas mediante el recurso de reconsideración; éste se interpondrá por escrito dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto que se impugna, en el que se expresarán los agravios que le cause la providencia impugnada, dándole vista a la contraparte por el término de tres días para que manifieste lo que a su derecho convenga.

Una vez transcurrido el término de vista, el recurso se resolverá de plano por el juez de conocimiento en la audiencia preliminar.

En el supuesto de que la providencia cautelar sea decretada con posterioridad a la audiencia preliminar, y se interponga el recurso de reconsideración, agotada la vista a la contraparte, el Tribunal resolverá de plano.

A tenor de este contexto, se colige que las resoluciones recaídas en el recurso de reconsideración respecto de providencias cautelares constituyen actos dentro del juicio de imposible reparación, en atención a lo siguiente:

- a) Tales medidas pueden ser solicitadas al presentarse la demanda laboral o con posterioridad, en términos de lo establecido por el artículo 858 de la Ley Federal del Trabajo; esto es, su petición se formula precisamente cuando se inicia el juicio laboral o con posterioridad.
- b) Son actos que afectan de manera directa derechos sustantivos constitucionales:
 - El arraigo conculca el derecho de libre tránsito (art. 11 constitucional).
 - El embargo afecta el derecho de propiedad (art. 27 constitucional).
 - El requerimiento prohibitivo al patrón de dar de baja a la trabajadora embarazada de la institución de seguridad social a la que se encuentra afiliada, cuando exista la presunción de su separación en razón de su estado, vulnera precisamente el derecho a la seguridad social de las trabajadoras embarazadas (art. 123, apartado A, fracción XXIX).
 - Providencias encaminadas a evitar la cancelación del goce de derechos fundamentales, como la seguridad social y otros, o las medidas de aseguramiento para las personas que lo ameriten en casos de discriminación y trabajo infantil, afectan el derecho a la igualdad jurídica y a la seguridad social (art. 1.º, último párrafo, y art. 123, apartado A, fracción XXIX, constitucionales).

c) Ninguna de estas afectaciones se podría reparar con el dictado de la sentencia definitiva.

Por estas razones, las determinaciones recursales mencionadas son impugnables en amparo indirecto, por actualizarse la fracción V del artículo 107 de la ley de la materia.

V. ACTOS EJECUTADOS DENTRO O FUERA DE JUICIO QUE AFECTAN A PERSONAS EXTRAÑAS A ÉSTE

La fracción VI del artículo 107 de la Ley de Amparo establece la procedencia del amparo indirecto: “Contra actos dentro o fuera del juicio que afecten a personas extrañas”.

Ahora bien, el Pleno del máximo tribunal del país, en la jurisprudencia 7/98,³² estableció del modo siguiente el concepto de persona extraña al juicio:

PERSONA EXTRAÑA A JUICIO, CONCEPTO DE.—Para los efectos del juicio de amparo, en los términos del artículo 114, fracción V, de la ley de la materia, persona extraña es, en principio, aquella que no ha figurado en el juicio o en el procedimiento como parte en sentido material, pero que sufre un perjuicio dentro del mismo o en la ejecución de las resoluciones, sin haber tenido la oportunidad de ser oída en su defensa por desconocer las actuaciones relativas, quedando incluida en este concepto, asimismo, la parte que no fue emplazada o que fue emplazada incorrectamente.

Los casos más comunes de estos actos son los siguientes:

A. FALTA O ILEGALIDAD DEL EMPLAZAMIENTO

Cualquiera de estos dos supuestos implica violaciones directas a los artículos 14, segundo párrafo, y 107, fracción VII, de la Constitución federal, ya que origina al quejoso un total desconocimiento del juicio, que le impide imponerse de los autos y defender sus intereses dentro del mismo.

La ley laboral señala en el artículo 742 las notificaciones que deben hacerse personalmente; a la cabeza se encuentra el emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo (fracción I). Por su parte, el numeral 743 de la propia ley contiene, en sus diversas fracciones, las normas conforme a las cuales debe hacerse la primera notificación personal.

Cabe mencionar que cuando sí existe emplazamiento, pero éste no se ajustó a las formalidades prescritas en el último precepto legal mencionado y tal circunstancia impide al quejoso ser llamado a juicio, al peticionario de garantías se le debe considerar tercero extraño al juicio por equiparación, siempre y cuando haya tenido conocimiento del procedimiento seguido en su contra después del dictado de la sentencia laboral, pues, de lo contrario, si ello sucedió antes del fallo definitivo, entonces, estuvo en posibilidad de agotar el incidente de nulidad de notificación, previsto en los artículos del 761 al 764 de la ley laboral.

En este sentido se pronunció la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2ª/J.47/2011 (10ª),¹² cuyo texto es el siguiente:

TERCERO EXTRAÑO AL JUICIO POR EQUIPARACIÓN. CARECE DE ESE CARÁCTER QUIEN TUVO CONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO NATURAL SEGUIDO EN SU CONTRA, ANTES DE LA EMISIÓN DE LA SENTENCIA.—Si el quejoso en el juicio de amparo se ostenta como tercero extraño al juicio por equiparación, pero de autos se advierte que tuvo conocimiento del procedimiento de origen seguido en su contra cuando aún no se había dictado la sentencia respectiva, el amparo en vía indirecta es improcedente porque ya no puede considerarse que se ubique en el supuesto relativo a que la falta de emplazamiento o su ilegalidad le haya ocasionado un total desconocimiento que le impidió imponerse de los autos y defender sus intereses dentro del procedimiento, infringiendo en su perjuicio la garantía de audiencia contenida en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En ese tenor, si aquél tuvo conocimiento del juicio natural y estuvo en posibilidad de agotar los recursos o medios ordinarios de defensa, no se actualiza el supuesto de procedencia del juicio de garantías establecido en el artículo 114, fracción V, de la Ley de Amparo.

B. EMBARGO, REMATE O ADJUDICACIÓN DE UN BIEN PROPIEDAD DE UN TERCERO
EXTRAÑO AL JUICIO

En cuanto al embargo, puede ser combatido por el tercero extraño, como providencia cautelar o dentro del procedimiento de ejecución.

En tanto que el remate y la adjudicación indudablemente tendrán que ser impugnados en el referido procedimiento.

En estos tres supuestos, por ser actos que afectan directamente los derechos humanos del tercero extraño, previstos en los artículos 14, segundo párrafo, y 107, fracción VII, de la Constitución federal,

pueden ser combatidos en amparo indirecto por actualizarse la hipótesis de la fracción VI del artículo 107 de la ley de la materia, sin necesidad de agotar previamente algún recurso o medio de defensa como lo es la tercería excluyente de dominio, prevista en los artículos del 976 al 978 de la Ley Federal del Trabajo.

VI. ACTOS DE AUTORIDAD QUE DETERMINEN INHIBIR O DECLINAR LA COMPETENCIA O EL CONOCIMIENTO DEL ASUNTO

La fracción VIII del artículo 107 de la Ley de Amparo establece la procedencia del juicio de garantías biinstancial “contra actos de autoridad que determinen inhibir o declinar la competencia o el conocimiento de un asunto”.

Ahora bien, el Pleno del máximo tribunal del país, en la jurisprudencia P./J.17/2015(10a),³³ interpretó el precepto acabado de transcribir y estableció la procedencia del amparo indirecto contra la declinación o inhibición de la competencia, siempre que las determinaciones combatidas sean definitivas. Dicho criterio obligatorio es el siguiente:

AMPARO INDIRECTO. PROCEDE EN CONTRA DE LOS ACTOS DE AUTORIDAD QUE DETERMINEN DECLINAR O INHIBIR LA COMPETENCIA O EL CONOCIMIENTO DE UN ASUNTO, SIEMPRE QUE SEAN DEFINITIVOS (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 107, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY DE AMPARO VIGENTE A PARTIR DEL 3 DE ABRIL DE 2013).—Aunque en la porción normativa indicada el legislador introdujo expresamente la procedencia del juicio de amparo indirecto contra actos de autoridad que determinen inhibir o declinar la competencia o el conocimiento de un asunto, aquélla no puede interpretarse literalmente y aseverar que, por ese solo hecho, el juicio de amparo procede indefectiblemente cuando se reclamen actos de tal naturaleza, soslayando para ello los principios constitucionales y legales que lo rigen, entre los que destacan los relativos a que el acto produzca una afectación real y actual a la esfera jurídica del interesado y a que éste cumpla con el principio de definitividad, pues bajo esa interpretación podrían desencadenarse consecuencias contrarias a la naturaleza del juicio de amparo y contravenirse la regularidad constitucional que se busca preservar con dicho medio extraordinario de defensa. En ese sentido, de la interpretación conforme del artículo 107, fracción VIII, de la Ley de Amparo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual exige optar por aquella de la que derive un resultado más acorde al Texto Supremo, a fin de garantizar la supremacía constitucional y, simultáneamente, permitir una adecuada y constante aplicación del orden jurídico, se concluye que los

actos de autoridad susceptibles de impugnarse en el juicio de amparo indirecto, con fundamento en dicho precepto legal, deben entenderse referidos a aquellos en los que el órgano a favor del cual se declina la competencia la acepta (en el caso de la competencia por declinatoria), o bien, cuando acepta inhibirse en el conocimiento de un asunto (en el caso de la competencia por inhibitoria), porque es en este momento y no antes, cuando se produce la afectación personal y directa a la esfera de derechos de la parte interesada en términos del artículo 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y cuando se han producido todas las consecuencias del acto reclamado. De esta manera, la decisión del órgano de declararse incompetente o la solicitud de una autoridad a otra para que se inhiba en el conocimiento de un asunto no pueden considerarse determinaciones que justifiquen la procedencia del juicio de amparo indirecto con fundamento en el artículo 107, fracción VIII, aludido, sino en el caso de que aquéllas se tornen definitivas.

