

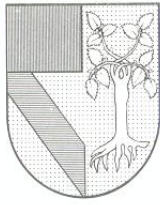
**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
**CAMPUS GUADALAJARA**

**JAIME OMAR PÉREZ ZAMORANO**

*“LA JURISDICCIÓN VOLUNTARIA EN MATERIA  
LABORAL, ANÁLISIS, CRÍTICA Y PROPUESTA DE  
MEJORA”*

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en  
Derecho con Reconocimiento de Validez  
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,  
según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86

Zapopan, Jalisco, Febrero 2014.



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
CAMPUS GUADALAJARA

**DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

**C. JAIME OMAR PÉREZ ZAMORANO**  
Presente.

En mi calidad de Presidente del Comité de Titulación y después de haber analizado el trabajo de TESIS titulado: **“LA JURISDICCIÓN VOLUNTARIA EN MATERIA LABORAL, ANÁLISIS, CRÍTICA Y PROPUESTA DE MEJORA”**, presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar seis ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eduardo', is written over a horizontal line. The signature is fluid and cursive.

**DR. EDUARDO ISAÍAS RIVERA RODRÍGUEZ**



Guadalajara, Jalisco. 27 de agosto de 2013.

**MTRA. ISABEL ÁLVAREZ PEÑA.  
DIRECTORA DE LA LICENCIATURA EN DERECHO.  
FACULTAD DE DERECHO.  
UNIVERSIDAD PANAMERICANA, CAMPUS GUADALAJARA.**

Estimada Mtra. Isabel:

Por medio me permito enviar a Ud. un cordial saludo. El motivo de la presente es hacer de su conocimiento que con agrado he revisado la tesis profesional que estuvo bajo mi dirección por parte del alumni Jaime Omar Pérez Zamorano, y que lleva por título: "LA JURISDICCIÓN VOLUNTARIA EN MATERIA LABORAL, ANÁLISIS, CRÍTICA Y PROPUESTA DE MEJORA", la cual constituye, en mi opinión un trabajo serio, estructurado y cuyas propuestas jurídicas resultan una interesante de aportación que, de incorporarse en nuestra legislación, podrían resultar de gran trascendencia para la vida profesional del abogado laboralista y de la sociedad en general en nuestros tiempos.

En consecuencia, al considerar que la tesis indicada reúne todos los requisitos reglamentarios para su presentación ante el jurado correspondiente, emito mi voto aprobatorio para todos los fines académicos que procedan.

Quedo a sus órdenes para cualquier aclaración o comentario al respecto, reiterándole la más distinguida de mis consideraciones.

Atentamente,

*"2013, año de Belisario Domínguez y  
190 Aniversario del nacimiento del Estado Libre y Soberano de Jalisco."*

**MTRO. GERARDO CASTILLO TORRES,  
DIRECTOR GENERAL JURÍDICO.  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.  
GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO.**

## ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN.....	6
I. CUESTIONES PREVIAS.....	9
1. Introducción.....	9
2. Principios del Derecho Laboral Mexicano.....	9
3. Sujetos del Derecho Laboral Mexicano.....	23
4. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.....	26
5. Conclusión.....	30
II. LA JURISDICCIÓN VOLUNTARIA.....	31
1. Introducción.....	31
2. Perspectiva Doctrinal.....	31
3. Perspectiva Legal.....	36
4. Perspectiva Jurisprudencial.....	43
5. Conclusión.....	50
III. LA JURISDICCIÓN VOLUNTARIA EN EL DERECHO MEXICANO.....	52
1. Introducción.....	52
2. Usucapión en materia agraria.....	52
3. Transacción Judicial.....	54
4. Convenio ante PROFECO.....	58
5. Divorcio por mutuo consentimiento.....	60
6. Adopción.....	69
7. Informaciones <i>Ad perpetuam</i> .....	72
8. Conclusión.....	73
IV.- LA JURISDICCIÓN VOLUNTARIA EN MATERIA LABORAL.....	74
1. Introducción.....	74
2. Antecedentes.....	74
3. Casos específicos.....	82

4. Conclusión.....	113
V. EL CONVENIO DE TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL EN EL DERECHO LATINOAMERICANO.....	114
1. Introducción.....	114
2. Argentina.....	114
3. Chile.....	118
4. Cuba.....	122
5. Panamá.....	125
6. República Dominicana.....	127
7. Colombia.....	129
8. Costa Rica.....	130
9. Conclusión.....	131
CONCLUSIONES.....	133
1. Introducción.....	133
2. Solución al problema.....	135
3. Conclusión.....	137
PROPUESTA DE REFORMA.....	140
1. Introducción.....	140
2. Clasificación y Estructura .....	140
3. Autoridades competentes.....	141
4. Requisitos .....	142
5. Definiciones particulares.....	142
6. Procedimientos y términos.....	145
7. Conclusión.....	164
BIBLIOGRAFÍA.....	166

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, es realizada a raíz de una crítica al sistema legal laboral actual, buscando la superación y evolución de la jurisdicción voluntaria en materia laboral, la problemática es evidente y las consecuencias las vivimos a diario, la jurisdicción voluntaria existe en materia laboral, se regula de manera dispersa a través de la Ley Federal del Trabajo y se concentra de manera general y poco específica y práctica en un capítulo de procedimientos para procesales o voluntarios, en donde la ley establece que entran dentro de este capítulo, los asuntos que por mandato de ley, por su naturaleza o a disposición de parte así lo disponga, el resto de la ley no remite a ninguno de los actos de jurisdicción voluntaria a este capítulo, por ende se deja al libre criterio de cada persona, de disponer de acuerdo a lo establecido en este capítulo en la situación que cada quien considere prudente, así mismo la Junta de Conciliación y Arbitraje, carece de personal que actúe de acuerdo a lo establecido en este capítulo y deja sin respaldo a sus funcionarios de realizar los procedimientos adecuados, careciendo en toda forma de autoridad para dictaminar o dar una resolución con la fuerza legal que le correspondería a los actos que le sean remitidos de jurisdicción voluntaria, por dar un ejemplo y para hacer ver la problemática existente, hablo sobre el convenio de terminación de relación laboral previsto de manera superficial en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que todo convenio deberá realizarse por escrito con a las circunstancias y hechos que lo motiven, derechos y será ratificado ante la junta, la cual observará que no exista renuncia a los derechos de los trabajadores, posteriormente en el artículo 987 se establece que podrán ser parte de los procedimientos para procesales o voluntarios y que éstos, tendrán y seguirán lo que dicta el artículo 33 de la antes citada Ley, continuando con el ejemplo, esta regulación resulta escasa y deja al aire muchas cuestiones, no establece que deberán seguirse regulados por este proceso, no establece de manera específica la manera de seguirlo, la autoridad que deberá de aceptarlo, los requisitos formales, los requisitos

reales, las consecuencias en caso de no reunirlos, los efectos que traerán consigo, y así como otras cuestiones de la misma naturaleza, naturaleza la cual consiste en acudir ante la autoridad, para hacer valer un hecho jurídico y con ello, sin necesidad de existir una litis o controversia, teniendo con ello la certeza de realizar los actos de manera legal y eficiente, previendo con ello contingencias que el futuro puedan llevar a constituir riesgos y el ejercicio de acciones contenciosas. Por ende, al no realizar de manera eficiente el ejercicio de la jurisdicción voluntaria, nos encontramos actualmente con la saturación de carga de trabajo ante las autoridades laborales, de acciones contenciosas y de riesgos existentes en materia laboral, situaciones que no necesariamente deben de seguir incrementando, si no que pueden ser prevenidas con el adecuado funcionamiento de la jurisdicción voluntaria en materia laboral.

Derivado de lo anterior, es por lo que realizo la presente investigación, buscando fundamentar mi ideal de hacer la jurisdicción voluntaria un ejercicio eficiente y certero, apoyándome en las bases y principios del derecho laboral, en el espíritu de las leyes laborales, en la realidad que necesita de una evolución legal que apoye a disminuir los litigios y fortalezca la prevención laboral, beneficiando no solo a un sector poblacional, sino a toda la sociedad en general, a obreros, patrones, sindicatos, autoridades laborales así como sus consecuencias sociales, mi propósito es establecer clara y precisamente en la ley la manera de hacerlo, buscando con ello el adecuado ejercicio de la jurisdicción voluntaria, sin dejar al aire cuestiones como actualmente existen, es la manera de buscar hacer las cosas de manera adecuada, regulada, eficiente, bien hechas de acuerdo a la ley, los actos voluntarios existen por un motivo, pero el descuidarlos legalmente produce que estos sean ineficientes u obsoletos, busco darle esa fuerza suficiente a los actos voluntarios, a través del adecuado estudio, análisis y conclusión de los expertos en la materia, es decir las autoridades laborales.

Por ende, es por lo que emplearé para llegar a probar el objeto de la presente investigación el método deductivo, pretendiendo a través de las

premisas expuestas, razonar la lógica tanto del problema existente, así como la justificación de la solución al problema que se plantea; el método histórico, con el objeto de justificar en primera instancia los antecedentes legislativos y sociales de la jurisdicción voluntaria y la implementación de la misma en materia laboral, antecedentes que permiten el análisis de los actos voluntarios en materia del trabajo por existir en la legislación de la materia y haber sido implementados por una necesidad social; en segunda instancia, nos permitirá darnos cuenta, como dichos criterios legislativos, ni han evolucionado como debieran y quedaron insertos y olvidados a través del tiempo; también emplearé el método comparativo, ya que con ello podremos analizar como, en distintos ámbitos del derecho funciona con mayor eficacia la jurisdicción voluntaria, y como en otras legislaciones latinoamericanas, se lleva a cabo y ejecuta, con esto y saliéndonos un poco de la perspectiva habitual con la que convivimos, podremos abrir el panorama y razonar con una mayor amplitud de elementos de apoyo.

La presente investigación, no solo la realizo con el objeto de titularme, no solo por tener un papelito que diga mi nombre y que me identifique como Licenciado en derecho, si no con el objeto de buscar un beneficio social, con el objeto de crear en los lectores la conciencia de la necesidad de evolucionar en materia laboral respecto a la jurisdicción voluntaria, de crecer en el ámbito laboral e ir más allá de los estereotipos que como abogados laboristas debemos de soportar, intento aportar algo positivo para mi rubro, el derecho laboral, así como el reto personal de poner en práctica mis conocimientos, razonamientos, emociones e ideas a través de una investigación seria y formal.



## I. CUESTIONES PREVIAS

### 1. Introducción.

Previo al análisis de la materia en sí, es importante tomar en cuenta cuestiones previas, que apoyen a la investigación, como lo son las bases del derecho laboral, esto con el fin de no alejarnos, de los principios y fundamentos que rigen esta materia, posteriormente, entraré en el estudio de los antecedentes históricos de la Ley Federal del Trabajo, esto debido a que es la ley que rige la materia laboral y es importante estar apegados al espíritu del legislador, al fundamento, motivo y propósito con el que fue realizada y así continuar con el mismo espíritu siempre y cuando esté apegada a los propios principios y bases.

### 2. Principios del Derecho Laboral.

#### A).- Principios fundamentales en el derecho laboral mexicano.

Los principios del derecho del trabajo en nuestro país quedan en muchas ocasiones a la interpretación particular de muchos autores, en relación a la normatividad base, como lo es el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el primer capítulo de la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual a continuación indico los que a interpretación del Doctor Néstor de Buen ha señalado como tales:

#### *i).- El equilibrio de las relaciones entre trabajadores y patronos. (Art. 2).*

Este principio pretende crear un equilibrio entre las partes, a través del desequilibrio como pasa en nuestro país, es decir nuestra Ley considera al trabajador como un sector desprotegido y pretende desequilibrar la balanza para crear un equilibrio social y estabilizar las indiferencias entre partes, particularmente difiero con este principio, ya que si existe una desigualdad social este principio solo acepta la misma y la fomenta, la toma como un hecho existente y lo combate de manera ilógica con mas desigualdad.

Este principio considero es fundamental, pero no creo que haciendo más desigualdades, logre el equilibrio, ya que el mismo debe de ser procurado a través de herramientas que eviten la desigualdad y no solo la sobreprotección de la clase obrera como actualmente lo hace la Ley Federal del Trabajo, una de las herramientas que considero que da seguridad a las partes es la jurisdicción voluntaria en materia laboral, misma que existe en la realidad, pero carece de una estructura y regulación específica, por ende, encuentro en el propósito de esta investigación un medio por el cual procura el equilibrio entre las partes, pero no solo de manera sobre proteccionista, si no a través de formalidades de den certeza a las partes y evitando la desigualdad, el desequilibrio y la injusticia.

*ii).- El concepto de justicia social (art.2 y 17).*

La justicia social va muy de la mano con el principio que antecede y puede ser entendida como la necesidad de lograr un reparto equitativo de los bienes sociales ya que en una sociedad con justicia social, los derechos humanos son respetados y las clases sociales más desfavorecidas cuentan con oportunidades de desarrollo. En materia laboral al procurar la justicia social, se llegan a extremos que desequilibra a la sociedad a través de la sobreprotección de la clase obrera, muchas veces este desequilibrio produce injusticia, razón por la cual y en base al principio antes explicado, reitero en indicar que para alcanzar la igualdad y la justicia social, es necesario crear herramientas que la procuren y no crear una sobreprotección obrera, por lo que reitero en considerar que la regulación adecuada de la jurisdicción voluntaria en materia laboral, resulta no solo es una buena idea, si no que es una necesidad legislativa que pretenderá buscar la justicia social al dar certeza a los actos jurídicos que se realcen en materia laboral, procurando con ello ser un instrumento de la veracidad de los hechos y no una sobreprotección destinada a una sola clase social.