La anterior jurisprudencia es aplicable cuando se acoge la excepción de incompetencia, ya sea por declinatoria, ya sea por inhibitoria, pero ¿qué sucede si se desecha o se estima infundada tal excepción? La propia Segunda Sala de la Suprema Corte, en la jurisprudencia 2ª/J.19/99,³⁴ estableció los siguientes dos supuestos:

a) Cuando se trate de una resolución de un juez laboral federal o local que declarará improcedente la excepción de incompetencia.

En este caso, cuando el juez laboral federal sostiene su competencia frente al juzgador local, o viceversa, debe estimarse que ese acto no tiene sobre las personas o cosas una ejecución de imposible reparación, en términos de los artículos 107, fracción III, inciso *b*, y 107, fracción V, de la Ley de Amparo, ya que no se traduce en infracción de derecho sustantivo, sino en violación de derechos adjetivos, que sólo produce efectos formales o intraprocesales, toda vez que la cuestión competencial se limita a determinar cuál de los dos jueces resulta competente para conocer de la controversia, para cuya resolución ha de aplicarse el mismo ordenamiento, esto es, la Ley Federal del Trabajo, por cualquiera de esos jueces.

b) Cuando la aceptación de competencia involucra a órganos jurisdiccionales de distinto régimen —como la que se da entre un juez laboral (federal o local) y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal de Justicia Administrativa o un tribunal burocrático local, en cuyo caso, lógicamente, la aplicación primordial sería la de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabaja-

dores al Servicio del Estado, la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo o la ley burocrática de la entidad federativa que corresponda—, esto implica un acto de imposible reparación, pues en él se establece cuál es la naturaleza del negocio y, por ende, las leyes aplicables, así como los derechos en ellas contenidos. Por esas razones dicho acto es impugnabile en amparo indirecto, por actualizarse la hipótesis prevista en el artículo 107, fracción V, de la ley de la materia.

Tal criterio, como se indicó, se encuentra contenido en la parte final de la jurisprudencia 2ª/J.19/99, sostenida por la Segunda Sala del máximo tribunal del país y cuyo texto es el siguiente:

COMPETENCIA. LA RESOLUCIÓN DE UNA JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, QUE DECLARA IMPROCEDENTE ESA EXCEPCIÓN, SÓLO SE PUEDE IMPUGNAR EN AMPARO DIRECTO Y NO EN EL INDIRECTO.—El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia número P./J. 24/92, visible en la página 11 del Tomo 56 correspondiente al mes de agosto de mil novecientos noventa y dos, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, con el rubro: “EJECUCIÓN IRREPARABLE. SE PRESENTA, PARA EFECTOS DE LA PROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO CONTRA ACTOS DENTRO DEL JUICIO, CUANDO ÉSTOS AFECTAN DE MODO DIRECTO E INMEDIATO DERECHOS SUSTANTIVOS.”, sostuvo que para la procedencia del juicio de amparo indirecto, en términos de la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo, se debe entender que son de “ejecución irreparable” los actos dentro del juicio cuando afectan de modo directo e inmediato derechos sustantivos consagrados en la Constitución, mas no cuando afectan derechos adjetivos. Por tanto, en aplicación de esa jurisprudencia debe considerarse que la resolución de una Junta de Conciliación y Arbitraje en la que sostiene su competencia para seguir conociendo del juicio laboral, debe estimarse que no tiene sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, en términos de los artículos 107, fracción III, inciso b) de la Constitución Federal y 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, pues no se traduce en infracción de derechos sustantivos sino en violación de derechos adjetivos, que sólo produce efectos formales o intraprocesales, toda vez que la cuestión competencial se limita a determinar si una Junta Federal o una Local de Conciliación y Arbitraje resulta competente para conocer del juicio respectivo, para cuya resolución ha de aplicarse el mismo ordenamiento, esto es, la Ley Federal del Trabajo por cualquiera de las dos Juntas. *En cambio, cuando la aceptación de la competencia involucre a órganos jurisdiccionales de distinto régimen como la que se da entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Fiscal de la Federación o el Contencioso Administrativo de alguna entidad federativa, en donde lógicamente, la aplicación primordial sería de la Ley Federal de los Trabajadores al Servi-*

cio del Estado, de la Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación o de la Ley Orgánica del Contencioso Administrativo de la entidad federativa que corresponda, el amparo debe ser indirecto [cursiva propia].

NOTAS

¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo III, febrero de 1996, p. 52.

² *Ibidem*, tomo IX, junio de 1999, p. 15.

³ ESQUINCA MUÑOZ, César, *El juicio de amparo indirecto en materia de trabajo*, 6.ª ed., México, Editorial Porrúa, 2005, pp. 389-390.

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo XII, septiembre del 2000, p. 140.

⁵ BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, t. II., 2.ª ed., México, Editorial Porrúa, 1977, pp. 681-682.

⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. LXXXIX, p. 1617.

⁷ *Ibidem*, t. IX, enero de 1999, p. 56.

⁸ *Ibidem*, t. XII, agosto del 2000, p. 215.

⁹ *Ibidem*, t. XV, enero del 2002, p. 71.

¹⁰ *Ibidem*, libro 50, enero del 2018, t. IV, p. 2115.

¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-2000*, t. V, p. 472.

¹² Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995*, t. V, p. 203.

¹³ CASTORENA, J. Jesús, *Manual de derecho obrero*, 3.ª ed., México, p. 267.

¹⁴ CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3.ª ed., México, Editorial Porrúa, 1984, p. 588.

¹⁵ BUEN LOZANO, Néstor de, *op. cit.*, p. 588.

¹⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. IV, julio de 1996, p. 193.

¹⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, vol. 13, p. 23 (genealogía: informe 1970, segunda parte, Cuarta Sala, p. 31).

¹⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. III, enero de 1996, p. 252.

¹⁹ *Ibidem*, tomo XX, octubre del 2004, p. 9.

²⁰ *Ibidem*, libro 55, junio del 2018, t. I, p. 8.

²¹ *Ibidem*, tomo XIII, enero del 2011, p. 268.

²² *Ibidem*, vol. 53, quinta parte, p. 13.

²³ PALLARES, Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, 2.ª ed., México, Editorial Porrúa, 1956, p. 577.

²⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. XII, diciembre del 2000, p. 20.

²⁵ *Ibidem*, libro 64, marzo del 2019, t. II, p. 1643.

- [26](#) *Ibidem*, t. XXXIII, enero del 2011, p. 827.
- [27](#) *Ibidem*, t. XIII, marzo del 2001, p. 194.
- [28](#) *Ibidem*, t. XXV, mayo del 2007, p. 930.
- [29](#) *Ibidem*, t. XX, septiembre del 2004, p. 222.
- [30](#) PALLARES, Eduardo, *op. cit.*, p. 552.
- [31](#) *Ibidem*, t. VII, enero de 1998, p. 56.
- [32](#) *Ibidem*, libro V, febrero del 2012, t. 2, p. 1627.
- [33](#) *Ibidem*, libro 21, agosto del 2015, t. I, p. 5.
- [34](#) *Ibidem*, t. IX, marzo de 1999, p. 93.

CAPÍTULO CUARTO

IMPACTO DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN EL AMPARO DIRECTO: CASOS ESPECÍFICOS DE PROCEDENCIA

El artículo 170, fracción I, de la Ley de Amparo, establece la procedencia del juicio de garantías uniinstancial contra sentencias definitivas, laudos y resoluciones que pongan fin al juicio dictados por tribunales judiciales, administrativos, agrarios o del trabajo, ya sea que la violación se cometa en ellos, ya sea que cometida durante el procedimiento, afecte las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo.

Sólo de manera excepcional, y en términos del numeral 81, fracción II, de la citada ley, procede, en amparo directo, el recurso de revisión en contra de las sentencias que resuelven sobre la constitucionalidad de las normas generales que establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hayan sido planteadas, siempre que fijen un criterio de importancia y trascendencia, según lo disponga la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cumplimiento de acuerdos generales del Pleno.

La materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras.

Ahora bien, con base en los anteriores preceptos y con motivo de la reforma constitucional del 24 de febrero del 2017, concretamente de lo dispuesto por el actual artículo 123, apartado A, fracción XX, así como por lo señalado en el numeral 837, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, en materia laboral, el amparo directo procede contra sentencias definitivas y resoluciones que pongan fin al juicio.

I. AMPARO DIRECTO CONTRA SENTENCIAS O RESOLUCIONES QUE PONEN FIN AL JUICIO EN MATERIA LABORAL

En este tipo de amparo pueden alegarse dos clases de violaciones:

- a) las cometidas en el fallo definitivo o resolución que pone fin al juicio (violaciones *in iudicando*), y
- b) las cometidas en cualquier etapa procesal (violaciones *in procedendo*).

A. PLANTEAMIENTOS DE IMPUGNACIÓN DE LAS SENTENCIAS LABORALES O RESOLUCIONES QUE PONEN FIN AL JUICIO

Si bien es cierto que la actual Ley de Amparo es omisa en señalar los supuestos de fondo que pueden darse al momento de pronunciarse estas resoluciones, no menos verídico es que siguen vigentes los contemplados en el segundo párrafo del artículo 158 de la anterior Ley de Amparo, las cuales son las siguientes:

- Contravención a la letra de la ley.
- Pugna con la interpretación jurídica de la ley.
- Inobservancia de los principios generales de derecho o falta de ley aplicable.
- Infracción del principio de congruencia en dos aspectos:
 - 1) cuando se comprendan, sean acciones o excepciones, sean cosas ajenas al pleito, y
 - 2) por omisión o negación expresa de las cuestiones planteadas.