*iii).- El trabajo como derecho y deber social (art. 3ero.).*

Es evidente que en nuestro derecho laboral la estabilidad del trabajo es uno de los principales objetivos que se buscan, el trabajo no es considerado solo como una actividad, sino un derecho, ya que este trae consigo el desarrollo social, por ende la sociedad en general tiene derecho a trabajar y tiene el deber de hacerlo pues si hay desarrollo individual, traerá consigo de manera colectiva el desarrollo de la sociedad, por ende la Ley tiene la función de procurar las relaciones laborales así como fomentar el empleo protegiendo las condiciones de las mismas y sentando bases fundamentales para el adecuado desarrollo del mismo. Esta estabilidad y procuración del trabajo como un derecho y un deber, es susceptible de ser fortalecida a través de regulaciones legislativas adecuadas como lo es la jurisdicción voluntaria en materia laboral, pues si se da certeza a los actos jurídicos en materia laboral, se consigue el fomento al trabajo, la justicia en materia laboral y la procuración de la misma, lo que llevaría a una evolución en materia laboral y traería consecuencias sociales en materia laboral, motivo por el cual no la presente investigación resulta útil y aplicable en beneficio de este principio.

*iv).- Libertad, Igualdad, Dignidad, Salud de los trabajadores.*

La Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo “no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel de vida decoroso para el trabajador”<sup>1</sup>, este artículo resulta lógico al considerar que el trabajo es un derecho y deber social, y procura establecer grosso modo, las condiciones con las cuales deben de realizarse las actividades laborales. La jurisdicción voluntaria en materia laboral procurará este principio a través de su regulación en la propia Ley, lo cual dará seguridad tanto a la clase obrera como a la trabajadora pues prevendrá litigios

---

<sup>1</sup> Ley Federal Del Trabajo, Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Última Reforma, DOF 30-11-2012.

contenciosos y riesgos en materia laboral, ya que invita a las partes a realizar los actos jurídicos en materia laboral de manera regulada y aprobada por la autoridad competente, repercutiendo en beneficio de las partes en materia laboral de prevenir adecuadamente riesgos laborales de todo tipo, como los litigiosos como los riesgos de trabajo, por citar un ejemplo: la constitución de comisiones de seguridad e higiene y sus funciones podrán ser reguladas de manera adecuada, podrán ser revisadas, aprobadas y oficializadas a través de la jurisdicción voluntaria y no como pasa actualmente en muchos casos que se realizan hasta que una inspección del trabajo determina establecerla, o peor aún cuando ya existió algún accidente de trabajo, lo cual lleva a tapar el pozo una vez que el niño se cayó en el, razonamiento que me parece inadecuado y que puntualizo en que el regular la jurisdicción voluntaria en materia laboral procurará y fomentará la prevención de todo tipo de posibles riesgos existentes, motivo por el cual resulta partidario y necesario para la procuración del presente principio fundamental en materia laboral.<sup>2</sup>

#### B).- Principios Procesales.

Resulta importante analizar a los ojos de la Ley Federal del Trabajo, los principios procesales que resultan ser columna del derecho procesal laboral, esto, porque en base a estos principios deben de ser regidos los actos que realizan las autoridades laborales, esto funciona como una medida de rectitud y parámetro que apoyan a los propios servidores públicos a servir con el espíritu de la ley que rige la materia y que en este caso, resulta ser la propia Ley Federal del Trabajo, a pesar de que existen teóricamente diferentes perspectivas respecto a los Principios del derecho procesal laboral, la Ley Federal del Trabajo de conformidad con lo expuesto en los artículos 685, 686, 687 y 688, muestra los siguientes principios:

1. *Publicidad.*
2. *Gratuidad.*

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Edit. Porrúa, México, 2006, pp. 65-69.

3. *Inmediatez.*
4. *Oralidad predominante.*
5. *Instancia de parte.*
6. *Economía procesal.*
7. *Concentración y sencillez del proceso.*
8. *Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal de trabajo.*

Tomando en cuenta la literalidad del artículo 685 en cual indica: “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, Predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”

El punto a destacar en este capítulo en relación al tema principal de esta investigación, resalta en ver que el la jurisdicción voluntaria debe de formar parte de derecho procesal laboral, ya que no necesita de ser contencioso, para que reúna todos los elementos necesarios, tal es el caso que la ley Federal del Trabajo incluyen esta jurisdicción de manera análoga en el capítulo de “procedimientos para procesales o voluntarios”, motivo por el cual analizo los principios de acuerdo a la jurisdicción voluntaria de la siguiente manera:

*i).- Público.*

Un principio fundamental el cual abre el derecho laboral para todos, ya que regula las relaciones laborales a través de una Ley Federal la cual no es exclusiva para algunos pocos, sino que es para todos ya que la aplicación legal también recae en todo el país, por tal circunstancia la jurisdicción voluntaria lo es de la misma manera, debe de ser proporcionada para todos a instancia de parte, como he explicado a lo largo de la presente investigación, la jurisdicción voluntaria en materia laboral existe y se lleva a cabo, pero sin una regulación o estructura adecuada, sino que está distribuida a través del contenido de la Ley sin existir un procedimiento viable y adecuado y sin tener los elementos

necesarios para facultarla de la jerarquía que merece, pero la misma debe de formar parte del derecho procesal laboral, motivo por el cual el análisis de estos principios resultan fundamentales en la presente investigación, y en particular en este principio es notable ver que no se atenta contra el mismo si no que lo fomenta al abrir la jurisdicción voluntaria a todos en general.

*ii).- Gratuito.*

Este trámite como todos los que realizan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no desenvuelve un costo para las partes, al menos no debe de ser de esta manera, ya que como explico en el punto anterior, corresponde la realización de esta función a la Junta y por ende tiene el deber de realizar de manera adecuada la jurisdicción voluntaria de las partes a través de ésta, sin embargo cabe mencionar que no existen los procedimientos adecuados de manera específica para poder constituir la jurisdicción voluntaria de manera eficaz, es por eso que es necesario constituir una estructura a la misma, así mismo la jurisdicción voluntaria no atenta contra el principio de ser gratuito, la idea es que como los demás procedimientos ante la Junta, se realicen de manera gratuita.

*iii).- Inmediato.*

Este acto jurídico debe de ser realizado con la mayor inmediatez posible, que aunque no lo dicte la ley de manera literal, si se encuentra previsto en el cuerpo de la propia legislación y en la práctica no se realiza, es por ello que la correcta identificación y procedimientos de jurisdicción voluntaria dentro de la Ley, fomentaría la inmediatez de la justicia en materia laboral, y no como en el momento que si se llega a requerir con los pocos instrumentos que prevé la actual legislación, se deja a las autoridades con un gran reto a averiguar cómo realizar ciertos trámites, como imponer ciertas jerarquías a resoluciones que emiten, y esto atenta contra la inmediatez del proceso, razón por la cual considero que la adecuada

regulación de la jurisdicción voluntaria resulta una herramienta muy viable y práctica para la procuración de este principio procesal.

*iv).- Oralidad predominante.*

Probablemente uno de los principios más particulares que encontramos en materia legal dentro de nuestro país, ya que en otras ramas del derecho suele predominar lo escrito sobre lo oral, siendo una característica importante que predomina en los procesos litigiosos laborales, en el caso específico de la jurisdicción voluntaria, no se sigue en la casualidad ya que tienden a ser escritos en los que las partes pretenden constituir situaciones de derecho, como lo es la inscripción de los reglamentos internos de trabajo, las constituciones de comisiones de seguridad e higiene, las inscripciones de contratos colectivos y revisiones de los mismos, situaciones que por la naturaleza de las mismas tienden a predominar el que sea por escrito, sin embargo en situaciones específicas como lo son los convenios de terminación de relación laboral así como renunciaciones unilaterales de los trabajadores a su trabajo, si es posible incluir para dar seguridad a las partes y no violentar sus derechos, este principio de oralidad.

*v).- Instancia de parte.*

La jurisdicción voluntaria resulta ser un procedimiento donde las partes acuden ante la autoridad laboral competente a hacer valer y ratificar su voluntad constituir un hecho jurídico laboral, razón por la cual resulta ser un claro ejemplo de cómo poner en práctica este principio rector del derecho procesal laboral, y es que es el fundamento de la jurisdicción voluntaria, la libre voluntad de las partes de acudir ante la autoridad a constituir una situación laboral nueva, por ende este principio fundamenta la existencia de la jurisdicción voluntaria, lo cual debe de llevar a regularla de manera adecuada, motivo por el cual me encuentro en la realización de la presente investigación y pretendo hacer valer.

*vi).- Economía Procesal.*

Este, desde mi punto de vista es uno de los principios sobre los que debe de basarse el fin de la jurisdicción voluntaria, ya que como lo dicta este principio, se busca la mayor eficiencia en el menor tiempo posible, lo cual a grandes magnitudes traerá consigo una labor más eficaz por parte de la autoridad, una mejor atención y especialización a los asuntos, una disminución de carga de trabajo y se logrará cumplimentar con los términos que prevé la Ley, que difícilmente podemos observar se realicen en la actualidad. En un sondeo informal con miembros de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco indican que un 70% de las demandas nuevas, se arreglan en las primeras audiencias de conciliación, motivo por el cual se crean las líneas de primer contacto, medios que permiten y fomentan la economía procesal, sin embargo, si se regulara de manera adecuada la jurisdicción voluntaria en materia laboral, fomentarían este principio a todas luces, pensemos solamente en todos aquellos convenios de terminación de relación laboral que quedarían con categoría de laudo (cosa juzgada) sin materia para dirimir, todas las demandas que dejarían de interponerse por ya existir un convenio adecuado que de certeza a las partes, los reglamentos interiores de trabajo que posean la investidura necesaria para regular a las fuentes de trabajo, las innecesarias huelgas que dejaría de haber al existir un adecuado contrato colectivo inscrito y regulado por la autoridad laboral, esto solo por citar algunos ejemplos, que concluyen lo eficaz que puede llegar a ser la adecuada regulación de la jurisdicción voluntaria en materia laboral.

*vii).- Concentración y sencillez del proceso.*

Al hablar de concentración y sencillez en el proceso, nos referimos a que todo proceso incluso los para procesales o voluntarios deben de evitar complicarse, prolongarse y expandirse, si no que por lo contrario deben



estar enfocados a la resolución adecuada por parte del tribunal laboral correspondiente, en este caso de actos voluntarios en materia laboral y su adecuada aplicación de los mismos, es un claro ejemplo de cómo poner en práctica el presente principio, puesto que resulta ser una medida, que concentra las actuaciones del acto jurídico, así como evita complicaciones en un procedimiento contencioso, ya que si se da la formalidad y carácter necesario a un acto voluntario en materia laboral, éste tendrá la vestidura suficiente para evitar en un futuro, un posible litigio que prolongue y atente contra el principio procesal.

*viii).- Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal del trabajo.*

A diferencia de las diferentes ramas del derecho procesal en nuestro país, el proceso laboral se lleva a cabo siempre con la tutela en beneficio del trabajador, esto en relación a que nos encontramos con una evidente ley proteccionista, y no una ley de iguales, y a pesar que muchas ocasiones trae consigo imparcialidades en los actos de autoridad, la falta de correcta aplicación de los actos voluntarios en materia laboral, traen consigo el fomento de esta injusticia social que pudiese llegar a ocurrir, ya que al no llevarse de manera adecuada, carecer de procedimientos específicos, y resoluciones con fuerza legal, los sujetos del derecho del trabajo mexicano, son susceptibles de sufrir actos autoritarios que les perjudiquen o que atenten directamente contra el resto de los principios procesales, por lo que mi propuesta de regular de manera adecuada los actos voluntarios en materia laboral, no solo apoya el principio de tutela en beneficio del trabajador, si no que a su vez crea una certeza jurídica para todas las partes del proceso, beneficiando a cada uno de estos, así como a la propia autoridad.

C).- Los principios rectores del contrato de trabajo.

Tomando en cuenta que la presente investigación versa sobre la jurisdicción voluntaria en materia laboral, consideré que es importante incluir principios del derecho del trabajo que no sean meramente procesales o fundamentales, sino que tengan que ver con otro aspecto importante en el derecho laboral como lo es el contrato de trabajo, ya que a pesar de no ser un acto jurisdiccional, si es la expresión de voluntades de las partes de obligarse a ciertos deberes de manera bilateral, sin dejar de ser un acto laboral que tiene que estar regulado bajo la misma perspectiva, ya que no se podrá disponer libremente si no mediante la propia regulación laboral, cabe mencionar que dichos principios están vistos desde la perspectiva del Maestro Alfredo Sánchez Castañeda, misma que considero sumamente conservadora y protectora a los derechos de los trabajadores y que con mayor razón pretendo hacer valer que si la jurisdicción voluntaria en materia laboral no atenta contra los derechos protectores de los trabajadores, la misma resulta útil y practica para todas las partes del derecho laboral mexicano:

*i.- Principio Protector.*

Considerado como un principio que pretende proteger a la parte trabajadora, con el objeto de crear una igualdad sustantiva, al ser considerado desigual al patrón, este principio tiene su justificación en el artículo 123 de la Constitución así como en la creación de la propia Ley Federal del Trabajo, ya que estos elementos jurídicos han sido creados para regular las relaciones laborales, mismas que no son consideradas entre iguales ya que si no, seguirían bajo la regulación civil, el Maestro Sánchez Castañeda explica que este principio tiene 3 distintas formas de aplicación en nuestro derecho laboral: la regla *indubio pro operario* (criterio que debe utilizar el juez o intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador); la regla de *norma más favorable* (determina que en el caso de que haya más de una norma aplicable, debe de optarse por aquella que sea más favorable aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos de la jerarquía de las normas); y la regla de la *condición más beneficiosa* (criterio

por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe de servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera encontrarse el trabajador).<sup>3</sup> Basados en estos principios, es como llegamos a comprender el porqué existe la suplencia de la queja, entrando más a fondo en la presente investigación destacaría respecto a este principio antes mencionado, la él implementar la jurisdicción voluntaria en materia laboral de manera formal, no atenta contra el principio proteccionista del derecho laboral, si no por lo contrario, da una mayor certeza y seguridad al trabajador de los actos laborales, al tener un filtro jurisdiccional como lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, por mencionar un ejemplo, la regulación de los reglamentos interiores de trabajo presentados ante la junta local de conciliación y arbitraje por parte de la comisión integradora o revisora de dicho reglamento de una fuente de trabajo particular, permite el correcto análisis, protección y da la certeza a las partes de que dicho instrumento no esté atentando contra los derechos fundamentales de los trabajadores, con este ejemplo es claro apreciar que mi propuesta tiende a continuar con esa protección que la ley otorga al trabajador.

#### *ii.- Principio de irrenunciabilidad.*

El fundamento de este principio proviene desde la propia creación de la Ley Federal del Trabajo la cual desde tiempos de proyecto de ley se estableció como parte del artículo 15 como a continuación cito: “En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores.”<sup>4</sup> Motivo por el cual considero que este principio se funda en el propio espíritu de los legisladores por blindar los derechos obreros, actualmente podemos definir este principio como la imposibilidad jurídica de privarse de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en

---

<sup>3</sup> SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, Editorial Universidad Autónoma de México, México p. 24.

<sup>4</sup> *DIARIO DE DEBATES* 1931, Tomo II, 22 de mayo de 1931, p. 25.

beneficio propio.<sup>5</sup> A diferencia del derecho común donde las partes tienen el derecho de renunciar a ciertos beneficios o prestaciones, por tratarse de derechos entre iguales, en materia laboral, esto resulta inapropiado, pues basándonos en el principio anterior, la Ley es la encargada de proteger los derechos del obrero, tal es el caso que impide la renuncia de sus derechos a pesar que por voluntad propia lo exprese de esa manera, principio que nace de buena fe pero que en la práctica crea una desigualdad muy superior entre las partes, que a pesar de no ser considerados iguales, atenta contra ese equilibrio sustancial que pretende conseguir y trae consigo la injusticia; sin embargo, buscando cambiar ese desequilibrio entre las partes, esta investigación pretende apoyar a no cruzar esa delgada línea entre lo desproporcional, siendo el caso que la formalización de la jurisdicción voluntaria, en ningún aspecto atenta contra el presente principio, pues al dar certeza y seguridad a las partes, le otorga la misma al propio trabajador y cumple con su función de protegerlo impidiendo la renuncia a sus derechos, dando un ejemplo para este caso, y apoyándome en la propia ley, en las situaciones de realización de convenios de terminación de relación laboral o renuncia unilateral a su trabajo por parte del trabajador, la ley es muy clara al establecer en su artículo 33 que para que estas modificaciones contractuales sean válidas, es necesario hacerse por escrito, con las circunstancias y los derechos correspondientes, mismo que deberá de ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, autoridad que lo aprobará siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, en un párrafo anterior el propio artículo 33 establece que será nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones, y demás prestaciones; a pesar de establecer una base la Ley, en la práctica es muy difícil que se lleve a cabo de manera adecuada, puesto que la autoridad hoy en día solo se percata de la personalidad de las partes y de la entrega en caso de

---

<sup>5</sup> SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Op. Cit.*, p. 24.

haberlo, del finiquito correspondiente, sin embargo no entra al estudio del propio convenio, situación que deja en total estado de indefensión tanto a la parte obrera por no tener la certeza de la irrenunciabilidad de derechos, como a la parte patronal ya que no le da la validez suficiente al convenio para ser válido, corriendo el riesgo de en un futuro de contener un convenio inválido mismo que carece de fuerza legal, puede que esta situación se dé a causa de la omisión de la Junta de entrar al estudio del mismo, sin embargo la Ley solo establece una base y no un procedimiento ni estructura para poder alcanzar los objetivos planteados en este artículo, es por ello que en este segundo ejemplo, cabe mi propuesta de crear dentro de la Ley Federal del Trabajo una estructura adecuada y procedimiento a la Jurisdicción Voluntaria.

*iii.- Principio de Continuidad.*

Principio del contrato laboral y del derecho obrero que tiene como objetivo el de mantener la estabilidad laboral, creando una obligación para el patrón de continuar con la relación laboral, es decir que el derecho laboral pretende vincular a las partes de manera indefinida y procura crear en el ambiente obrero un área de confortabilidad y tranquilidad en el empleo y el desarrollo individual de los trabajadores, situación que en teoría suena coherente, sin embargo en la práctica este tipo de situaciones lleva a la mediocridad laboral, a la estabilidad sin ganarla y a la falta de superación obrera que trae consigo diversos efectos en los objetivos patronales, por otra parte, la evolución de la realidad ha superado la ley y este principio de buscar la estabilidad laboral, ha producido la falta de empleo, la falta de compromiso por parte de los patrones por el temor de una ley poco equitativa, tal es el caso que en la actualidad se ha pretendido estabilizar un poco este principio mediante la formalización de los trabajos a prueba, por temporada y por capacitación.

Entrado un poco más en materia de la presente investigación, a pesar de no tener mucho en común, hay que destacar que la jurisdicción voluntaria entra dentro de muchos ámbitos laborales incluyendo este principio y es que, por establecer un ejemplo podríamos pensar en una compañía tipo automotriz, que tenga problemas de capital y que en vez de pensar en el despido masivo de trabajadores, logre mediante acuerdo sindical llegar a convenios que eviten los despidos y continúen con la estabilidad que busca la Ley, como podría ser la reducción de la jornada laboral, la reducción de los días laborados o reducción salarial y/o de prestaciones obreras, estos acuerdos podrían ser viables de ser realizados mediante la jurisdicción voluntaria, sin necesidad de estallar huelga ni poner en riesgo el progreso de la fuente de trabajo que se encuentre en crisis.

*iv.- Principio de primacía de la realidad.*

Este principio pareciera que no va concorde a la jurisdicción voluntaria en materia laboral, pues establece que la realidad supera a la formalidad, que más importa la realidad a lo que se pretende considerar en la forma, queriéndonos dar a entender el Doctor Sánchez Castañeda que en materia laboral, no siempre el papelito habla, en lo personal no estoy de acuerdo con este principio, ya que la expresión de la voluntad se plasma a través de elementos formales como lo son los contratos, los convenios, los recibos, etc. Por ende me cuenta trabajo comprender por qué deberíamos de separar uno de otro, probablemente por la falta de certeza y por el temor de caer en el error, la confusión o la injusticia, motivo por el cual la presente investigación pretende apoyar en el cercioramiento de los hechos a través de la formalidad y legalidad, así como de la aprobación y estudio de la Autoridad Laboral, todo esto a través de la Jurisdicción Voluntaria, misma que como he explicado con antelación, existe en materia laboral pero requiere de una estructura y regulación específica, dicha jurisdicción aportaría en particular a este principio a conocer la realidad de manera

formal, por ende no necesariamente en contrario al mismo, sino que es capaz de complementarlo.

v).- *Principio de racionalidad.*

Consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. El debido proceso exige una cierta, sustancial y razonable relación entre la ley, la seguridad, la salubridad, moralidad y bienestar de la población, esto es lo que se ha llamado la regla del equilibrio conveniente o de racionalidad o de las relaciones sustanciales.<sup>6</sup>

A este principio de racionalidad, se adecua en la totalidad con mi propuesta de regular la jurisdicción voluntaria en materia laboral y es que la propia jurisdicción voluntaria se basa y atrae este principio, creando en mi opinión una evolución en materia laboral ya que previene una contingencia litigiosa y a su vez da certeza a las partes de los actos jurídico-laborales a través de la certeza que puede dar la autoridad competente, en este caso el ejemplo que puedo utilizar es la propia jurisdicción voluntaria como producto del principio de racionalidad.

Con esto acabo con los principios más importantes en materia laboral, los cuales han sido aterrizados al tema de la presente investigación, concluyendo de manera parcial que mi propuesta no atenta contra dichos, sino que los alienta y los procura, me gusta pensar en la jurisdicción voluntaria en materia laboral, como un instrumento para la preservación de los principios del derecho laboral mexicano.

### **3.- Los Sujetos Del Derecho Laboral Mexicano.**

Considero que es importante el ubicar las partes que intervienen dentro de la materia laboral y más en específico en la jurisdicción voluntaria, por lo que comenzaré por definir como se consideran a las partes en el derecho laboral mexicano.

---

<sup>6</sup>*Ibidem*, p. 26

### A).- Trabajador.

La ley establece que el trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado, de acuerdo con la definición dada no existe diferencia en el trabajador por razón del sexo o la edad, en cuanto a ésta pueden ser trabajadores los menores de edad (14, 16 años) y los mayores de edad en cuanto al sexo tanto el hombre como la mujer pueden ser trabajadores para ello nos apoyamos en el art. 4 constitucional que en su parte relativa establece que el hombre y la mujer son iguales ante la ley; Además, en lo expuesto por el art. 165 código civil vigente en el estado de Nayarit que señala que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta; En consecuencia, el hombre y la mujer pueden ser trabajadores, de la misma definición observamos que el trabajador debe ser persona física por lo que no tienen ese carácter las personas morales, ejemplo el sindicato por ser persona moral no puede ser trabajador pero necesariamente si lo son sus integrantes.

Por la relación de trabajo se debe entender a toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión o especialidad, la actividad del trabajo debe ser personal ya que si se hace por una tercera persona tendremos otra figura jurídica que le legislador denomina intermediario.

### B).- El patrón

La figura patronal versa sobre su definición la cual encontramos en el art. 10 de la ley en los siguientes términos, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquél lo será también de éstos, la anterior disposición engloba a múltiples empresas que tienen agencias, sucursales u órganos semejantes entonces la casa matriz será el patrón de todos los que trabajan por ende la definición de empresa se debe entender como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la



unidad técnica como sucursal, agencia y otra forma semejante que contribuyan y sean parte integrante de los fines de la empresa.

Entrando más en detalle de la subordinación laboral o nexo causal hay que tomar en cuenta que los doctrinistas anteriormente se referían a los términos dirección y dependencia en lugar de subordinación jurídica y el primero se objeto por considerar que el patrón debería decirle al trabajador cómo realizar su trabajo y el segundo porque tenía sentido económico ya que a través del salario el trabajador dependía del trabajador.

La subordinación jurídica consiste en la facultad que tiene el patrón de ordenar por sí o por conducto de su representante al trabajador que realice su trabajo en los términos de la contratación y el trabajador tiene la obligación de obedecer al patrón o su representante.

“El elemento subordinación jurídica es lo que permite diferenciar al contrato individual de trabajo de otros que le son semejantes, como por ejemplo, el contrato de obra o el de prestación de servicios profesionales ejemplo: contrato de obra algo que mandamos a hacer y de trabajo lo que tenemos como trabajador.”<sup>7</sup>

Es por ello que encontramos de manera general y fundamental las principales figuras del derecho laboral, los trabajadores y los patronos, mismos que intervienen directamente en todos los actos de jurisdicción voluntaria que pueda haber, sin embargo y derivados de estas dos principales figuras encontraremos algunas otras como lo son:

### C).- Los sindicatos

El Maestro Mario de la Cueva nos menciona que los sindicatos son: “el resultado de una asociación profesional para proteger al hombre que trabaja, el sindicato surge por la propia naturaleza del hombre, de la unión con sus semejantes, por lo que tiene como medio y fin de la unión de los trabajadores para la lucha por una existencia

---

<sup>7</sup> CLIMENT BELTRAN Juan B., *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias*, Editorial Esfinge, México, 2007 pp. 52 - 53.

digna de ser vivida por seres humanos<sup>8</sup>”, en la actualidad es difícil ver ese ideal de sindicato como figura colectiva que tiene la encomienda de procurar los derechos de sus trabajadores, que debe de ser el encargado de fortalecer a la clase obrera mediante la fuerza colectiva, lamentablemente el sindicalismo nacional es visto por muchos como figuras sociales que luchan por sus intereses propios y resultan ser por lo general, una carga adicional para la parte patronal así como a la misma clase obrera, difícilmente encontrando beneficios reales para éstos. Sin embargo y entrando en materia de la presente investigación, me gustaría introducir a los sindicatos como una de las partes intervinientes en los procedimientos voluntarios jurisdiccionales, probablemente como medio representativo de la parte obrera, pero a final de cuentas participa en situaciones como: inscripciones o revisiones de contratos colectivos de trabajo, depósitos de reglamentos interiores de trabajo, acuerdos o convenios colectivos, así como en todos aquellos en las que como parte sindical este facultado para intervenir.

#### D).- Los Intermediarios

Así como no son considerados meramente patronos dentro de la relación laboral por no tener íntimamente una relación con el trabajador, sí deben de considerarse parte del derecho laboral pues se ven involucrados en sucesos que repercuten directamente a éstos, tal es el caso que pueden ser los beneficiarios de una actividad que desarrolle un trabajador, esto por la actual flexibilidad laboral existente en nuestro país, teniendo sus limitaciones por no ser parte directa de la relación laboral, pero si estar involucrado en la misma, aunque tendrán sus limitaciones naturales.

#### **4. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.**

Como sabemos, la Ley Federal del Trabajo es publicada en 1931, sin embargo de 1884 a 1928, los asuntos laborales eran regidos por el Código Civil de 1884, mismo que fue influenciado por el derecho napoleónico, en el que lo laboral era regulado en el capítulo de “arrendamiento de obras y servicios”; en el Código Civil de 1884 el

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo* Tomo II, Editorial Porrúa, México 2006, pp. 261-261.

titulo era Contrato de Obras Cap. XIII y eran incluidos temas como: servicio domestico, servicio por jornal y obras a destajo<sup>9</sup> , razón por la cual debemos de entender que el derecho laboral tiene su base en el Código Civil y debe ser analogado a esta materia de manera íntima tal es el caso que actualmente es utilizado de manera supletoria el propio Código Civil Federal. Lo que me parece importante es que la materia laboral era incluida en el propio Código Civil por así ser la naturaleza del mismo, posteriormente fue regido por el artículo 123 Constitucional, pero la Ley no fue publicada si no hasta 1931 en ese tiempo, la materia laboral era regida por la Constitución, Jurisprudencias, la costumbre así como la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero sin existir una estructura legislativa, por lo que continuo rigiendo la misma base y funcionamiento del Código Civil Federal.