Ahora bien, conforme a lo dispuesto por el artículo 175 de la Ley de Amparo, cuando se impugne en la sentencia o resolución que pone fin al juicio, por estimarse inconstitucional, la norma general aplicada, ello será materia únicamente del capítulo de conceptos de violación de la demanda, sin señalar como acto reclamado la norma general, debiéndose llevar a cabo la calificación de esto en la parte considerativa de la sentencia.

B. RESOLUCIONES EQUIPARABLES A UNA SENTENCIA LABORAL

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que existen resoluciones que, por su naturaleza, se equiparan a un laudo —que ahora sería comparable con una sentencia laboral— y, por ende, resultan impugnables en amparo directo.

- a) Declaración de beneficiarios emanada del procedimiento especial.

Tal criterio se encuentra plasmado en la jurisprudencia 2ª/J.1/2017¹ de dicha Sala y cuyo texto es el siguiente:

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS. LA RESOLUCIÓN QUE LO DIRIME TIENE LA NATURALEZA DE LAUDO, POR LO QUE, EN SU CONTRA, PROCEDE EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO.—El procedimiento especial de declaración de beneficiarios a que se refiere el artículo 892, en relación con el 503, ambos de la Ley Federal del Trabajo, tiene como objetivo determinar quién o quiénes y en qué proporción habrán de suceder al trabajador fallecido en sus derechos laborales, liberando al patrón de responsabilidad en caso de que pague a quien señale la Junta de Conciliación y Arbitraje; procedimiento que es útil en caso de muerte por riesgos de trabajo o cuando se encuentran pendientes de cubrir prestaciones o indemnizaciones, ejercitar acciones o continuar juicios, según se advierte de los numerales 115 y 503 de la citada legislación, pues evita la obligación de sustanciar el juicio sucesorio. Ahora bien, en dicho procedimiento la Junta está obligada a investigar y convocar a quienes consideran tener derecho a ser declarados beneficiarios del extinto trabajador, y se da la oportunidad de exhibir pruebas, formular alegatos y oponerse al derecho de presuntos beneficiarios, es decir, admite controversia entre éstos y, por tanto, tiene la naturaleza de juicio; sin que constituya una incidencia o etapa preliminar, ya que su objetivo es exclusivamente el mencionado, y lo corrobora el hecho de que en caso de muerte por riesgos de trabajo o prestaciones pendientes, no necesariamente se desarrollará una controversia entre patrón y beneficiarios con posterioridad a su resolución. Por ello, si aquel procedimiento se estableció para admitir una controversia entre partes y no constituye una incidencia ni un acto prejudicial o preparatorio a juicio, la resolución que lo dirime no constituye una actuación dictada en juicio, fuera de juicio o después de concluido, sino que tiene la naturaleza de laudo, en términos de la fracción III del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo y, por ende, en su contra procede el juicio de amparo directo.

b) Tercería excluyente de dominio.

c) Tercería de preferencia de crédito.

Ambos casos se corroboran con la jurisprudencia 2ª./J.126/2005,² sustentada por la mencionada Sala y cuyo texto es el siguiente:

TERCERÍAS EXCLUYENTES DE DOMINIO O DE PREFERENCIA DE CRÉDITO EN MATERIA LABORAL. TIENEN NATURALEZA DE JUICIO Y NO DE INCIDENTE, POR LO QUE LA SENTENCIA QUE LAS RESUELVE ES IMPUGNABLE EN AMPARO DIRECTO.—De los artículos 976, 977 y 978 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que las tercerías excluyentes de dominio o de preferencia, tanto material como formalmente, tienen la naturaleza de juicio y no de incidente, pese a que el segundo de los precep-

tos citados establezca que se tramitarán en forma incidental, pues esta mención sólo se refiere a la forma procesal, pero no a su naturaleza sustancial, toda vez que mientras el incidente resuelve generalmente cuestiones de carácter adjetivo, la tercería decide un aspecto sustantivo (la propiedad del bien embargado o la preferencia del crédito reclamado), ajeno a la cuestión ventilada en el juicio del que surge, lo que materialmente le da la calidad de un juicio con sustantividad propia. Además, el tercero es ajeno a la controversia principal y al ejercer la nueva acción debe acreditar un interés propio y distinto al de quienes son parte en aquélla; la nueva acción se ventila por cuerda separada a través de un procedimiento singular en el que el tercerista tiene los derechos, cargas y obligaciones que en todo juicio tienen las partes, y no suspende el curso del juicio preexistente, lo que evidencia que las tercerías excluyentes son formalmente juicios y, por ende, que las resoluciones que las deciden en cuanto al fondo, por tratarse de sentencias definitivas, son impugnables en amparo directo, en términos de los artículos 44, 46 y 158 de la Ley de Amparo.

C. RESOLUCIONES QUE PONEN FIN AL JUICIO LABORAL

Por lo que respecta a este tipo de resoluciones, tenemos las siguientes:

a) Acuerdo que desecha la demanda laboral.

En tal sentido se pronunció la Segunda Sala del máximo tribunal del país, en la jurisprudencia 2ª/J.87/98,³ cuyo texto es el siguiente:

DEMANDA LABORAL. EL ACUERDO QUE LA DESECHA PONE FIN AL JUICIO Y, POR TANTO, ES RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO.—De lo dispuesto en los artículos 107, fracciones III, inciso *a*), y V, constitucional; 44, 46, tercer párrafo, y 158 de la Ley de Amparo, se desprenden los requisitos de procedencia del juicio de amparo directo y la competencia de los órganos jurisdiccionales a los que corresponde resolverlo. Esta Suprema Corte de Justicia ha estimado, en reiteradas ocasiones, que el juicio se inicia, para los efectos del amparo, con la presentación de la demanda ante el órgano correspondiente, atendiendo a las reformas constitucionales y legales del quince de enero de mil novecientos ochenta y ocho. En tal virtud, el acuerdo que desecha una demanda laboral, constituye una resolución que pone fin al juicio, por lo que en su contra procede el amparo directo, porque las pruebas para analizar la constitucionalidad del acto deben obrar en el expediente de la responsable y, por ello, no se justifica el trámite de un juicio que admite dos instancias y una audiencia que prevé el periodo de pruebas, atentando contra los principios de economía procesal y celeridad en la administración de justicia.

b) Resolución que declara la caducidad.

Corroborar lo anterior la primera parte de la tesis XIV.3^o.3L,⁴ sustentada por el Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito, cuyo texto es el siguiente:

DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN POR FALTA DE PROMOCIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 773 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO CONTRA LA RESOLUCIÓN PRONUNCIADA POR LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL PERIODO DE EJECUCIÓN DEL LAUDO, QUE LO DECLARA.—El criterio general que han sustentado los órganos jurisdiccionales integrantes del Poder Judicial de la Federación en cuanto a la resolución que declara la caducidad de un procedimiento, ya sea en primera o en segunda instancia, conlleva a estimar que la misma debe ser combatida a través del juicio de amparo directo por constituir una resolución que pone fin al juicio, sin resolver el asunto en lo principal; sin embargo, cuando el acto reclamado lo constituya la determinación pronunciada durante el periodo de ejecución de un juicio reclamatorio laboral que declaró, con fundamento en el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, el desistimiento tácito del procedimiento, por inactividad procesal—figura homóloga de la caducidad—, dicho criterio resulta inaplicable, por no revestir tal determinación el carácter de una sentencia definitiva o laudo, al no hacer pronunciamiento alguno respecto de la acción instada en el procedimiento, de la contestación y de las pruebas ofrecidas y desahogadas por las partes contendientes, así como tampoco constituir una resolución que ponga fin al juicio, ya que, estrictamente para los efectos del amparo, todo juicio inicia con la presentación de la demanda ante el órgano correspondiente y termina con el dictado de la sentencia definitiva; en el caso a estudio, el juicio concluyó con el laudo respectivo; luego, el auto que declaró el desistimiento de la acción por falta de promoción en el periodo de ejecución del laudo, no es susceptible de ser analizado a través del amparo directo por constituir un acto dictado después de concluido el juicio, mismo que resulta materia de estudio del juicio de amparo biinstancial, en términos del primer párrafo de la fracción III, del artículo 114 de la Ley de Amparo.

c) Proveído que aprueba el desistimiento de la demanda laboral.

En tal sentido se pronunció el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, en la tesis XI.1^o.A.T.33L(10a),⁵ cuyo texto se cita a continuación:

DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA LABORAL. CONTRA EL PROVEÍDO QUE LO APRUEBA FAVORABLEMENTE PROCEDE EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO.—Los artículos 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 50. y 61, fracción XII, de la Ley de Amparo contemplan el principio general de procedencia del juicio de amparo, consistente en que sólo puede promoverse si existe una afectación al interés jurídico o legítimo del quejoso; de lo contrario, cabría el desechamiento de la demanda o el sobreseimiento en el

juicio. Sin embargo, podría parecer que el proveído en el que se acuerda favorablemente el desistimiento de la demanda —no de la acción— y que trajo como consecuencia el archivo del juicio, en nada afectaría a la esfera jurídica de su contraparte y, por ende, cabría sobreseer en el juicio de amparo, empero lo único que ocurre cuando hay desistimiento de la instancia, es que fenece el procedimiento pero el demandante conserva su derecho de acción y deja subsistente la posibilidad de exigirlo y hacerlo valer en un nuevo proceso, porque implica exclusivamente la renuncia de los actos pero no de los derechos sustantivos y las cosas vuelven al estado que tenían antes de la presentación de la demanda; por eso se tiene que abrir el juicio de amparo porque la pretensión del demandado es que se quede generada la cosa juzgada, en caso de que se insista en desistir y que, en todo caso, sea la acción y no la pretensión, lo que lo legitima y hace procedente el juicio de amparo porque el desistimiento de la instancia realizado por la actora fue aceptado, pero no determina la procedencia o improcedencia de las acciones ejercidas y deja al actor en posibilidad de volver a accionar en un nuevo juicio; y, la pretensión del demandado, es que no se dé esa nueva oportunidad al actor, es decir, que no se perfeccione la demanda, sino que se siga el juicio tal y como originalmente fue planteada la acción, esto es lo que justifica el agravio personal y directo que se requiere para la procedencia del juicio de amparo directo contra este acto reclamado.

d) Resolución que aprueba un convenio y lo eleva a la categoría de sentencia.

Confirma lo anterior, con la actualización correspondiente, la tesis número XIX.2º.34L,⁹ sostenida por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, cuyo texto es el siguiente:

AMPARO DIRECTO EN MATERIA LABORAL. CASO EN QUE PROCEDE, POR RECLAMARSE UNA RESOLUCIÓN QUE PONE FIN AL JUICIO Y NO UN LAUDO (ARTÍCULOS 46 Y 158 DE LA LEY DE AMPARO).—Tratándose de un auto dictado por la Junta laboral, que eleva a la categoría de laudo consentido y ejecutoriado un convenio de esa materia, ordenándose el archivo del asunto como total y definitivamente concluido, es claro que dicha resolución, aun cuando no resuelve el fondo del negocio, sí pone fin al juicio; por esa razón, lo que procede en su contra es el juicio de amparo directo, en términos de los artículos 46, párrafo final y 158 de la Ley de Amparo.

D. PLANTEAMIENTOS RELATIVOS A VIOLACIONES PROCESALES

De la interpretación sistemática del artículo 107, fracción III, inciso *a*, de la Constitución federal y el numeral 170, fracción I, de la Ley de Amparo se desprende que cuando se combate, en el juicio de garantías uniinstancial, una sentencia laboral o una resolución que

ponga fin al juicio de esa naturaleza, no sólo pueden plantearse violaciones de fondo, sino también las cometidas durante el procedimiento y que afecten al quejoso, trascendiendo al resultado del fallo.

Así pues, de esos mismos preceptos, se desprenden los requisitos a satisfacer para analizar los conceptos de violación relativos a las infracciones adjetivas:

- a) que se cometan durante el procedimiento;
- b) que afecten las defensas del quejoso, y
- c) que trascienda al resultado del fallo.

Cabe mencionar que estos requisitos se exigen estrictamente cuando el quejoso es el patrón, so pena de que resulten inoperantes por deficientes los conceptos de violación. En cambio, cuando el peticionario de garantías es la parte trabajadora no son exigibles los mismos debido a que esta última goza del beneficio de la suplencia de la queja, en términos de lo dispuesto por el artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo.

Por su parte, el numeral 170 , fracción I, cuarto párrafo, de ese mismo ordenamiento legal establece que cuando dentro del procedimiento surjan cuestiones sobre la 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.

Asimismo, el primer párrafo del numeral 171 de la citada ley establece la regla general, consistente en el hecho de que al reclamarse la sentencia definitiva, laudo o resolución que pone fin al juicio, deberán hacerse valer las violaciones hechas a las leyes del procedimiento, siempre y cuando el quejoso las haya impugnado durante la tramitación del juicio, mediante el recurso o medio de defensa que, en su caso, señale la ley ordinaria respectiva y la violación procesal trascienda al resultado del fallo.

Sin embargo, los casos de excepción al principio de definitividad para combatir violaciones procesales en amparo directo se encuentran previstos en el segundo párrafo de ese mismo precepto legal y dentro de ellos se ubica el supuesto de que los actos afectan derechos de los trabajadores, esto es, cuando el quejoso sea la parte obrera.

Enseguida se analizarán los casos específicos en los que se consideran violadas las leyes del procedimiento y afectan las defensas del

quejoso, tratándose de juicio seguido ante los tribunales laborales, conforme a lo dispuesto por el artículo 172 de la Ley de Amparo.

Fracción I. No se le cite al juicio o se le cite en forma distinta a la prevenida por la ley.

Esta hipótesis se actualiza, como ya se indicó con antelación, si el quejoso se ostenta como tercero extraño al juicio laboral por equiparación (cuando aduce que el emplazamiento se practicó sin sujetarse a las formalidades establecidas por el numeral 743 de la Ley Federal del Trabajo), pero de autos se advierte que tuvo conocimiento del procedimiento seguido en su contra antes de que se dictara la sentencia laboral; entonces, debe agotar el incidente de nulidad de notificación, previsto en los artículos del 761 al 764 de ese mismo ordenamiento.

De tal forma que la interlocutoria emitida en el referido incidente es impugnabile, como violación procesal, al momento de promoverse un amparo directo contra la sentencia laboral definitiva.

Fracción II. Haya sido falsamente representado en el juicio de que se trate.

Se actualiza esta hipótesis legal cuando el tribunal laboral permite que un mismo procurador auxiliar de la defensa del trabajo represente a dos trabajadores con intereses contrarios. En tal sentido se pronunció el Cuarto Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, en la tesis número XX.4^o.1L(10a),⁷ cuyo texto es el siguiente:

VIOLACIÓN PROCESAL POR MALA O FALSA REPRESENTACIÓN DEL QUEJOSO EN EL JUICIO LABORAL. SE ACTUALIZA SI LA JUNTA ADMITE QUE UN MISMO PROCURADOR AUXILIAR DE LA DEFENSA DEL TRABAJO REPRESENTA A DOS TRABAJADORES CON INTERESES CONTRARIOS. —Se actualiza la violación procesal a que se refiere la fracción II del artículo 159 de la Ley de Amparo, si la Junta admite que un mismo procurador auxiliar de la defensa del trabajo represente en juicio a dos trabajadores con intereses contrarios, en razón de que su actuación se ve restringida, dado que al ofrecer pruebas y alegar en favor de uno perjudica inevitablemente al otro y viceversa, además, no puede objetar en nombre de uno de los trabajadores las pruebas que él ofreció a favor del otro.

Otro ejemplo lo constituye la omisión del juzgado laboral de notificar personalmente al trabajador privado de su libertad que su apoderado dejó de asistir a las audiencias, tal y como lo sostuvo el Cuarto Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, en la tesis XVIII.4^o.16L (10a),⁸ bajo el texto siguiente:

VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA CONSTITUYE LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE HACER SABER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR PRIVADO DE SU LIBERTAD QUE SU APODERADO DEJÓ DE ASISTIR A LAS AUDIENCIAS.—El artículo 159, fracción II, de la Ley de Amparo establece que en los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso cuando éste haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate. Esto es, que en dichos juicios las partes deben contar con la representación suficiente que les permita hacer valer sus derechos. Así, si el actor estando privado de su libertad en un centro de reclusión designa a un apoderado para que lo represente en el juicio, pero éste no asiste a las audiencias y ante dicha circunstancia la Junta es omisa en hacerle saber personalmente esa situación para que, en su caso designe a otro, resulta evidente la mala representación de que fue objeto, que lo dejó en estado de indefensión y trascendió al resultado del laudo por no haber ofrecido pruebas ni formulado alegatos; lo que constituye una violación a las leyes del procedimiento laboral que amerita la concesión del amparo para su reposición y que se dé oportunidad al impetrante de procurarse la asesoría correspondiente.

Fracción III. Se desechen las pruebas legalmente ofrecidas o se desahoguen en forma contraria a la ley.

Un ejemplo del primer supuesto de la fracción en comento lo constituye el desechamiento indebido de la prueba confesional en el procedimiento laboral, por la falta de la firma del oferente en el pliego de posiciones. En tal sentido se pronunció el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito en la tesis VI.1º.T.40L,⁹ cuyo rubro y contenido son los siguientes:

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA FALTA DE FIRMA DEL OFERENTE EN EL PLIEGO DE POSICIONES NO JUSTIFICA SU DESECHAMIENTO.—Es incorrecto el proceder de la Junta del conocimiento al declarar desierta la prueba confesional, con base en que el documento que contiene el pliego de posiciones carece de firma, pues deja en estado de indefensión a la parte quejosa, en virtud de que ni el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo ni algún otro de la propia legislación, imponen al oferente de la prueba que el documento que contiene las posiciones vaya firmado, sino que basta que lo esté el escrito donde se ofreció la probanza, máxime que de conformidad con el diverso artículo 790, fracción IV, de la propia ley, cuando las posiciones se formulen por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente en el momento del desahogo de la diligencia; por lo que se actualiza con ese proceder la violación procesal prevista en la fracción III del artículo 159 de la Ley de Amparo.