Desde 1931 el espíritu de los legisladores al regular la materia laboral, siempre fue contemplando la voluntad de las partes como un hecho existente como es apreciable ver en parte del razonamiento para regular el contrato de trabajo al indicar: “Los efectos del contrato que el derecho común se determina por la voluntad de las partes, la ley pretende reglamenta los efectos del contrato tales como: salario, jornada, descansos legales, reglamentos, trabajo de los menores así como obligaciones legales”, más adelante indican los legisladores que “la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes depende de la voluntad de estas de dar por terminada la relación que los unía.”<sup>10</sup>

Mas a detalle y en base a lo antes citado, los legisladores regularon esta voluntad de las partes a través de artículos que describo a continuación:

Art. 17.- Contrato Individual.- Es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución determinada.

Art. 38.- Contrato puede ser por tiempo indefinido, tiempo fijo u obra determinada.

---

<sup>9</sup>CARRILLO Roberto, *Convección y contrato en el derecho del trabajo Prologo del Lic. Xavier Icaza Magistrado de la S.C.J. Sala del Trabajo*, Publicaciones de la Universidad Obrera de México, México, 1937, p. 13.

<sup>10</sup> *DIARIO DE DEBATES* 1931, Tomo II, 22 de mayo de 1931, p. 20.

Modificación al contrato.- Art.121.- en base al procedimiento que marque la ley a petición de las partes.

Capítulo. XIV terminación del contrato. I.- Por mutuo consentimiento de las partes.”<sup>11</sup>

Como es posible apreciar con lo que respecta al contrato individual de trabajo, de primera instancia lo define y le da las características indispensables que debe de contener, posteriormente habla de las posibles modificaciones que se le pueden hacer a éste, el cual debe de ser a petición de las partes, estableciendo de manera muy clara que la voluntad de las partes rige las posibles modificaciones de un contrato, siguiendo los procedimientos que marque la ley, pareciera irónico, pero actualmente seguimos en cuanto jurisdicción voluntaria en materia laboral, sin aquellos procedimientos que nos marca la ley, ya que no existen, no son claros y resultan necesario. Por último el proyecto de ley nos habla del capítulo de terminación del contrato y vuelve a redundar claramente en su fracción I que será por mutuo consentimiento de las partes, situaciones jurídicas que considero son actos voluntarios de las partes que pretenden hacer valer ante la autoridad competente a lo que considero jurisdicción voluntaria; posteriormente y para hacer valer que desde entonces existía esta voluntad de partes de constituir o modificar una situación de derecho, los legisladores indican en su artículo 50 que: “Contrato Colectivo termina por mutua voluntad de las partes.”<sup>12</sup>

Con este artículo es mi deseo dar a entender que la jurisdicción voluntaria en materia laboral involucra no solo a la parte patronal y obrera directamente, sino a las partes que lo rodean y que es necesaria para hacer valer situaciones que desde principios de la Ley existen y han querido ser reguladas, pero no ha habido el medio indicado.

Partiendo de estas aportaciones provenientes del espíritu de la Ley Federal del trabajo, es totalmente viable apreciar dos aspectos: el primero es que la jurisdicción voluntaria siempre ha existido y forma parte del derecho laboral mexicano

---

<sup>11</sup> *Ibidem*, p.20.

<sup>12</sup> *Ibidem*, pp. 20 - 40.

insistiendo que solamente de manera real, mas no a si estructurado y regulado de manera adecuada, con esto quiero llevar a analizar que desde los precedentes legislativos laborales, existe la situación real y que la misma a través de los años no ha podido ser aplicable como debería de serlo.

En segunda instancia quiero hacer constar que el derecho civil era el encargado de regular las situaciones laborales, así como que nuestra Ley Federal del Trabajo utiliza la estructura de ésta en su propia Ley, queriendo hacer notar que a pesar de caminar paralelamente una y otra ley, considero que lo laboral se ha quedado truncado y le ha hecho falta evolucionar, ya en su contenido denota muchas lagunas o falta regulaciones específicas como pasa con la jurisdicción voluntaria en materia laboral, y es motivo para la realización de la presente investigación con la cual pretendo fundamentar mi idea de regular de manera formal la jurisdicción voluntaria en materia laboral, las situaciones, los procedimientos específicos, las autoridades competentes, las resoluciones y el carácter con las que éstas estén dotadas.

De primera instancia y al terminar este primer capítulo de esta investigación me gustaría concluir de manera parcial que la situación existente de ausencia de regulación de jurisdicción voluntaria en materia laboral existe, y la idea de regularla no atenta contra los principios del derecho laboral mexicano si no que tal como se analizó cada uno de éstos, los procura y los fomenta creando una mayor certeza jurídica para las partes lo cual pretende alcanzar la justicia laboral, así mismo introduzco a las principales figuras en materia laboral, las cuales de acuerdo a su naturaleza estarían facultadas para hacer valer la jurisdicción voluntaria, esto tomando en cuenta que a sobre ellos recaerá las ventajas de la regulación de jurisdicción voluntaria, por último pretendo fundamentar la existencia y necesidad de regular esta figura jurídica con antecedentes legislativos en materia laboral, el espíritu del legislador y la constante necesidad de hacer valer esta voluntad de las partes de manera formal, así como su íntima relación con el Código Civil, su similitud y su estructura legislativa similar derivado de ese origen de la Ley.

## **5. Conclusión.**

Una vez analizado este capítulo, es importante destacar, que las cuestiones previas que se pretenden analizar, tiene por objeto cumplir con la primera parte del procedimiento deductivo de la presente investigación, ya que se comienza desde lo más general , como son los principios del derecho laboral, abarcando en éste, los fundamentales, procesales, rectores del derecho del trabajo; y analizando cada uno de éstos, es como se da la pauta para continuar con el análisis, ya que la problemática existente y que se pretende modificar, atenta a su vez con los propios principios, y la solución se encuentra respaldada por buscar la preservación y fortalecimiento de estos principios, con ello automáticamente se justifica la necesidad de realizar la misma y fundarla en las bases del derecho laboral como lo son los principios de la materia.

Posteriormente se analizó los sujetos del derecho laboral dentro de las cuestiones previas, ya que me parece fundamental saber sobre quien estará repercutiendo la problemática y la posible solución que se suscite en la investigación, cuestión que considero debe ser prevista, analizada y muy clara, por lo que pretendí extender dicha parte para dejar lo más claro posible los sujetos que pueden intervenir en hechos y fenómenos laborales y que a los mismos se busca dar la mayor certeza posible, pero nunca hay que perder de vista en una investigación de este tipo, la particularidad, de sobre quien estará repercutiendo las modificaciones que se realicen, ya que es una de las bases principales para concluir de manera adecuada, las conclusiones y modificaciones aportadas.

Por último, se analizó y estudió los antecedentes de la Ley Federal del trabajo, con el objeto de asentar cual es el precedente y origen de la misma, ya que es en ese ámbito como se deberá de evolucionar y crecer, regulando las relaciones de trabajo, pero sin olvidar ni despagarnos de las raíces y principios que le dieron origen a la misma, prosiguiendo con el método deductivo antes mencionado, pero en los diferentes aspectos de la ley, como he explicado en antelación ya sea en base a sus principios, sujetos o antecedentes legales.

## II.- JURISDICCIÓN VOLUNTARIA.

### 1. Introducción.

Para entender el objeto de la presente investigación, dedico este capítulo al estudio de la Jurisdicción voluntaria como tal, lo que significa, su perspectiva doctrinal, legislativa, jurisdiccional y práctica, con esto pretendo dar la base para poder identificar todos aquellos actos que sean viables de ser clasificados en este tipo de jurisdicción, con ello y en base a los fundamentos del derecho laboral podré lograr crear un nexo que aclare con mayor facilidad, las ideas que se explayarán posteriormente.

### 2. Perspectiva Doctrinal.

Para iniciar el estudio es importante destacar lo que es jurisdicción y una vez entendida la misma podremos conocer más a detalle la jurisdicción voluntaria, jurisdicción puede definirse como la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso correcto, de la aplicación de la norma general al caso concreto puede deducirse, a veces, la necesidad de ejecutar el contenido de la declaración formulada por el juez, y entonces, la actividad jurisdiccional es no solo declaratoria sino ejecutiva también.<sup>13</sup>

La jurisdicción voluntaria existe dentro del derecho de manera opuesta a la jurisdicción contenciosa, para poder comprender lo que jurisdicción voluntaria significa, es importante conocer que es lo que no es, por lo que comenzaré explicando lo que se asume por jurisdicción contenciosa, ésta es aquella que se ejerce *inter nolentes*, esto es entre personas que tienen que acudir a juicio contra su voluntad por no hallarse de acuerdo sobre sus pretensiones respectivas, por otro lado debe entenderse por jurisdicción voluntaria, se ejerce *inter volantes* es decir entre personas que se hallan de acuerdo sobre el acto que se ejecuta o a solicitud de una sola persona a quien importa la práctica de algún acto , en cuya contradicción no

---

<sup>13</sup> DE PINA, Rafael, *Instituciones de Derecho Procesal Civil, México*, Editorial Porrúa, México 1976 pp. 59 – 60.

aparece interés de tercero, en segundo término hay que destacar que la jurisdicción contenciosa se verifica con conocimiento legítimo de causa y la voluntaria sin conocimiento de causa o con sólo conocimiento informativo y de aquí la distinción que hacen de la jurisdicción voluntaria en simple cualificada, según que se necesite o no conocimiento, otra importante diferencia entre estos dos tipos de jurisdicciones es que la contenciosa se ejerce pronunciando un fallo o una providencia con arreglo a lo que resulta de lo expuesto y probado por las partes, y en la voluntaria solo se pide a la autoridad la intervención de su autoridad para dar fuerza y eficacia a aquel acto.<sup>14</sup>

Una vez entendidas y vistas las diferencias entre la jurisdicción voluntaria y la contenciosa, hay que destacar que entre doctrinistas civilistas, existen discusiones y críticas sobre la jurisdicción voluntaria ya que no le encuentran el fundamento de ser considerada una jurisdicción, por su naturaleza y actividad sustancialmente administrativa, Calamadre sostiene que la jurisdicción voluntaria es parte de la rama administrativa, ya que según su criterio ésta son todas aquellas actividades con las cuales en formas múltiples y a través de organismos variados, el Estado interviene para integrar la actividad dirigida a la satisfacción de sus interés mediante el desarrollo de las relaciones jurídicas, por lo que continua indicando que debería de entrar en la función social y no la jurídica, finaliza indicando que puede ser considerada como “la administración pública de derecho privado ejercida por órganos judiciales”,<sup>15</sup> sin embargo, la naturaleza de este tipo de jurisdicción surge desde el derecho romano, apareciendo por primera vez dicha expresión de *iurisdictio voluntaria* en las fuentes jurídicas y extra jurídicas en el Libro I de las Instituciones de Marciano, y su mención se encuentra recogida en D. 1.162.2 párrafo.-I; el texto de marciano el término de la contraposición de la *iurisdictio contenciosa* corresponde a la *iurisdictio voluntaria*. El vocablo voluntaria no alude en el caso a que el magistrado, por propia voluntad pueda conceder o negar su participación, sino que apunta a que la participación del magistrado se ejerce *inter volentes*, es decir entre personas que

---

<sup>14</sup> *Ibidem*, pp. 77-78.

<sup>15</sup> CALAMANDREI, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Editorial Leyer, Buenos Aires, 2005, pp. 112-117.



espontáneamente, voluntariamente, reclaman o solicitan su intervención y que están de acuerdo de antemano sobre el resultado de la misma, con la particularidad de que tal acuerdo debe persistir hasta el momento de la resolución del magistrado y en caso contrario, cabría la vía de la jurisdicción contenciosa. La actuación del magistrado se deriva de la presentación voluntaria de las partes sin ser citados, no para que éste ampare o declare el ejercicio de un derecho o la satisfacción de un interés de una de las partes en discordia, sino para que colabore en el nacimiento de una relación jurídica consensuada por los requirentes o comparecientes.<sup>16</sup> Por ende considero que existe en fundamento necesario para dar el carácter suficiente a la jurisdicción voluntaria como tal, en mi opinión la jurisdicción voluntaria a pesar de nacer de la voluntad de las personas de constituir un hecho jurídico, y pueda pensarse que es un acto privado y que pueda pensarse que en busca de una certeza jurídica se pudiera acudir a un Fedatario Público para constituir un acto jurídico, considero que las situaciones específicas de la jurisdicción voluntaria, impiden que un Fedatario pueda constituir una situación jurídica, ya que se requiere del *imperium* suficiente para que se hagan valer los efectos correspondientes, pues no es lo mismo constituir bajo Escritura Pública un medio de probanza, a una sentencia.

A manera de conclusión parcial, y en base a los elementos planteados con antelación me permito realizar una definición respecto a jurisdicción voluntaria la cual puede entenderse como: “El ejercicio espontaneo de las partes de dotar de fuerza y certeza un acto jurídico mediante la solicitud de la intervención de la autoridad competente.” Con esta definición pretendo ampliar el horizonte de jurisdicción voluntaria no solo a que un juez tenga la facultad de realizarlo, sino que la autoridad competente, situación que pretendo aplicar a la materia laboral.