En cuanto a la segunda hipótesis de la citada fracción, tenemos el caso del ilegal desahogo de una prueba de inspección en el juicio laboral, siendo irrelevante la incomparecencia del oferente para realizar objeciones, tal y como se pronunció la Segunda Sala del máximo tribunal del país en la jurisprudencia 2ª./J.7/2004,¹⁰ cuyo texto es el siguiente:

PRUEBA DE INSPECCIÓN OCULAR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU ILEGAL DESAHOGO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO, SIN QUE LA FALTA DE COMPARECENCIA DEL OFERENTE PARA REALIZAR OBJECIONES IMPLIQUE EL CONSENTIMIENTO TÁCITO DE ESA TRANSGRESIÓN.—De lo dispuesto en las tesis de jurisprudencia 4a./J. 14 (Semana Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IV, julio-diciembre de 1989, Primera Parte, Pleno y Salas, página 337) y 2a./J. 74/2003, sustentadas, respectivamente, por la anterior Cuarta Sala y por la actual Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se advierte que el ilegal desahogo de la prueba de inspección ocular, con independencia de que el oferente sea o no el quejoso, constituye una violación procesal reclamable en amparo directo por ubicarse en la hipótesis prevista en el artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo y que, por ende, la concesión del amparo tendrá por efecto que se ordene la reposición del procedimiento. En ese sentido, el hecho de que el oferente de la prueba no comparezca a su desahogo para realizar objeciones u observaciones no debe reputarse como un consentimiento tácito de dicha violación, toda vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en términos del artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, tienen facultad para corregir cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, por lo que es obvio que el oferente demuestra su interés en el desahogo de la prueba al ofrecerla acompañada de los elementos necesarios y, por tanto, no puede estimarse que consienta la violación procesal derivada de su ilegal desahogo, si considera que el actuario no se ciñó a la forma en que se ofreció y admitió tal medio de convicción, máxime que en materia laboral no hay recursos dentro del procedimiento para remediar el desahogo ilegal de pruebas.

Fracción IV. Se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o su apoderado.

Un caso en que se actualiza la anterior violación procesal se presenta cuando es declarado confeso el absolvente, sin haber sido notificado con la anticipación debida. En tal sentido se pronunció el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava Región en la tesis XXVII.1ª(VIII Región) 27L(10a),¹¹ cuyo rubro y contenido son los siguientes:

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI DURANTE LA DILIGENCIA EN QUE TENDRÍA LUGAR SU DESAHOGO SE CONSTATA QUE EL ABSOLVENTE NO FUE NOTIFICADO CON LA ANTICIPACIÓN DEBIDA, PROCEDE SU DIFERIMIENTO.—El artículo 748 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cualquier notificación debe realizarse por lo menos con veinticuatro horas de anticipación del día y hora en que debe efectuarse la diligencia, extremo que es aplicable a la citación para absolver posiciones, conforme a la jurisprudencia 2a./J. 54/2010, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, mayo de 2010, página 829, de rubro: “CITACIÓN PARA ABSOLVER POSICIONES EN EL JUICIO LABORAL. EL PLAZO PARA QUE SE REALICE ES EL PREVISTO EN EL ARTÍCULO 748 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.”. En ese tenor, si la Junta advierte que el absolvente fue notificado sin mediar el lapso mínimo que ordena la ley, procede diferir la diligencia de desahogo, pues previamente a su celebración, debe constatar: (i) que el absolvente se encuentra notificado; y, (ii) que dicha notificación se practicó con la anticipación debida; pues de no haber mediado el plazo mínimo de veinticuatro horas a que alude el referido artículo 748, entre su citación y la hora en que aquélla tendría verificativo, salvo que compareciera el absolvente, imposibilitaría su celebración. Lo anterior es así, pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como rectoras del procedimiento, deben velar por el cumplimiento del debido proceso, en términos del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que, de verificarse una diligencia en las condiciones apuntadas, se actualizaría una violación a las leyes del procedimiento, en términos del artículo 159, fracción IV, de la Ley de Amparo, vigente hasta el 2 de abril de 2013, pues ello, conllevaría a declarar confeso al absolvente.

Fracción V. Se deseche o resuelva ilegalmente un incidente de nulidad.

Para poder explicar la actualización de esta fracción, se debe partir de que la Segunda Sala de la Suprema Corte, en la jurisprudencia 2ª./J.92/2004,¹² determinó que el único incidente procedente conforme a lo dispuesto por la fracción I del numeral 762 de la Ley Federal del Trabajo es el de nulidad de notificación. Tal criterio obligatorio es el siguiente:

NULIDAD. EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ES IMPROCEDENTE EL INCIDENTE QUE SE INTERPONE CON APOYO EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CONTRA DE ACTUACIONES DISTINTAS A NOTIFICACIONES.—Es improcedente el incidente de nulidad que se interpone con apoyo en la fracción I del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, en contra de actuaciones distintas a las notificaciones efectuadas dentro del procedimiento laboral, pues aun cuando en el citado precepto se dispone que se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otras cuestiones, la “nulidad”, sin especificar a qué tipo se refiere, lo cierto es que relacionando esta

disposición con el estudio conjunto de los artículos 739 a 751, 761 a 765, y especialmente lo dispuesto en el diverso 752 de la propia ley, se advierte que el legislador se refiere a la nulidad de las notificaciones, por lo que resulta correcto el desechamiento, por notoriamente improcedente, del incidente de nulidad interpuesto en contra de actuaciones distintas a las notificaciones practicadas en el procedimiento laboral, con apoyo en lo dispuesto en el artículo 685, en cuanto que prevé los principios de economía, concentración y sencillez que rigen el derecho procesal del trabajo, en relación con el numeral 848 de la ley de la materia, que dispone expresamente que las resoluciones que dicten las Juntas no pueden ser invalidadas por medio de defensa alguno; lo que se corrobora si se tiene en cuenta que en la ley citada se utiliza el término “nulidad de actuaciones” en forma genérica; y que de conformidad con el artículo 107, fracciones III, inciso *a*) y V, inciso *d*), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 158, 159 y 161, primer párrafo, de la Ley de Amparo, y 37, fracción I, inciso *d*), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el juicio de amparo directo procede en contra de los laudos o resoluciones definitivas que pongan fin al juicio dictados por Juntas o tribunales laborales federales o locales, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos o durante el procedimiento, que afecte las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; y que en términos de lo dispuesto por los artículos 107, fracciones III, incisos *b*) y *c*), y VII, de la Constitución Federal; 114, fracciones III, IV y V, de la Ley de Amparo y 55, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el juicio de amparo indirecto procede en contra de actos de Juntas o tribunales de trabajo ejecutados en el juicio, fuera de él o después de concluido, que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, o que afecten a personas extrañas al juicio.

Ahora bien, respecto de esta violación procesal, se pueden presentar varios supuestos:

a) Si la parte patronal se entera de la defectuosa notificación antes de la emisión de la sentencia laboral, necesariamente debe promover el incidente de nulidad respectivo, y su desechamiento o la interlocutoria de fondo, por tener efectos meramente intraprocesales, deberán ser planteadas como infracciones adjetivas al momento en que se combata la sentencia definitiva mediante amparo directo.

b) Si antes del pronunciamiento de la sentencia laboral la parte trabajadora tiene conocimiento de la notificación viciada, puede promover optativamente el incidente de nulidad respectivo, ya que el segundo párrafo del artículo 171 de la Ley de Amparo lo exime de

agotar este medio de defensa antes de promover el juicio de garantías uniinstancial en contra del fallo definitivo.

Por lo que el quejoso trabajador válidamente puede impugnar, en sus conceptos de violación expuestos en su demanda de amparo directo, la ilegalidad de una notificación sin haber promovido previamente el incidente de nulidad correspondiente, de manera que el tribunal colegiado de circuito debe analizar su planteamiento o, en su caso, suplir sus deficiencias, conforme a lo previsto por el artículo 79, fracción V, de la ley de la materia.

c) Si la parte trabajadora o la patronal se enteran de la notificación viciada después de la emisión de la sentencia laboral, entonces, el afectado puede reclamar ese fallo definitivo en amparo directo junto con la violación procesal, consistente en la ilegal notificación. Los anteriores supuestos quedaron definidos en la jurisprudencia número 2^a./J.65/2002,⁴³ pronunciada por la Segunda Sala del máximo tribunal del país, cuyo rubro y texto son los siguientes:

NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL JUICIO LABORAL. ESTE INCIDENTE, RESPECTO DE LAS PARTES QUE HAN COMPARECIDO, CONSTITUYE UN MEDIO ORDINARIO DE DEFENSA Y DEBE AGOTARSE ANTES DE ACUDIR AL AMPARO, EXCEPTO CUANDO LA PARTE AFECTADA SE ENTERA DESPUÉS DEL LAUDO.—Los artículos 107, fracción III, incisos a) y b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 73, fracción XIII, de la Ley de Amparo, establecen lo que se conoce como principio de definitividad en el juicio de garantías, consistente en que el quejoso, previamente al ejercicio de la acción constitucional, debe agotar los medios ordinarios de defensa que prevén los preceptos aplicables, pues de no ser así, el mencionado juicio será improcedente. Ahora bien, de la interpretación conjunta de los artículos 735, 752 y 762 a 765 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el incidente de nulidad de notificaciones en el juicio laboral satisface los requisitos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido para estimar la existencia de un medio ordinario de defensa, es decir, tiene por objeto anular la notificación que lesiona los intereses del quejoso, con efectos similares a la revocación, está establecido en la citada ley laboral y tiene determinado un procedimiento para su resolución, pues fija un término para su interposición y un plazo para su resolución y, por tanto, constituye una actuación necesaria de las partes que han comparecido al juicio laboral, a fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje se pronuncie, específicamente, sobre la nulidad de las notificaciones que se practiquen en forma distinta a lo prevenido en la ley. Lo anterior es así, porque los medios ordinarios de defensa son instituidos en las leyes para que los afectados los hagan valer, y sólo en caso de no obtener resolución favorable se actualiza el medio extraordinario de defensa, que es el juicio de amparo;

de lo contrario, si las partes dentro del juicio ordinario no tuvieran la carga de plantear sus defensas, excepciones o recursos ante la autoridad responsable, a fin de que ésta agote su jurisdicción, el amparo se convertiría en un recurso ordinario y el Juez de amparo suplantaría las facultades del Juez ordinario; además, si los afectados no interponen dichos medios ordinarios de defensa, las violaciones procesales que pudieron haber sido reparadas por la propia autoridad responsable mediante la tramitación del incidente respectivo, no podrán ser atendidas en el juicio de amparo que se promueva; máxime que debe prevalecer lo dispuesto por la fracción V del artículo 159 de la Ley de Amparo, que establece que se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que afectan las defensas del quejoso, entre otras, cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad, lo que implica la obligatoriedad de su promoción. Sin embargo debe considerarse para la exigencia previa del incidente de nulidad de notificaciones, el momento en el cual el afectado tuvo conocimiento de la violación procesal de que se trata, pues si ello ocurrió antes de dictarse el laudo, el afectado debió interponer el incidente de referencia antes de acudir al juicio de amparo; en cambio, de haber conocido la violación hasta después de emitido el laudo por la Junta del conocimiento, el afectado puede reclamar el laudo en amparo directo junto con la violación procesal, pues habiendo concluido el procedimiento, los efectos de la cosa juzgada y de la preclusión impiden que se abra nuevamente para discutir cuestiones procesales, las que sólo pueden ser decididas en vía de amparo.

Fracción VI. No se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley.

A título de ejemplo tenemos la omisión de la autoridad laboral de prevenir y conceder el plazo de tres días al trabajador o a sus beneficiarios para subsanar los defectos o irregularidades de la demanda laboral; omisión que constituye una violación procesal impugnabile en amparo directo.

En este sentido se pronunció la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 137,¹⁴ cuyo texto es el siguiente:

DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE PREVENIR AL TRABAJADOR O A SUS BENEFICIARIOS PARA SUBSANAR LOS DEFECTOS O IRREGULARIDADES EN AQUÉLLA, DEBE RECLAMARSE EN EL AMPARO DIRECTO QUE SE PROMUEVA CONTRA EL LAUDO.—De la interpretación sistemática de lo dispuesto en los artículos 107, fracción III, de la Constitución Federal y 114, fracción IV y 158 a 161 de la Ley de Amparo, se desprende que tratándose de actos dentro de juicio, como son las violaciones procesales, por regla general, son impugnables en el amparo directo que se promueva en contra de la sentencia definitiva o laudo y, por excepción, en el amparo indirecto cuando esas violaciones revistan una ejecución

irreparable, siendo esto cuando afectan de manera directa e inmediata los derechos sustantivos del quejoso. La omisión de la Junta de cumplir con la obligación que le imponen los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, de señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador o sus beneficiarios en su escrito de demanda y prevenirlos para que los subsanen dentro de un plazo de tres días, no constituye la afectación directa e inmediata a derechos sustantivos, ni tampoco tiene una ejecución tan grave o de efectos exorbitantes que objetivamente analizada amerite sujetarla al control constitucional sin esperar que se promueva el amparo directo contra el laudo, toda vez que sólo puede implicar la infracción de derechos adjetivos, lo que únicamente produce efectos dentro del procedimiento los cuales pueden ser reparados, sin afectación para las partes, como consecuencia del cumplimiento que, en su caso, la autoridad responsable tenga que dar a la sentencia de amparo directo, en la que, de ser necesario y aun supliendo la deficiencia de la queja, procedería otorgar la protección constitucional para el efecto de que se deje insubsistente el laudo reclamado y se ordene la reposición del procedimiento para subsanar las omisiones referidas y se resuelva lo que en derecho proceda.

Fracción VII. Sin su culpa se reciban, sin su consentimiento, las pruebas ofrecidas por las otras partes.

Un ejemplo de lo anterior lo tenemos cuando con anterioridad a la fecha señalada para tal efecto la autoridad laboral permite la ratificación de un dictamen pericial, pues esto se traduce en una violación procesal al impedirse a la parte interesada intervenir en la ratificación y formular preguntas al perito. Corrobora lo anterior el criterio sustentado por la otrora Cuarta Sala del máximo tribunal del país en la tesis 808081⁴⁵ (registro digital), cuyo texto es el siguiente:

PERITOS ANTE LAS JUNTAS, RATIFICACIÓN DEL DICTAMEN DE LOS.—Si la Junta responsable permitió al perito que ratificara su dictamen, con anterioridad a la fecha señalada para ese efecto, con ello privó de defensa a la parte interesada, en los términos de la fracción VII del artículo 159 de la Ley de Amparo, puesto que por esa anticipación indebida, no tuvo oportunidad de intervenir en la citada ratificación y de formular al perito las preguntas que hubiese estimado pertinentes.

Fracción VIII. Previa solicitud, no se le muestren documentos o piezas de autos para poder alegar sobre ellos.

Un caso que actualiza esta hipótesis se presenta cuando se admite respecto a alguna de las partes una documental superveniente, sin darle vista a la contraria para que pueda impugnarla, en contraven-

ción a lo dispuesto por el artículo 778, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

Fracción IX. Se le desechen recursos, respecto de providencias, que afecten partes sustanciales del procedimiento que produzcan estado de indefensión.

En la hipótesis de esta fracción se ubica el desechamiento decretado por el tribunal laboral del recurso de reconsideración, previsto en el artículo 871 del código obrero, interpuesto contra los acuerdos emitidos por el secretario instructor relativos a

- 1) admisión o prevención de la demanda laboral o, en su caso, subsanación conforme a la ley mencionada;
- 2) emplazamiento al demandado;
- 3) orden de vistas, traslados y notificaciones;
- 4) admisión y, en su caso, preparación de pruebas ofrecidas para acreditar excepciones dilatorias, y
- 5) las demás que el juez le ordene al secretario instructor.

Lo anterior no sucede respecto del desechamiento del recurso de reconsideración interpuesto en contra de la resolución recaída en la solicitud de providencias cautelares, ya que tal determinación implica dejar firme un acto de imposible reparación, que afecta de manera directa derechos humanos, como se explicó con antelación, de ahí que el referido desechamiento recursal podrá ser combatido en amparo indirecto.

Fracción X. Se continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia o la autoridad impedida o recusada continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley expresamente la faculte para ello.

Como ejemplo de la primera parte de esta fracción tenemos la omisión por parte del juez laboral de dar trámite a la excepción de competencia por declinatoria, la cual se traduce en una infracción adjetiva reclamable en amparo directo. En este sentido se pronunció el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, en la tesis XXI.2o.C.T.26K,¹⁶ cuyo rubro y contenido son los siguientes:

COMPETENCIA POR DECLINATORIA. LA OMISIÓN DE DAR TRÁMITE A LA EXCEPCIÓN RELATIVA, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO.—La omisión de tramitar la citada excepción constituye una violación procesal

impugnable en amparo directo, en términos de la fracción X del artículo 159 de la Ley de Amparo, que entre otra hipótesis considera violadas las leyes del procedimiento y afectadas las defensas del quejoso, cuando el tribunal judicial respectivo continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia; sin que pueda considerarse que dicha omisión deba impugnarse a través del juicio de amparo indirecto, pues para ello es necesaria la existencia de una resolución que dilucide la competencia, lo que no acontece ante un acto negativo como lo es la abstención de la autoridad de realizar los actos que la ley ordena.

Un caso que encuadra en la segunda parte de la fracción X se presenta cuando se declara improcedente o procedente la recusación planteada a un juzgador laboral, pues el único efecto que produce tal resolución es que el juez recusado continúe o no conociendo de la controversia jurisdiccional, por lo que esta situación constituye una violación procesal que puede ser invocada al momento de promover un amparo directo en contra de la sentencia definitiva.

Corrobora lo anterior la tesis 219159¹⁷ (registro digital), sostenida por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, cuyo texto es el siguiente:

RECUSACIÓN. NO ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO.—La sentencia que decida sobre la recusación con expresión de causa, de modo alguno, puede considerarse como un acto de imposible reparación, pues el único efecto que produce tal resolución, es de que el juez recusado continúe o no conociendo de la controversia jurisdiccional, hipótesis que se encuentra comprendida en el artículo 159, fracción X, de la Ley de Amparo; de ahí, que esa resolución no puede ser combatida a través del amparo indirecto, por tratarse de violaciones a las leyes del procedimiento que regula el dispositivo invocado y, por tanto, sólo puede reclamarse en la vía uni-instancial, que es la adecuada para impugnar las violaciones intraprocesales, al interponer la demanda contra la sentencia definitiva que se dicte de conformidad con los artículos 158 y 161 de la propia Ley.

Fracción XI. Se desarrolle cualquier audiencia sin la presencia del juez o se practiquen diligencias judiciales en forma distinta a la prevenida por la ley.

Esta fracción se actualiza cuando la audiencia preliminar o la de juicio no es conducida por el juez laboral, sino por el secretario instructor, toda vez que dicha ausencia se traduce en una violación de las normas adjetivas que consagran el principio de inmediatez, que rige el nuevo procedimiento laboral (artículos 873-F, 873-H y 873-J de la Ley Federal del Trabajo), razón por la que es combatible en am-

paro directo en caso de que la sentencia le resulte desfavorable al quejoso.