Los actos de jurisdicción voluntaria suelen ser definidos por el legislador, según el doctrinista Rafael De Pina, los actos pueden ser, con relación a la materia civil mercantil o laboral y en estos casos “el juez puede variar o modificar las

---

<sup>16</sup> FERNÁNDEZ DE BUJAN, Antonio, *Jurisdicción Voluntaria en Derecho Romano*, Edit. Reus S.A., Madrid, 1999, pp. 23-27.

providencias que dicte sin sujeción a los términos y formas establecidas respecto a la contenciosa”<sup>17</sup>.

En cuanto a los principios que rigen la jurisdicción voluntaria, Fernando Cárdenas González considera que son los siguientes:

*i).- Su fuente es la ley.-* Tal como lo analizamos con antelación, el ejercicio de la jurisdicción voluntaria dependerá de lo que la ley establezca como tal, de lo que la ley competente opte por considerar y yo opino que este principio es el que nos permite dar la pauta de cuáles son los actos que necesariamente requieren de la intervención de la autoridad para constituirse de manera adecuada, y por ende dar la certeza jurídica suficiente, ya que no se podrá acudir ante la autoridad competente a solicitar la jurisdicción voluntaria si no existe el fundamento legal para ejercerlo, por ende resulta responsabilidad del legislador especificar y fundamentar los casos en que la jurisdicción voluntaria es aplicable, tal como en materia laboral no existe esa especificación de situaciones, por lo que me he dado a la tarea de realizar la presente investigación.

*ii).- No debe existir controversia.-* Derivado de la naturaleza del propio acto, retomamos que se busca dar certeza al mismo a través del análisis y estudio de la autoridad, mismo que debe de estar facultado del *imperium* suficiente para aprobarlo y dotarlo de fuerza legal, por ende resultaría ilógico que existiese alguna controversia, ya que en el caso de existirla inmediatamente la naturaleza del acto cambiaría de ser voluntaria a ser contenciosa, siendo el opuesto y buscando otra vía jurisdiccional, razón por la cual el ejercicio de la jurisdicción voluntaria debe de ser espontánea por las partes involucradas y con la libre intención de hacer valer un acto jurídico con el objeto de dotarlo de fuerza y certeza jurídica.

*iii).- Competencia Territorial.-* El enfoque que el doctrinista pretende dar a entender con este principio, es que la autoridad competente para conocer de los actos que se pretendan constituir ante ésta, deben de estar facultados para ejercitar

---

<sup>17</sup> DE PINA, Rafael, *Op Cit.*, p. 85.

sus facultades, regresando de tal manera al principio marcado con el i) y es que la ley, será la que determine en base a su contenido y la situación específica, la autoridad competente, la cual se determina por el lugar donde por su naturaleza se lleva a cabo el acto jurídico.

*iv).- Legitimación.-* El solicitante de las diligencias debe justificar las posibilidades o facultades que derivan a su favor para ejercer el derecho, es decir que por la naturaleza del acto, las partes deben estar facultadas para comparecer, deben de ser legalmente dotadas para acudir a actuar voluntariamente, es decir, en los casos en materia laboral en lo que acude el patrón, éste será representado mediante la persona que legalmente tenga la facultad para ello, si es persona moral, mediante su representante legal que tenga las facultades suficientes para comparecer ante la autoridad y de concretar actos jurídicos de dicha naturaleza, de la misma manera en situaciones donde los sindicatos deban de hacerlo deberá de regir el mismo principio, esto hablando únicamente en materia laboral.

*v).- Intervención del Ministerio Público.-* El autor nos indica que deberá de ser llamado el Ministerio Público únicamente en los casos en que la ley lo prevé que a manera específica, esto en razón de que el legislador consideró conveniente que los supuestos específicos que marque la ley, sea oído el Ministerio Público para tutelar el conjunto de los intereses de orden público que existen en los casos especificados por la ley.

*vi).- Concluye si hay oposición.-* Por la naturaleza de la jurisdicción voluntaria, en el momento de existir oposición, atenta contra la libre voluntad de constituir el acto jurídico, por lo que resulta inviable continuar con el ejercicio de ésta, por ende es importante incluir en mi opinión que debe de estar libre de vicios, por lo que debe de ser libre, espontánea y con la plena voluntad de realizarlo, por lo que la propia jurisdicción voluntaria nace de ese libre deseo de las partes, razón por la cual si existe hecho que sea contradictorio, finaliza o impide la constitución de la jurisdicción voluntaria.

*vii).- Son actos esencialmente revocables y deja a salvo derechos de terceros.-* El autor comenta que la ley faculta al juez para variar o modificar las providencias que dicte, sin que para ello sea necesario aplicar las formas establecidas en la jurisdicción contenciosa, sin quedar comprendidas las que tengan carácter de definitivas salvo que se demuestre que cambiaron las circunstancias que afecten el ejercicio de la acción

*viii).- No hay cosa juzgada.-* De manera meramente doctrinal resulta difícil dotar una resolución de jurisdicción voluntaria como cosa juzgada, puesto que por la naturaleza del acto, no existe conflicto alguno del cual se haya hecho valer la jurisdicción del propio juzgador, de hecho y como apreciamos en la primera parte de este capítulo, existen muchas diferencias doctrinales en cuanto a considerar a la jurisdicción voluntaria como tal, por la inexistencia de una controversia entre partes, y en este caso es el mismo, ya que doctrinalmente hablando, no puede haber cosa juzgada, sin embargo en la práctica y en razón de la evidente aceptación de jurisdicción voluntaria en la ley, ésta tiene que adoptar en sus resoluciones definitivas el mismo carácter que una sentencia, la misma fuerza legal, ya que este es el objetivo de la jurisdicción voluntaria, obtener una certeza del acto jurídico, por lo que formalmente no es considerado como tal, pero en la realidad debe de tener los efectos de cosa juzgada, tal como ocurre en materia laboral que a pesar de no ser considerada la Junta un Juzgado, ésta tiene facultades que lo asimilan a los de un juez y dan fuerza a las resoluciones dictadas por éstas, por lo que en la práctica cada una en su ámbito pero las resoluciones de la junta y de un juzgado del fuero común deben de tener la misma jerarquía, en este caso el doctrinista indica que las providencias dictadas en los actos de jurisdicción voluntaria no adquieren la autoridad de cosa juzgada.<sup>18</sup>

### **3. Perspectiva Legal.**

Para poder comprender la función de la jurisdicción voluntaria en nuestro derecho mexicano, es importante realizar el análisis correspondiente de lo que la ley

---

<sup>18</sup> CÁRDENAS GONZÁLEZ, Fernando, *La Jurisdicción Voluntaria*, OGS Editores, México, 2004, pp. 30-36.

establece en cuanto a su concepto y aplicación, por ende enfoco este punto en el estudio de la jurisdicción voluntaria dentro de la materia civil, no entraré mucho a detalle y procuraré realizar un análisis en términos generales. En nuestra Carta Magna, no es posible encontrar como tal la jurisdicción voluntaria, por ser la misma parte de los procedimientos jurisdiccionales, por ende, continuaré el presente análisis legal con la legislación que regula de una manera amplia y específica la jurisdicción voluntaria, el Código Federal de Procedimientos Civiles transcribiendo a continuación lo que esta Ley indica y una interpretación de lo que considero relevante de cada artículo.

El artículo 530 nos define lo que es jurisdicción voluntaria de la siguiente manera: “La jurisdicción voluntaria comprende todos los actos en que, por disposición de la ley o por solicitud de los interesados, se requiere la intervención del juez, sin que esté promovida ni se promueva cuestión alguna entre partes determinadas”. Considero que el legislador nos define lo que jurisdicción voluntaria es y a través del cual podremos identificarnos más a profundidad con los principios que se establecieron el título que antecede, de primera instancia volvemos a identificar los componentes básicos de jurisdicción voluntaria, actos que la ley los faculta como tales, que son a solicitud de las partes, que requieren de la intervención de la autoridad (en este caso el juez) y que no exista diferencia o conflicto entre las partes lo que a lo largo de la presente investigación hemos podido encontrar como un común denominador, con esto considero que el legislador busca establecer la base de lo que puede ser comprendido como jurisdicción voluntaria y a pesar de ser un corto precepto, resulta básico ya que con el análisis de los componentes de la misma podremos identificar que actos entran dentro de esta categoría, y cuáles no.

El artículo 531 indica: “Cuando fuere necesaria la audiencia de alguna persona, será citada conforme a derecho, advirtiéndole, en la citación, que quedan, por tres días, las actuaciones en la secretaría, para que se imponga de ellas, y se le señalará día y hora para la audiencia, a la que concurrirá el promovente, sin que sea obstáculo, para la celebración de ella, la falta de asistencia de éste.” Es este artículo se comienza a caracterizar de manera específica la regulación de la jurisdicción

voluntaria y comienza a entablar términos y condiciones como lo es en la citación de alguna persona.

El artículo 532 considera la participación del Ministerio Público de la siguiente manera: “Se oirá precisamente al Ministerio Público Federal: I.- Cuando la solicitud promovida afecte los intereses de la Federación; II.- Cuando se refiera a la persona o bienes de menores o incapacitados; III.- Cuando tenga relación con los derechos o bienes de un ausente; y IV.- Cuando lo dispusieren las leyes.” Como lo habíamos analizado en los principios de la jurisdicción voluntaria, ésta deberá de ser del conocimiento del Ministerio Público en los casos en los que existen intereses públicos y que aunque no exista disputa entre las partes, se requiere del estudio y aprobación de un tercero como lo es el Ministerio Público.

Por su parte el artículo 533 menciona que: “Si, a la solicitud promovida, se opusiere parte legítima, se seguirá el negocio conforme a los trámites establecidos para el juicio. Si la oposición se hiciere por quien no tenga personalidad ni interés para ello, el juez la desechará de plano. Igualmente desechará las oposiciones presentadas después de efectuado el acto de jurisdicción voluntaria, reservando su derecho al opositor. Así como se consideró en los principios, si existe una controversia en la jurisdicción voluntaria, ésta pierde su naturaleza y cambia a ser jurisdicción contenciosa indicándonos este artículo que se seguirá de acuerdo a lo que particularmente se establezca, existiendo una *litis* que resolver; así mismo considera cuales son las partes de la jurisdicción voluntaria y descarta a los que intervengan y no tengan interés jurídico.

A su vez el artículo 534 menciona que: “El Juez podrá variar o modificar las providencias que dictare, sin sujeción estricta a los términos y formas establecidos respecto de la jurisdicción contenciosa. No se comprenden, en esa disposición, los autos que tengan fuerza de definitivos, a no ser que se demuestre que cambiaron las circunstancias que determinaron la resolución.” Como parte importante de las diferencias existenciales entre la jurisdicción voluntaria y la contenciosa,

encontramos que existe una mayor flexibilidad en la voluntaria, ya que como se desprende de su propia naturaleza, depende y surge por la libre voluntad de las partes, situación contraria a la contenciosa que tiene a llevar una mayor rigidez en la manera en que se actúa, sin embargo algo que deja muy claro este artículo es que las resoluciones que tengan fuerza definitiva, no será modificada salvo excepción que expresa.

El artículo 535 indica que “Las resoluciones dictadas en jurisdicción voluntaria no admiten recurso alguno.” Acompañado de la lógica, si la jurisdicción voluntaria es la formalización de un acto jurídico a través del estudio y aprobación de una autoridad, derivado de la libre voluntad de las partes, por ende encontramos que no existe *litis*, no hay controversia en la misma y por su propia naturaleza, las partes no tienen porque utilizar los recursos por inconformidad de resolución, ya que al no existir *litis* no debe existir materia en contra.

En su precepto 536 se indica que “nunca se practicará diligencia alguna de jurisdicción voluntaria de que pueda resultar perjuicio a la Federación. Las que se practicaren en contravención de este precepto serán nulas de pleno derecho, y no producirán efecto legal alguno” Al igual que cualquier acto jurídico que sea contrario o en perjuicio de la Federación, este artículo de primera instancia descarta aquellos actos de jurisdicción voluntaria que se practiquen en contra del interés Público, de la Federación, los cuales serán nulos por su propia naturaleza ilegal.

En el artículo 537 el código adjetivo encontramos que “No procede la acumulación de un expediente de jurisdicción voluntaria y otro de jurisdicción contenciosa”. Utilizando la lógica de nuevo podemos darnos cuenta que no es posible la acumulación de dos juicios que resultan naturalmente opuestos, no se puede atraer uno de naturaleza voluntaria a uno de naturaleza contenciosa, ya que éstos resultan opuestos e incongruentes, por lo que este artículo resalta la improcedencia de la posible acumulación entre una y otra.

Así mismo en el resto del contenido del Código Civil se establece: En su artículo 29 fracción VIII que “En los actos de jurisdicción voluntaria, salva disposición contraria de la ley, es juez competente el del domicilio del que promueve; pero, si se trata de bienes raíces, lo es el del lugar en que estén ubicados, observándose, en lo aplicable, lo dispuesto en la fracción III.”<sup>19</sup> La naturaleza de la jurisdicción voluntaria tal cual como parte del proceso civil, le da su lugar a tal grado de considerar la autoridad competente para conocer de los asuntos de jurisdicción voluntaria, en este particular caso se establece el juez del domicilio donde se promueva, con la debida excepción del caso en que se trate de inmuebles, situación en la que será en el lugar de procedencia del inmueble.

Estos preceptos antes citados, nos determinan la regulación en materia Civil de lo que jurisdicción voluntaria corresponde en materia Federal, sin embargo a continuación indicaré los actos de jurisdicción voluntaria que son considerados en el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, así como en el Código de Procedimientos Civil del Estado de Jalisco.