Fracción XII. Se trate de casos análogos a los previstos en las fracciones anteriores, a juicio de los órganos jurisdiccionales de amparo.

Como ejemplo de casos análogos, tenemos las jurisprudencias números P./J.37/2014(10a)¹⁸ y P./J.49/95,¹⁹ sustentadas por el Pleno del máximo tribunal y relativas a los temas de personalidad y acumulación. Dichos criterios obligatorios son los siguientes:

PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, RESULTANDO INAPLICABLE LA JURISPRUDENCIA P./J. 4/2001 (LEY DE AMPARO VIGENTE A PARTIR DEL 3 DE ABRIL DE 2013).—Este Tribunal Pleno interpretó en su jurisprudencia P./J. 4/2001 que en contra de la resolución que en el juicio laboral desecha la excepción de falta de personalidad sin ulterior recurso procedía el amparo indirecto, a pesar de que se tratara de una cuestión de índole formal o adjetiva, y aunque no lesionara derechos sustantivos, ya que con esa decisión de cualquier forma se afectaba a las partes en grado predominante o superior. Ahora bien, como a partir de la publicación de la actual Ley de Amparo, su artículo 107, fracción V, ofrece precisión para comprender el alcance de la expresión relativa a los actos de imposible reparación, al establecer que por dichos actos se entienden “... 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”; puede afirmarse que con esta aclaración el legislador secundario proporcionó mayor seguridad jurídica para la promoción del amparo indirecto contra actos de imposible reparación, ya que mediante una fórmula legal estableció que esos actos, para ser calificados como irreparables, necesitarían producir una afectación material a derechos sustantivos, es decir, sus consecuencias deberían ser de tal gravedad que impedirían en forma actual el ejercicio de un derecho, y no únicamente que produzcan una lesión jurídica de naturaleza formal o adjetiva que no necesariamente llegará a trascender al resultado del fallo; además de que debían recaer sobre derechos cuyo significado rebasara lo puramente procesal, lesionando bienes jurídicos cuya fuente no proviniera exclusivamente de las leyes adjetivas. Esta interpretación se deduce de las dos condiciones que el legislador secundario dispuso para la promoción del amparo indirecto contra actos de imposible reparación dictados en el proceso o el procedimiento: la primera, consistente en la exigencia de que se trate de actos “que afecten materialmente derechos”, lo que equivale a situar el asunto en aquellos supuestos en los que el acto autoritario impide el libre ejercicio de algún derecho en forma presente, incluso antes del dictado del fallo definitivo; y la segunda, en

el sentido de que estos “derechos” afectados materialmente revistan la categoría de derechos “sustantivos”, expresión antagónica a los derechos de naturaleza formal o adjetiva, derechos estos últimos en los que la afectación no es actual —a diferencia de los sustantivos— sino que depende de que llegue o no a trascender al desenlace del juicio o procedimiento, momento en el cual sus secuelas pueden consumarse en forma efectiva. Consecuentemente, dada la connotación que el legislador aportó a la ley respecto de lo que debe entenderse por actos de “imposible reparación”, no puede seguir siendo aplicable la citada jurisprudencia, ni considerar procedente en estos casos el juicio de amparo indirecto, ya que ésta se generó al amparo de una legislación que dejaba abierta toda posibilidad de interpretación de lo que debía asumirse por dicha expresión, lo cual a la fecha ya no acontece, de modo tal que en los juicios de amparo iniciados conforme la vigente Ley de Amparo debe prescindirse de la aplicación de tal criterio para no incurrir en desacato a este ordenamiento, toda vez que en la repetida jurisprudencia expresamente este Tribunal Pleno reconoció que era procedente el juicio de amparo indirecto “... aunque por ser una cuestión formal no se traduzca en la afectación directa e inmediata de un derecho sustantivo”; concepción que hoy resulta incompatible con el nuevo texto legal, porque en éste reiteradamente se estableció que uno de los requisitos que caracterizan a los actos irreparables es la afectación que producen a “derechos sustantivos”, y que otro rasgo que los identifica es la naturaleza “material” de la lesión que producen, expresión esta última que es de suyo antagónica con la catalogación de cuestión formal o adjetiva con la que este Tribunal Pleno había calificado —con toda razón— a las resoluciones que dirimen los temas de personalidad en los juicios ordinarios.

ACUMULACIÓN. LA RESOLUCIÓN SIN ULTERIOR RECURSO QUE DECLARA IMPROCEDENTE ESE INCIDENTE NO ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO.—La resolución sin ulterior recurso, que declara improcedente el incidente de acumulación de autos solicitado para que juicios conexos que se siguen separadamente sean fallados en una misma sentencia, no constituye un acto procesal de ejecución irreparable, que vulnere los derechos fundamentales previstos en las garantías individuales, dado que este procedimiento fue instaurado exclusivamente para lograr la economía de los juicios y evitar el dictado de sentencias contradictorias. Por ello, aun cuando se estime inexacta dicha resolución, al no tener carácter irreparable, por no afectar de manera directa e inmediata garantía individual alguna, no es reclamable en amparo indirecto, pues el hecho de que se niegue la acumulación de autos solicitada, no priva del derecho de defensa que en cada uno de esos procedimientos tienen consagrado las partes ni altera las cuestiones debatidas en los mismos, ya que dicha resolución, únicamente puede constituir la violación de derechos adjetivos con efectos meramente intraprocesales, y la procedencia del amparo indirecto se presenta cuando los actos tengan una ejecución de imposible reparación o afecten a personas extrañas al juicio; sin que esto determine

por exclusión, la procedencia del amparo directo contra tal determinación, al estar debidamente delimitado, tratándose de violaciones procesales, la procedencia de dicho juicio, únicamente cuando se afecten las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo.

Otro caso análogo lo encontramos en la resolución que tiene por contestada la demanda laboral en sentido afirmativo, tal y como lo sostuvo el Pleno de la Suprema Corte en la jurisprudencia P./J.90/92,²⁰ cuyo texto es el siguiente:

DEMANDA, EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE LA TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO.—De acuerdo con los artículos 107, fracción III, de la Constitución Federal y 114, fracción IV, 158 y 159 de la Ley de Amparo, cuando se trate de violaciones cometidas dentro de un procedimiento, por regla general, es procedente el amparo directo, siempre que tales violaciones afecten las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo y, como excepción, procede el amparo indirecto ante el Juez de Distrito, cuando los actos en el juicio tengan una ejecución de imposible reparación, o sea, cuando afecten de manera cierta e inmediata algún derecho sustantivo protegido por las garantías individuales, de modo tal que esa afectación no sea susceptible de repararse con el hecho de obtener una sentencia favorable en el juicio, por haberse consumado la violación de la garantía individual de que se trate. Por tanto, no pueden ser considerados como actos de imposible reparación aquellos que tengan como consecuencia una afectación a derechos de naturaleza adjetiva o procesal, pues los efectos de este tipo de violaciones son meramente formales y desaparecen si el afectado obtiene una sentencia o laudo favorable. En consecuencia, el auto que tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo no debe reclamarse en amparo indirecto, pues no constituye un acto cuya ejecución sea de imposible reparación, ya que dicho acuerdo sólo puede implicar la infracción de derechos adjetivos que producen únicamente efectos intraprocesales, los cuales pueden ser reparados si se obtiene sentencia o laudo favorable, máxime que el hecho de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, no implica necesariamente una sentencia o laudo condenatorio, porque las Juntas al igual que cualquier otro tribunal, tienen la obligación de examinar la procedencia de la acción y determinar si se configuraron o no, sus elementos. En tal virtud, el acuerdo que tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, dictado en forma ilegal, constituye una violación procesal reclamable a través del amparo directo, hasta que se dicte sentencia o laudo definitivo adverso al afectado, pues es innegable que tal violación, en ese supuesto, afectaría sus defensas, trascendiendo al resultado del fallo.

NOTAS

- [1](#) *Ibidem*, libro 39, febrero del 2017, t. I, p. 530.
- [2](#) *Ibidem*, t. XXII, octubre del 2005, p. 952.
- [3](#) *Ibidem*, tomo IX, enero de 1999, p. 56.
- [4](#) *Ibidem*, t. XI, febrero del 2000, p. 1050.
- [5](#) Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación*, libro 31, junio del 2016, t. IV, p. 2898.
- [6](#) *Ibidem*, tomo XIV, noviembre del 2001, p. 488.
- [7](#) *Ibidem*, libro XXI, junio del 2013, t. 2, p. 1412.
- [8](#) *Ibidem*, libro XXIV, septiembre del 2013, t. 3, p. 2706.
- [9](#) *Ibidem*, t. XIV, noviembre del 2011, p. 530.
- [10](#) *Ibidem*, t. XIX, febrero del 2004, p. 227.
- [11](#) *Ibidem*, libro XXIV, septiembre del 2013, t. 3, p. 2647.
- [12](#) *Ibidem*, t. XX, julio del 2004, p. 284.
- [13](#) *Ibidem*, t. XVI, junio del 2002, p. 259.
- [14](#) Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-2000*, t. V, pp. 113 y 114.
- [15](#) Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación*, t. LXXVI, p. 411.
- [16](#) *Ibidem*, t. XXIII, marzo del 2011, p. 2289.
- [17](#) *Ibidem*, t. IX, junio de 1992, p. 412.
- [18](#) *Ibidem*, libro 7, junio del 2014, t. I, p. 39.
- [19](#) *Ibidem*, t. II, diciembre de 1995, p. 5.
- [20](#) *Ibidem*, núm. 55, julio de 1992, p. 11.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "Se cocina en secreto reforma laboral", *La Jornada*, 23 de enero del 2016, disponible en <https://www.jornada.com.mx/2016/01/23/opinion/014a2pol>.
- "¿Regresión laboral?", *La Jornada*, 4 de marzo del 2017, disponible en <https://www.jornada.com.mx/2017/03/04/opinion/014a2pol>.
- "Dilemas de una histórica reforma laboral", *La Jornada*, 13 de mayo del 2017, disponible en <https://www.jornada.com.mx/2017/05/13/opinion/016a1pol>.
- ALLIER CAMPUZANO, Jaime, *La interpretación pro operario de las reformas laborales*, México, Editorial Porrúa, 2018.
- ARRIOLA CANTERO, Juan Federico (coord.), *La filosofía del derecho hoy*, 2.^a ed., México, Editorial Porrúa, 2010.
- BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, t. II., 2.^a ed., México, Editorial Porrúa, 1977.
- Cámara de Diputados, disponible en http://www.diputados.gob.mx/Leyesbiblio/votos/20161104.ar-t107_123.html.
- CASTORENA, J. Jesús, *Manual de derecho obrero*, 3.^a ed., México.
- CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*, 2.^a ed., México, Esfinge, 1999.
- COELLO CETINA, Rafael (coord.), *Reforma constitucional en materia de justicia laboral*, México, Tirant lo Blanch, 2019.
- "Conciliación", disponible en [https://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_\(derecho\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_(derecho)).
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3.^a ed., México, Editorial Porrúa, 1984.
- "Cuotas de género en México: ceder el paso no; ceder oportunidades sí", disponible en <https://www.grupoargos.com.mx/blog/cuotas-de-genero-en-mexico/>.
- DELGADO RIVERA, Carlos Eduardo, "Transparencia sindical en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública", disponible en <http://redalyc.org/jatsRepo/4296/429646533008/html/index.html>.
- Diálogos por la justicia cotidiana*, disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf.
- Diario Oficial de la Federación*, 24 de febrero de 2017, disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=54729658&.

- Dictamen de las comisiones unidas de Puntos Constitucionales, de Justicia, de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos Segunda sobre la iniciativa de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, disponible en https://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constitucionales/docs/Temas/JCL_dictamen.pdf.
- ESQUINCA MUÑOZ, César, *El juicio de amparo indirecto en materia de trabajo*, 6.ª ed., México, Editorial Porrúa, 2005.
- GAUTHIER, Gustavo, “Los principios del proceso laboral y los principios que rigen los nuevos procesos laborales en Uruguay”, disponible en [fumec.br/revistas/indez.php/meritua/arti_de/uiewfile/1783/1154](https://www.fumec.br/revistas/indez.php/meritua/arti_de/uiewfile/1783/1154).
- LASTRA LASTRA, José Manuel, *Diccionario de derecho del trabajo*, México, Porrúa/UNAM, 2001.
- LILLO ARZOLA, Alejandro, “Participación femenina en directorios sindicales”, disponible en <https://www.tributariolaboral.cl/610/w3-article-92631.html>.
- LORCA, Felipe, “La equidad de género, los sindicatos y el voto electrónico”, disponible en <https://evoting.com/2017/06/11/la-equidad-de-genero-los-sindicatos-y-el-voto-electronico/>.
- MARTÍNEZ, María del Pilar, “Reforma a justicia laboral es aprobada en 17 estados”, en *El Economista*, 7 de febrero de 2017, disponible en: http://www.especialistas.com.mx/saiweb/viewer.aspx?file=4ej_Bixea
- MOLINA MARTÍNEZ, Sergio, “El nuevo sistema procesal laboral mexicano: los principios que ahora deben conformarlo”, *Revista Mexicana de Justicia Orales*, jul.-dic. del 2018, año 1, núm. 2.
- “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral: el reto para el Poder Judicial de la Federación”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, jul.-dic. del 2018, núm. 46.
- MOTA RENTERÍA, Axel, “Sindicatos: transparencia, rendición de cuentas y política”, *Pandecta*, 2015.
- NAVA FERNÁNDEZ DEL CAMPO, Andrea, “El derecho transitorio”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, 1998, núm. 3.
- PALLARES, Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, 2.ª ed., México, Editorial Porrúa, 1956.
- Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la república mexicana*, disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995*, t. V, primera parte.
- *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-2000*, tomo V, Trabajo.

- *Semanario Judicial de la Federación*, t. LXXVI, Cuarta Sala, registro digital 808081.
- *Informe 1970*, vol. 13, segunda parte, Cuarta Sala, registro digital 244857.
- *Semanario Judicial de la Federación*, vol. 53, quinta parte, Cuarta Sala.
- *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. IX, junio de 1992.
- t. 55, julio de 1992.
- t. II, diciembre de 1995.
- t. III, enero de 1996.
- t. III, febrero de 1996.
- t. IV, julio de 1996.
- t. VII, enero de 1998.
- t. IX, enero de 1999.
- t. IX, marzo de 1999.
- t. IX, junio de 1999.
- t. XI, febrero del 2000.
- t. XII, agosto del 2000.
- t. XIII, septiembre del 2000.
- t. XII, diciembre del 2000.
- t. XIII, marzo del 2001.
- t. XIV, noviembre del 2001.
- t. XV, enero del 2002.
- t. XVI, junio del 2002.
- t. XIX, febrero del 2004.
- t. XX, julio del 2004.
- t. XX, septiembre del 2004.
- t. XX, octubre del 2004.
- t. XXII, octubre del 2005.
- t. XXV, mayo del 2007.
- t. XIII y XXXIII, enero del 2011.
- t. XXIII, marzo del 2011.
- t. XIV, noviembre del 2011.
- libro V, t. 2, febrero del 2013.
- libro XXI, t. 2, junio del 2013.
- libro XXIV, t. 3, septiembre del 2013.
- libro 7, t. I, junio del 2014.
- libro 21, t. I, agosto del 2015.
- libro 13, t. IV, junio del 2016.
- libro 39, t. I, febrero del 2017.
- libro 50, t. IV, enero del 2018.
- libro 55, t. I, junio del 2018.
- libro 64, t. II, marzo del 2019.
- libro 68, t. II, julio del 2019.

VEGA GÓMEZ, Juan, "Retroactividad de la ley: comentarios de la aplicación retroactiva del artículo 289 bis del Código Civil", en ARRIOLA, Juan Federico (coord.), *La filosofía del derecho hoy*, 2.^a ed., México, Editorial Porrúa, 2010.

ÍNDICE

Prólogo

Introducción

CAPÍTULO PRIMERO

REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 2017 EN MATERIA DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

I. Antecedentes

II. Contenido

CAPÍTULO SEGUNDO

REFORMA HECHA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL 2019

I. Democracia sindical y negociación colectiva

II. Perspectiva de género y derechos fundamentales

III. Nueva justicia laboral

IV. Conciliación como solución eficaz a los conflictos laborales

V. Los nuevos juicios laborales

VI. Particularidades del nuevo procedimiento ordinario

VII. Recurso de reconsideración

VIII. Problemas de transitoriedad de la nueva Ley Federal del Trabajo

CAPÍTULO TERCERO

IMPACTO DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN EL AMPARO INDIRECTO: CASOS ESPECÍFICOS DE PROCEDENCIA

I. Amparo contra leyes

II. Actos que provienen de autoridades distintas de los tribunales laborales

A. Registro sindical

B. Toma de nota de directiva sindical

C. Convenios celebrados o ratificados ante el Centro Federal o Local de Conciliación

D. Depósitos de contratos colectivos de trabajo

E. Expedición de la constancia de representatividad

III. Actos de Tribunales de trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido

A. Resoluciones dictadas por el Tribunal Laboral en los incidentes de liquidación

- B. Negativa a acatar la sentencia
- C. Actos de ejecución
- D. Prescripción de la acción de ejecutar la sentencia o el convenio elevado a esa categoría
- E. Declaración de patrón sustituto en la etapa de ejecución
- F. Resoluciones dictadas en el procedimiento de huelga
- G. Convenio celebrado para dar cumplimiento a la sentencia
- H. Procedimientos paraprocesales o voluntarios

IV. Actos en el juicio de imposible reparación

- A. Desechamiento de la demanda laboral respecto de codemandados a quienes se les reclaman prestaciones diversas a aquel o aquellos por los que se sigue el juicio
- B. Desechamiento de la ampliación de demanda
- C. Desechamiento de la reconvencción
- D. Omisión de pronunciar sentencia
- E. Insumisión al arbitraje
- F. Resolución recaída en el recurso de reconsideración respecto de providencias cautelares

V. Actos ejecutados dentro o fuera de juicio que afectan a personas extrañas a éste

- A. Falta o ilegalidad del emplazamiento
- B. Embargo, remate o adjudicación de un bien propiedad de un tercero extraño al juicio

VI. Actos de autoridad que determinen inhibir o declinar la competencia o el conocimiento del asunto

CAPÍTULO CUARTO

IMPACTO DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN EL AMPARO DIRECTO: CASOS ESPECÍFICOS DE PROCEDENCIA

I. Amparo directo contra sentencias o resoluciones que ponen fin al juicio en materia laboral

- A. Planteamientos de impugnación de las sentencias laborales o resoluciones que ponen fin al juicio
- B. Resoluciones equiparables a una sentencia laboral
- C. Resoluciones que ponen fin al juicio laboral
- D. Planteamientos relativos a violaciones procesales

Bibliografía