Dentro del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal podemos encontrar a la jurisdicción voluntaria dentro de los artículo 893 al 939 en el Capítulo Primero, la legislación adjetiva indica las disposiciones generales de la jurisdicción voluntaria, mismas que se apegan a las establecidas en el Código Federal de Procedimientos Civiles y que analizamos con antelación, sin embargo en su artículo 898 establece que: “Las providencias de jurisdicción voluntaria serán apelables, en ambos efectos si el recurso lo interpusiere el promovente de las diligencias, y sólo en el devolutivo de tramitación inmediata cuando el que recurre hubiere venido al expediente voluntariamente o llamado por el juez, o para oponerse a la solicitud que haya dado motivo a su formación.”<sup>20</sup> Que a diferencia del Código Civil Federal establece que la jurisdicción voluntaria no procede recurso alguno, sin embargo el

---

<sup>19</sup> *Código Federal De Procedimientos Civiles*, Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012.

<sup>20</sup> *Código De Procedimientos Civiles Para El Distrito Federal*, Asamblea Legislativa Del Distrito Federal, V Legislatura, última reforma 18 de Junio de 2012.



Código Adjetivo del Distrito Federal prevé la figura de la apelación siempre y cuando provenga por parte del promovente de las diligencias solo en el devolutivo de tramitación inmediata, posteriormente los capítulos dentro del título de jurisdicción voluntaria incorporan actos jurídicos que deben de ser considerados de esta manera citando únicamente por el momento los mismos y que más adelante explicaré a detalle algunas de las siguientes:

- Del nombramiento de tutores y curadores y discernimiento de estos cargos.
- De la enajenación de bienes de menores o incapacitados y transacción acerca de sus derechos.
- Adopción.
- De las informaciones *ad perpetuam*.
- Apeo y deslinde.
- Disposiciones relativas a otros actos de jurisdicción voluntaria.

Por su parte el Código de Procedimientos Civiles del Estado de Jalisco, establece en los artículos correspondientes del 954 al 1064, su título correspondiente de jurisdicción voluntaria , en el cual al igual que en el del Distrito Federal establece en su Capítulo Primero, las disposiciones generales que *grosso modo*, resultan muy similares en cuanto a definiciones y ubicación de la jurisdicción voluntaria en materia civil, sin embargo también es posible encontrar una diferencia muy grande y que indico a continuación: Artículo 954.- “La jurisdicción voluntaria comprende todos los actos en que, por disposición de la ley o por solicitud de los interesados, se requiere la intervención del juez o del Notario Público que aquél designe como su auxiliar quien para ese efecto tendrá las mismas facultades que al juez le confiere la ley, sin que se haya promovido ni se promueva cuestión alguna entre partes determinadas, exceptuándose los actos de posesión en los que sólo intervendrá el juez o el auxiliar autorizado, cuando así lo exija la ejecución de una sentencia o en

los demás casos en que la ley expresamente lo autorice o disponga.”<sup>21</sup> En este caso y a diferencia de lo previsto por los Códigos antes analizados, en el Estado de Jalisco se prevé de manera expresa la intervención del Notario Público en la jurisdicción voluntaria, siempre y cuando no sea algún caso específico de posesión, situación que resulta importante analizar puesto que como analizábamos doctrinalmente en la primera parte del presente Capítulo de la investigación, doctrinalmente se ha criticado a la Jurisdicción voluntaria por ser considerado un acto privado y que el juez hace una función administrativa, situación por la que podemos analizar en Estado de Jalisco es considerada la figura de un Fedatario Público que no es precisamente una autoridad, pero que la propia ley le concede las facultades de ésta, con sus respectivas excepciones.

Posteriormente el Código nos establece que deberá de ser requerida de manera escrita y ante el Juez de primera instancia el acto de jurisdicción voluntaria en donde en caso de ser previsto por la Ley, podrá nombrar al Notario Público como auxiliar para que lleve a cabo los procedimientos previstos por la ley, así mismo reviste a la figura Notarial al indicar el procedimiento específico que debe de seguir así como los requisitos y formas correspondientes.

Continuando con en análisis encontramos similitud en cuanto a lo previsto por el Código Federal de Procedimientos Civiles así como del Distrito Federal, finalizando su capítulo de disposiciones Generales con la descripción de los procedimientos a seguir de cada acto considerado jurisdicción voluntaria y que se indican a continuación:

- De la Declaración de Estado; del Nombramiento de Tutores y Curadores; del Discernimiento de estos Cargos y de las Cuentas de la Tutela.
- De la Disposición de Bienes de Menores, Incapacitados y Ausentes y de la Transacción sobre sus Derechos.
- De la Adopción.

---

<sup>21</sup> *Código De Procedimientos Civiles Del Estado De Jalisco*, Congreso del Estado de Jalisco, última reforma 12 de enero de 2012.

- De la Excusa y Pérdida de la Patria Potestad y de la Emancipación.
- De la Custodia de las Personas.
- De las Informaciones *Ad-Perpetuam*.
- Del Apeo y Deslinde.
- Disposiciones Relativas a Otros Actos de Jurisdicción Voluntaria.

#### **4. Perspectiva Jurisprudencial.**

Una vez analizada la perspectiva doctrinal y la legal, me enfocare de manera general al estudio de los criterios jurisprudenciales respecto a esta figura jurídica, con el objeto de entender la manera en que se aplica, por lo que transcribiré el criterio y daré mi análisis respecto al mismo, en un orden jerárquico de criterios:

Basándose en los principios básicos de la jurisdicción voluntaria, la siguiente jurisprudencia nos habla de que en caso de existir conflicto entre las partes se extingue esta figura jurídica:

A).- JURISDICCIÓN VOLUNTARIA. ANTE LA OPOSICIÓN DE PARTE LEGÍTIMA DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO DEJANDO A SALVO LOS DERECHOS DEL PROMOVENTE (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 882 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL ESTADO DE HIDALGO).

Conforme al citado precepto, cuando en un procedimiento de jurisdicción voluntaria se presenta oposición de parte legítima, pueden ocurrir dos hipótesis: 1) si la oposición no se funda en la negativa del derecho, se seguirá el procedimiento sumario; y, 2) si la oposición se funda en la negativa del derecho, se sustanciará con los trámites establecidos para el juicio que corresponda. Lo anterior debe entenderse en el sentido de que, si estando ya promovidas las diligencias de jurisdicción voluntaria se presenta oposición de parte legítima, en ese momento debe darse por concluido el procedimiento, sin considerar que se transforme en contencioso, ni que automáticamente deba tramitarse conforme a las reglas de un verdadero juicio. Por tanto, el artículo 882 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Hidalgo

debe interpretarse en el sentido de que al presentarse oposición de parte legítima, el procedimiento de jurisdicción voluntaria debe darse por concluido, dejando a salvo los derechos del promovente, sin mayor trámite y sin algún otro acto procesal, salvo la declaratoria del órgano jurisdiccional en el sentido de que dentro del procedimiento de jurisdicción voluntaria se presentó oposición de parte legítima, motivo suficiente para concluirlo.<sup>22</sup>

Este criterio como indico en su encabezado, se funda en el principio de la jurisdicción voluntaria de que en caso de existir conflicto se pierde la naturaleza de la misma y por ende, debe de continuar el proceso contencioso, por lo que se aterriza el criterio a la práctica indicando que se deberá de tener a salvo los derechos del promovente para no dejarlo en estado de indefensión, pero ante todo respetando la naturaleza de esta figura jurídica ya que su naturaleza se basa en el muto acuerdo de las partes, la inexistencia de litis, situación que al existir, extingue automáticamente la jurisdicción voluntaria.

**B).- JURISDICCIÓN VOLUNTARIA EN MATERIA AGRARIA. ANTE LA OPOSICIÓN DE PARTE LEGÍTIMA, EL PROCEDIMIENTO RELATIVO DEBE CONCLUIR.**

De conformidad con lo establecido en los artículos 530 y 533 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicable supletoriamente a la Ley Agraria, según lo dispone su artículo 167, si en el procedimiento de jurisdicción voluntaria en materia agraria, se opondrá parte legítima, ese procedimiento debe concluir, ya que lo que caracteriza las diligencias promovidas en esa vía es la inexistencia de contienda entre partes; esto es así, porque al oponerse parte legítima, el procedimiento toma las características de un negocio contencioso con motivo de las diferentes pretensiones jurídicas surgidas entre la parte promovente y la opositora, por ello, el artículo 533 antes citado, que se interpreta, dispone que ante la oposición de parte legítima a la solicitud promovida en la vía de jurisdicción voluntaria, "se seguirá el negocio conforme a los trámites establecidos para el juicio"; como se advierte, dicha disposición se refiere a la continuación del negocio conforme a los trámites establecidos para el juicio, mas no a

---

<sup>22</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIII Novena Época, Registro: 163099, Instancia: Primera Sala, Jurisprudencia, Enero de 2011, Materia(s): Civil, Tesis: 1a./J. 117/2010, Página: 228.

la continuación del procedimiento abierto con motivo de la jurisdicción voluntaria; de ahí que éste, al dejar de tener la característica propia de las diligencias de jurisdicción voluntaria, debe concluir y, el negocio, al transformarse en contencioso con motivo de la cuestión jurídica surgida entre la parte promovente de la vía de jurisdicción voluntaria y la parte legítima que se opone a la pretensión de aquélla, debe seguirse conforme a las reglas establecidas para el juicio, esto es, en un procedimiento diferente a la jurisdicción voluntaria que concluye con motivo de la oposición. Lo anterior se refuerza si se considera que, por un lado, el legislador se refirió en el primer párrafo del artículo 533 del Código aludido, a que el negocio se seguirá conforme a los trámites establecidos para el juicio, mas no a que el procedimiento de jurisdicción voluntaria continuará transformado en contencioso, conforme a dichas reglas y, por otro, que el legislador no estableció la obligación a cargo de la autoridad jurisdiccional de actuar oficiosamente para transformar el propio procedimiento de jurisdicción voluntaria en un procedimiento contencioso.<sup>23</sup>

Tal y como la jurisprudencia pasada, este criterio afirma la naturaleza de la jurisdicción voluntaria en materia agraria desprendiéndose la misma dirección de que la misma depende en su totalidad de la voluntad de las partes de hacer constituir un acto jurídico y que en caso de existir diferencias entre éstas, se pierde la propia naturaleza de esta figura y se torna contenciosa, motivo por el cual el procedimiento voluntario concluye, a diferencia de la jurisprudencia anterior, esta es de carácter Federal y es de materia agraria, motivo por el cual resulta importante destacar en función de nuestra presente investigación ya que tiene una muy cercana relación con la manera en que se desenvuelve la materia laboral.

### C).- “JURISDICCIÓN VOLUNTARIA. AMPARO EN CASO DE.

Las resoluciones dictadas en jurisdicción voluntaria son actos fuera de juicio y contra ellas cabe el amparo.”<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Registro: 173554, Instancia: Segunda Sala, Jurisprudencia, XXV, Enero de 2007, Materia(s): Administrativa, Tesis: 2a./J. 205/2006, Página: 675.

<sup>24</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Apéndice de 1988, Quinta Época, Registro: 395337, Instancia: Tercera Sala, Jurisprudencia, Parte II, Materia(s): Civil, Tesis: 1061, Página: 1693.

A pesar de ser una jurisprudencia muy corta en cuanto a contenido, resulta importante ya que por principio de cuentas identifica a las resoluciones de jurisdicción voluntaria como actos fuera de juicio contencioso, indicando con ella la gran diferencia entre la jurisdicción voluntaria y la contenciosa, así mismo indica que los mismos son actos de autoridad, motivo por el cual podemos darnos cuenta que solo los órganos competentes son los que pueden dictar este tipo de resoluciones y eso conlleva que por ser actos de autoridad, y en caso de ser violatorios de las garantías individuales, cabe la demanda de protección de la Justicia Federal a través del juicio de amparo.

D).- JURISDICCIÓN VOLUNTARIA. EN QUE CONSISTE. (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE PUEBLA).

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1472 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de Puebla, la jurisdicción voluntaria comprende todos los actos en que, por disposición de la ley o por solicitud de los interesados, se requiere la intervención de la autoridad judicial, sin que esté promovida ni se promueva cuestión alguna entre partes determinadas. Por tanto, la jurisdicción voluntaria es un procedimiento de mera constatación o demostración de hechos o circunstancias en el que no es legalmente posible ejercitar acciones respecto de las cuales proceda oponer excepciones, puesto que ese procedimiento sólo es procedente cuando no se plantea o suscita controversia alguna o conflicto entre partes determinadas, ya que de darse, habrá de tocarse en jurisdicción contenciosa, terminándose así la voluntaria.<sup>25</sup>

Esta tesis del Estado de Puebla, nos apoya en comprender mejor la definición de jurisdicción voluntaria, siguiendo el mismo esquema que hemos tratado, su definición se basa en la propia definición del Código Federal de Procedimientos Civiles y alimenta la comprensión de la misma al añadir que es un procedimiento de mera constatación o demostración de hechos o circunstancias por lo que no existe

---

<sup>25</sup> Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Registro: 221405, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, VIII, Noviembre de 1991, Materia(s): Civil, Tesis: Página: 232.

conflicto de intereses entre las partes y en el que no es legalmente posible ejercitar acciones respecto de las cuales proceda oponer excepciones, ya que carece de una *litis* en la que se pretenda ejercitar una acción y la contraparte intente hacer valer sus excepciones por lo que vuelve a retomar que en caso de existir diferencias, se pierde la naturaleza de la misma y se volvería un negocio contencioso.

E).- JURISDICCIÓN VOLUNTARIA EN MATERIA MERCANTIL. SUS RESOLUCIONES SON IRRECURREBLES.

El artículo 1111 del Código de Comercio prevé la institución relativa a la jurisdicción voluntaria, pero no señala reglas para su trámite; así que, conforme a los diversos 1054 y 1063 de dicho código, debe acudirse a las normas supletorias, en el caso, al Código Federal de Procedimientos Civiles, el cual, en su artículo 535 prevé la irrecurrebilidad de las resoluciones emitidas en los procedimientos de jurisdicción voluntaria; razón por la que es inaplicable el artículo 1334 del primer ordenamiento referido, en tanto establece un recurso, al haber operado la aplicación supletoria de la legislación común federal.<sup>26</sup>

Esta tesis nos habla de la importancia que tienen las resoluciones en materia de jurisdicción voluntaria así como su lineamiento de supletoriedad al Código Federal de Procedimientos Civiles, derivado de la naturaleza mercantil que proviene del Código de Comercio que es a su vez materia Federal, con esto es posible realzar la importancia de cada regulación así como su trascendencia y considero que es viable como regla general el que no se admita recurso ordinario por tratarse de un acto en el cual no existe *litis* y que si el mismo es llevado de manera adecuada, no es necesario el recurso ordinario.

F).- JURISDICCIÓN VOLUNTARIA, EJECUCION DE LOS CONVENIOS APROBADOS EN VIA DE.

Sometido a su aprobación en vía de jurisdicción voluntaria un convenio celebrado entre particulares, sancionado por el tribunal competente pone fin a la intervención de éste

---

<sup>26</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro VI, Marzo de 2012, Tomo 2, Décima Época, Registro: 2000384, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Materia(s): Civil, Tesis: IX.1o.1 C (10a.), Página: 1232.

motivada por aquella solicitud, por lo cual resulta ilegal cualquier actuación posterior del mismo tribunal encaminada, dentro de esa vía, a la ejecución de dicho convenio, porque no es la adecuada de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 500 y 501 del Código de Procedimientos Civiles, sin que sea obstáculo para considerarlo así que conforme al último párrafo del segundo de aquellos numerales la ejecución de los convenios celebrados en juicio se hará por el juez del negocio en que tuvieron lugar, puesto que si el convenio no proviene de un juicio sino de diligencias que excluyen toda idea de controversia, no puede contradecirse esa clase de funciones del juez por la aplicación lisa y llana del texto de la norma en consulta y, así, concluir que también debe avocarse a los actos de ejecución de lo convenido, sino interpretarlo racionalmente en el sentido de que tendrá aplicación sobre el particular cuando los convenios a cuya ejecución se refiere provengan, porque ahí se concertaron, de un verdadero juicio.<sup>27</sup>

Esta tesis nos interpreta la manera en que no es posible trasladar actos de jurisdicción voluntaria a la ejecución de éstos de manera forzosa ya que la literalidad de la ley únicamente nos habla de los juicios en los que se hayan tramitado de manera contenciosa o y mediante diligencias de jurisdicción voluntaria, ya que regresaríamos al mismo supuesto que dejaría de existir un acuerdo entre partes al no haber pago y eso conllevaría a un conflicto entre partes que atenta contra la naturaleza de la jurisdicción voluntaria, es por ello que esta tesis pretende detener a la autoridad para no resolver ni ejecutar más allá de la realización de un convenio.

**G).- JURISDICCIÓN VOLUNTARIA, DOCUMENTOS EN QUE SE APOYA, DEBEN EXHIBIRSE ORIGINALES PARA TRÁMITE DE LA.**

Las diligencias que se promueven en la vía de jurisdicción voluntaria, excluyen toda idea de controversia entre partes determinadas y de esta suerte, en estricta razón, no rige para las mismas lo dispuesto por los artículos 323 y 325 del Código Federal de Procedimientos Civiles ya que éstos hablan de demanda y en la jurisdicción voluntaria no existe esa instancia así considerada, ya que no se plantea controversia de ninguna

---

<sup>27</sup> Semanario Judicial de la Federación, I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988, Octava Época, Registro: 231510, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Materia(s): Civil, Tesis: Página: 377.



clase y en contra de ninguna persona. No obstante, una promoción de esa naturaleza ante el órgano jurisdiccional, que conforme a la ley también conoce de la jurisdicción voluntaria, para que por su intervención se constate la veracidad de un hecho que en principio sólo interesa al promovente, debe ser motivada, ya sea porque obedezca al cumplimiento de un precepto legal o la necesidad de crear una prueba fehaciente en relación con el ejercicio de algún derecho o el cumplimiento de alguna obligación inherente a quien intenta las referidas diligencias, puesto que sólo así puede justificarse la intervención del juez para atender esa clase de solicitudes. Para satisfacer lo anterior debe el interesado aportar los elementos de prueba que pongan de manifiesto la legitimidad de su solicitud y al mismo tiempo justifiquen la intervención del juez. En concordancia con este criterio, la institución quejosa en el amparo, debe aportar con su promoción inicial de jurisdicción voluntaria, originales los documentos base de la misma, o en su defecto copia certificada, resultando así procedente la aplicación analógica del artículo 323 del Código Federal de Procedimientos Civiles, y sin que sea menester observar lo dispuesto por el artículo 325 del mismo ordenamiento, porque la omisión del promovente no equivale a que su instancia sea oscura o defectuosa en sí misma, sino en la falta de documentos a que antes se hizo mérito.<sup>28</sup>

Esta tesis destaca dos puntos importantes, en primera nos hace mención de la diferencia entre la jurisdicción contenciosa y la voluntaria, y nos indica que no se debe de seguir el mismo procedimiento tal cual por no ser considerados iguales, sin embargo y motivado que la jurisdicción voluntaria se aplicará cuando la ley lo determine, esto motiva a las partes que intervengan a motivar su acción mediante documentos fehacientes que justifiquen el motivo por el cual se acude ante la autoridad a hacer constar un acto jurídico. En segunda instancia me parece destacable como esta tesis nos apoya a la mejor comprensión de jurisdicción voluntaria al indicar que *pretende* la intervención de la autoridad para que se constate la veracidad de un hecho que en principio sólo interesa al promovente o promoventes ya que por su propia voluntad se lleva a cabo sin embargo, está sé, ya sea porque obedezca al cumplimiento de un precepto legal o la necesidad de crear

---

<sup>28</sup> Semanario Judicial de la Federación IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989, Octava Época, Registro: 227066, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Materia(s): Civil, Tesis: Página: 305.

una prueba fehaciente en relación con el ejercicio de algún derecho o el cumplimiento de alguna obligación inherente a quien intenta las referidas diligencias, es decir que la misma constituye un acto que repercutirá en situaciones futuras.

## **5. Conclusión.**

Este capítulo ha tenido por objeto pasar al siguiente nivel de la investigación, prosiguiendo en ese método deductivo, y enfocándonos en el tema central de la misma, la jurisdicción voluntaria, que en materia laboral es denominada actos voluntarios, pero que como es posible ver a través del presente capítulo, son equiparables ambas figuras.

Así mismo se analizó desde tres niveles distintos, como el doctrinal habiendo analizado las diversas perspectivas de juristas de época, esto para conocer a los ojos de la doctrina, lo que jurisdicción voluntaria involucra, cómo nace y cómo se desenvuelve, cabe mencionar que no por el hecho de incluir lo que en su momento mantuvieron estos civilistas, se está de acuerdo al cien por ciento con ello, ya que existen muchas contradicciones entre los mismos, e inclusive hay quienes consideran los actos voluntarios como actos fuera del marco de la jurisdicción, sin embargo este sentimiento doctrinista respecto a los actos voluntarios cabe en todos los ámbitos y debe de ser parte del ámbito laboral a su vez.

Por lo que respecta el análisis legal, se hace mención de las principales regulaciones legales que no son laborales, en las que la jurisdicción voluntaria forma parte, sus casos y manera de ser regulados, esto con el mismo objeto de ir aterrizando y al mismo tiempo comparando, cómo se aplica legalmente la jurisdicción voluntaria, cómo forma parte de un compendio de leyes y cómo llega a tener la suficiente fuerza legal en otras materias.

Finalmente, se particulariza mas los actos de jurisdicción voluntaria al realizar el análisis de los principales criterios jurisdiccionales que tratan sobre el tema y lo abordan en casos particulares y criterios que deben de adoptarse dentro de la

costumbre jurídica, esto a su vez apoyándome para justificar la realización de la presente investigación, a través de la comparación evolutiva que ha tenido estos actos en las diferentes materias del derecho, así como la unificación de criterios que se rigen en materia voluntaria.

### **III.- LA JURISDICCIÓN VOLUNTARIA EN EL DERECHO MEXICANO (CASOS ESPECÍFICOS).**

#### **1. Introducción.**

Una vez que ya hemos analizado la Jurisdicción voluntaria de manera general, es momento de estudiar de manera particular algunos ejemplos de cómo se lleva a cabo la jurisdicción voluntaria en nuestro Derecho Mexicano, por lo que analizaré algunas de las situaciones de aplicación de jurisdicción voluntaria, esto con el objeto de ir ideando una analogía respecto a la forma en que puede ser aplicable en materia laboral que es el objeto de la presente investigación.

#### **2. Usucapión en materia Agraria.**

La figura de la jurisdicción voluntaria es prevista en materia agraria, al estar indicada en el artículo 165 de la Ley Agraria que indica: “Los tribunales agrarios, además, conocerán en la vía de jurisdicción voluntaria de los asuntos no litigiosos que les sean planteados, que requieran la intervención judicial, y proveerán lo necesario para proteger los intereses de los solicitantes.”<sup>29</sup>

En realidad a pesar de estar prevista en la Ley agraria, la Jurisdicción Voluntaria es regulada de manera supletoria por el Código Federal del Procedimientos Civiles, por lo que redundaríamos en explicar a detalle la manera de llevarse a cabo el procedimiento, sin embargo y lo que me interesa tratar sobre la materia agraria, son los casos específicos en que puede ser aplicable la misma, y es por ello que me remito a lo que el autor Sergio García Ramírez nos indica en cuanto a que “el ámbito de la jurisdicción voluntaria puede ser importante en el tema de la posesión y explotación de parcelas, por el tiempo necesario para adquirir los derechos respectivos por prescripción positiva, computando para ello la ocupación que se tuvo en la época de vigencia de la ley anterior”, el mismo continua indicando los casos de jurisdicción voluntaria al señalar que el artículo 165 de la Ley Agraria habla en su primer párrafo a las características del régimen de prescripción en

---

<sup>29</sup> *Ley Agraria*, Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012.

materia agraria y el segundo indica el procedimiento para hacer valer la usucapión, tal como se hace valer en el artículo 48 de la Ley Agraria “el poseedor podrá acudir ante el tribunal agrario para que previa audiencia de los interesados, del comisariado ejidal y de los colindantes, en la vía de jurisdicción voluntaria o mediante desahogo del juicio correspondiente, emita resolución sobre la adquisición de los derechos sobre la parcela o tierras de que se trate, lo que se comunicará al Registro Agrario Nacional, para que éste expida de inmediato el certificado correspondiente”. Por ende García Ramírez nos señala que existe una doble vía posible la jurisdicción voluntaria o juicio agrario, ambos ante el tribunal agrario, a lo que si seguimos la jurisdicción voluntaria será porque en el caso específico no existe controversia alguna y no hay litis que perseguir, sin embargo el propio artículo 48 nos indica que tiene que haber audiencia de interesados, del comisariado ejidal como representante del núcleo de población y de los colindantes, todo ello para precisar, justamente si hay resistencia de algún sujeto con interés jurídico para oponerse a la usucapión, cabe destacar que la asignación de parcelas de donde puede provenir la posesión que se alegue no compete al comisariado ejidal, sino a la asamblea del ejido, por ello será siempre adecuado que exista decisión expresa al respecto por parte de la asamblea, así se evitará el procedimiento contencioso, en la mayor medida posible.<sup>30</sup>

Con esto cabe mencionar que en materia Agraria la jurisdicción voluntaria se hace presente tanto en su regulación como en los casos específicos, en mi opinión, no considero que sea la mejor manera de llevarse a cabo ya que por ser tan general puede carecer de muchas especificaciones y detalles que lleven a consolidar de manera adecuada los actos de jurisdicción voluntaria, sin embargo resulta interesante analizar que existen elementos fundamentales a seguir en el caso de la usucapión como lo es, que en caso de no existir *litis* que perseguir, se seguirá la vía de jurisdicción voluntaria, así mismo nos señala que ésta será ante el Tribunal Agrario previa audiencia entre partes, es decir previa conformidad entre los interesados, posteriormente y una vez que se defina la posesión de la tierra, la autoridad tiene la facultad de informar al Registro Agrario Nacional, para que éste

---

<sup>30</sup> GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, *Elementos de Derecho Procesal Agrario*, Editorial Porrúa, México 1993 pp.484-485.

expida los certificados correspondientes, identificando con ellos que existe voluntad de las partes, una autoridad competente, resoluciones que traen consigo consecuencias inmediatas como lo son la expedición de los títulos correspondientes, así mismo en el análisis jurisprudencial realizado en el Capítulo anterior encontramos un criterio en materia agraria que vuelve a indicarnos el camino de la voluntad de partes, ya que menciona que en caso de existir conflicto entre las partes, esta figura se extinguirá y pasará a ser contencioso, me parece relevante que tengamos regulada la jurisdicción voluntaria en materia agraria por ser muy similar a la materia laboral en cuanto a que son leyes proteccionistas, donde hay suplencia de la queja, donde se persigue un interés común y donde tienen por objeto regular situaciones que involucran a las denominadas “clases sociales desprotegidas”, motivo por el cual encuentro muchas similitudes entre ambas materias.

### **3. Transacción Judicial.**

Una de las figuras más representativas para realizar una analogía como debería ser aplicada la jurisdicción voluntaria en materia laboral, es este tipo de contrato Civil, ya que se asemeja en muchísimas formas a lo que pudiera ser aplicable en materia laboral, siendo los efectos de este contrato civil mucho más trascendentes que en materia laboral a situaciones parecidas, cuando debieran asimilarse de igual manera en cuanto a su eficacia. Para definir este tipo de Contrato Civil, me remito a lo que nos dice el Maestro Ramón Sánchez Medal, el cual lo define como sigue:

Contrato por el que las partes se hacen recíprocas concesiones con el fin de terminar una controversia jurídica presente o de conjurar una futura, o sea de sustituir una relación jurídica dudosa entre dos partes por una relación jurídica irrevocablemente definida. La conveniencia social de eliminar, mediante una transacción judicial entre las partes, los litigios ya iniciados, es reconocida expresamente por el Estado al facultar a los funcionarios judiciales a que durante el procedimiento, exhorten en todo tiempo a las partes a tener un avenimiento sobre el fondo de la controversia, resolviendo sus diferencias mediante convenio con el que pueda darse por terminado el litigio.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> SÁNCHEZ MEDAL, Ramón, *De los Contratos Civiles*, Editorial Porrúa, México 1991, p. 497.

El propio código federal establece en su título décimo sexto lo siguiente: “Artículo 2944.- La transacción es un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura. Artículo 2945.- La transacción que previene controversias futuras, debe constar por escrito si el interés pasa de doscientos pesos.”<sup>32</sup> Por ende sus características de la transacción judicial son:

- Es un contrato.
- Comparecen las partes y realizan recíprocas concesiones.
- El fin es terminar una controversia existente o futura.
- Por escrito cuando prevengan controversias futuras...

La clasificación de la Transacción Judicial.- Siguiendo la doctrina del Maestro Sánchez Medal, encuentro que el mismo establece como clases de transacción las siguientes:

- Contrato Bilateral.- Exige concesiones u obligaciones recíprocas.
- Oneroso.- Porque los provechos y gravámenes son mutuos, pues si solo una de las partes hiciera concesiones a la otra parte, se trataría de un desistimiento, de un allanamiento o de una confesión judicial.
- Conmutativo.- Sin que por fuerza deban o suelen ser equivalentes las concesiones recíprocas, mismas que varían en su importancia o cuantía con las probabilidades de éxito que tenga cada parte en el litigio que se evita o se termina, así como también con la necesidad que tenga cada una de las partes al transigir el negocio.
- Formal.- Por lo general lo es formal ya que pertenece a la categoría de los contratos dirigidos a la definición de una controversia jurídica, al igual que el compromiso arbitral.

---

<sup>32</sup> Código Civil Federal, Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012.

En cuanto a las especies.- Retomando la doctrina Civilista en ideas de Sánchez Medal, podemos encontrar que el mismo explica que hay especies de transacción tal cual puede ser:

La transacción extrajudicial y la judicial, la judicial es la que se hace ante la autoridad judicial, no es necesario que exista ya un juicio iniciado, pues una y otra especie sirven también para prevenir una controversia futura. No obstante ello, hay jueces que exigen la presentación de una demanda o que por lo menos, no se promueva en jurisdicción voluntaria, en virtud de que ésta implica ausencia de contienda entre las partes, pero tampoco esta exigencia es fundada, ya que en la transacción las partes se han puesto de acuerdo para evitar una controversia judicial. Se equipara a la transacción judicial celebrado ante la Procuraduría Federal del Consumidor y tiene la misma fuerza ejecutiva, por ende se debe equiparar también que un convenio ante Juez en jurisdicción voluntaria debe tener la misma fuerza ejecutiva.

Es importante destacar que la transacción además de prevenir un litigio, sustituye una relación jurídica incierta o dudosa por otra relación jurídica dotada de certidumbre y firmeza misma frase que cabe aplicar con cada una de las palabras antes mencionadas al convenio de terminación laboral.

Los elementos Reales.- Los elementos reales que en materia Civil predominan según Sánchez Medal son:

- Una relación incierta.- No existe una certeza si hay incumplimiento de alguna de las partes, si alguna de las parte tiene la razón o no, si el trabajador fue despedido, si el trabajador renunció, si el trabajador abandonó el trabajo, un elemento aplicable en ambas materias.
- La base firme de la transacción.- Es la situación de hecho que las partes toman como cierta o existente para transgirdir un asunto, de tal suerte que cuando esa base firme o situación de hecho es errónea, la transacción es nula. Tal es el caso de la situación laboral ya que se parte del hecho de que



se da por terminada la relación laboral, sin embargo si existen renuncia de derechos del trabajador, el convenio resulta nulo, así mismo si posterior a la ratificación del mismo convenio, el trabajador continua laborando para la patronal, este convenio no ampara ninguna certeza de la relación actual que se lleve entre las partes.

- Las concesiones recíprocas.- Como anteriormente se trataba en materia civil se realiza de manera recíproca las concesiones ya que si no, existiría una renuncia de derechos unilateral, en materia laboral es igual, ya que si no sería una renuncia unilateral del trabajador, la reciprocidad de las concesiones son que al trabajador se le dan sus partes proporcionales pasadas ante la autorización y regulación de la autoridad, lo cual lleva a una certeza jurídica para ambas partes.

En cuanto a los elementos formales.- La transacción por lo general es un contrato formal que sólo cuando previene controversias futuras de cuantía inferior a \$200.00 puede ser consensual. En los demás casos debe hacerse por escrito, sea para prevenir contiendas futuras por un monto superior a dicha cifra, o sea que se hay “celebrado en autos”, para poner fin a una controversia judicial ya existente. Es lógico y fácilmente comprensible que se exija casi siempre la formalidad escrita en la transacción, ya que las partes tratan de sustituir la incertidumbre o contienda en torno a una relación jurídica, por una situación de certidumbre y de firmeza con respecto a esa misma relación jurídica. De otra manera, la imprecisión a que dará lugar la falta de formalidad, fomentaría el renacimiento o la persistencia de una contienda, que es lo que precisamente trata de evitarse con la transacción.

Los efectos.- La transacción judicial cobra fuerza de ejecutividad y puede procederse por la vía de apremio a la ejecución de la misma transacción de igual manera que si se trata de una sentencia firme elevada a la categoría de cosa juzgada. Esto respaldado con el artículo 2953 que dicta: en su artículo 2953. “La transacción tiene, respecto de las partes, la misma

eficacia y autoridad que la cosa juzgada; pero podrá pedirse la nulidad o la rescisión de aquella en los casos autorizados por la ley.”

Por ende el contenido Obligacional de la transacción engendra en todo caso a cargo de las partes la obligación fundamental de reconocer el derecho de atenerse a la renuncia que se ha hecho en virtud de la misma transacción. Esta obligación esencial implica dos consecuencias jurídicas concretas:

- Tener como indiscutible e incontrovertible el derecho que se ha reconocido o la renuncia que se ha hecho, y cumplir en su caso la prestación derivada del reconocimiento o de la renuncia en cuestión.
- Conceder a las partes recíprocamente la excepción de transacción, equivalente a la cosa juzgada, si vuelve a plantearse por cualquiera de las partes la misma controversia.<sup>33</sup>

#### **4. Convenio ante PROFECO.**

Continuando con la línea de investigación, resulta indispensable incluir como figura afín como acto de jurisdicción voluntaria, el convenio que se realiza ante la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) ya que como lo comentábamos anteriormente, los convenios realizados ante esta autoridad tienen categoría de Cosa Juzgada y por ende, no puede volver a ser juzgado el mismo hecho con posterioridad ante otra autoridad.

Por principio de cuentas comenzaré con encontrar la facultad de PROFECO para la realización de este tipo de convenios, este fundamento lo encuentro en el artículo 24 de la Ley Federal de Protección al Consumidor, la cual establece que “La procuraduría tiene entre otras atribuciones, Celebrar convenios con proveedores y consumidores y sus organizaciones para el logro de los objetivos de esta ley”<sup>34</sup>;

---

<sup>33</sup> SÁNCHEZ MEDAL Ramón, *Op Cit.*, p.504.

<sup>34</sup> *Ley Protección Federal al Consumidor*. Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012.

(inciso XI), siendo uno de los objetivos de esta ley la conciliación de las partes, objetivo que coincidentemente resulta muy similar al de la autoridad laboral, que en su propia denominación indica ser Junta de Conciliación y Arbitraje, por ende resulta provechoso el análisis de este tipo de convenios ya que tiene como uno de sus objetivos la conciliación entre las partes al igual que en materia laboral ejerciendo con ello la jurisdicción voluntaria.

En otro punto de ideas, es viable asimilar que PROFECO resulta ser un órgano arbitral que pretende apoyar a la a resolución de conflictos entre proveedores y consumidores, naturaleza muy similar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que nace de la misma manera y donde las partes decidían si se sometían a su jurisdicción o no.

Continuando con la idea principal de la presente investigación, de manera expedita explicaré el proceso que se da ante PROFECO para entender mejor las ideas y llegar a conclusiones coherentes,

- El consumidor presenta su queja ante PROFECO con la relación de los hechos que lo llevan a ejercitar la reclamación.
- PROFECO notifica al proveedor y le solicita informe con los hechos que hace valer el consumidor y le citará.
- Se procura ante todo la conciliación
- De no ser posible la conciliación, las partes se pueden someter al arbitraje de PROFECO donde se utiliza de manera supletoria el Código Federal de Procedimientos Civiles.
- Una vez concluido el arbitrio, PROFECO tomando en cuenta el proceso, dicta un Laudo.

Es importante destacar que en cualquier momento puede acordarse un convenio entre las partes.

Un artículo que resulta importante analizar es el que se pone en función un acto de jurisdicción voluntaria como lo es el 110 de la ley de PROFECO el cual establece lo siguiente:

Los convenios aprobados y los laudos emitidos por la Procuraduría tienen fuerza de cosa juzgada y traen aparejada ejecución, lo que podrá promoverse ante los tribunales competentes en la vía de apremio o en juicio ejecutivo, a elección del interesado. Los convenios aprobados y los reconocimientos de los proveedores y consumidores de obligaciones a su cargo así como los ofrecimientos para cumplirlos que consten por escrito, formulados ante la Procuraduría, y que sean aceptados por la otra parte, podrán hacerse efectivos mediante las medidas de apremio contempladas por esta Ley. Aún cuando no medie reclamación, la Procuraduría estará facultada para aprobar los convenios propuestos por el consumidor y el proveedor, previa ratificación.

La propia ley de PROFECO establece a su vez que en su artículo 115 que: “Los acuerdos de trámite que emita el conciliador no admitirán recurso alguno. Los convenios celebrados por las partes serán aprobados por la Procuraduría cuando no vayan en contra de la ley, y el acuerdo que los apruebe no admitirá recurso alguno.”

Con esta figura analizada y la anterior de igual naturaleza, me gustaría destacar que es aplicable en materia laboral y que hasta no hace mucho tenía la adecuada fuerza legal como estas figuras lo tienen, sin embargo resulta en la práctica mucho más viable y firme los actos realizados por estas vías que por la laboral y el motivo es que en materia laboral no existe un procedimiento adecuado solo puntos generales que impiden particularizar los actos y crean muchas lagunas legales, las cuales traen consigo ineficiencias procesales, transgrediendo el principio de economía procesal entre otros.

## **5. Divorcio por mutuo consentimiento.**

Otra de las figuras importantes a analizar resulta ser el Divorcio por mutuo consentimiento, esto porque al igual que en la transacción judicial, esta figura resulta una de las vías por las cuales se ejercita la jurisdicción voluntaria.

### A).-Concepto

Comencemos por el concepto del mismo que puede entenderse como: “la forma de disolución del vínculo matrimonial por la que pueden optar los cónyuges cuando, sin aducir causa específica y reuniendo los requisitos de ley, hayan decidido poner fin al matrimonio.”<sup>35</sup> Montero Dhuhalt establece que es la disolución del vínculo matrimonial en vida de los cónyuges decretada por autoridad competente ante la solicitud por mutuo acuerdo de ambos cónyuges.

Tomando en cuenta ambos conceptos es procedente destacar como características del divorcio por mutuo consentimiento las siguientes:

- Disolución del Vinculo Matrimonial (Contrato principal)
- Por mutuo acuerdo de los cónyuges (las partes)
- Decretada por la autoridad competente (reuniendo los requisitos legales)

Estas características con mucha facilidad es posible aplicarlas de manera análoga al convenio de terminación de relación laboral, obviamente con sus partes y componentes correspondientes como lo sería que es la disolución del vinculo laboral por mutuo acuerdo entre trabajador y patrón, ratificando el mismo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que es la autoridad laboral competente según lo establece la propia ley, razón por la cual me permito incluir este tema en la presente investigación intentando esclarecer la eficacia del mismo en materia familiar y la ineficacia en materia laboral.

### B) TIPOS.

Existen dos vías para concretar el divorcio por mutuo consentimiento según se prevé en el Código Civil, estas pueden ser:

*i).- Divorcio Voluntario Administrativo.-* Es el solicitado de mutuo acuerdo por los cónyuges ante el juez del Registro Civil del domicilio conyugal, es decir al

---

<sup>35</sup> BAQUEIRO ROJAS, Edgar, BUENROSTRO BÁEZ, Rosalía, *Derecho de la Familia*, Editorial Porrúa, México 1995. p. 193.

autoridad administrativa, los requisitos para tramitar este tipo de divorcio lo son: la mutua voluntad de los cónyuges de divorciarse, que ambos sean mayores de edad, que no tengan hijos, que hayan liquidado la sociedad conyugal, que tengan más de un año de casados; el Juez previa identificación de los consortes, levantará un acta en que hará constar la solicitud de divorcio y citará a los cónyuges para presentarse a ratificarla a los quince días. Si los consortes hacen la ratificación, el juez de Registro Civil los declarará divorciados, levantando el acta respectiva y haciendo la anotación correspondiente en el acta del matrimonio que antecede.

*ii).-Divorcio Voluntario Judicial.-* Cuando los cónyuges que quieren divorciarse por mutuo acuerdo tienen hijos o son menores de edad, tienen que recurrir al Juez de los Familiar de su domicilio, para solicitar el divorcio, con la solicitud del divorcio debe adjuntarse un convenio en que se fijen los siguientes puntos:

- La persona que tendrá la custodia de los hijos tanto durante el procedimiento, como después de ejecutoriado el divorcio.
- El modo de cubrir las necesidades de los hijos tanto durante el procedimiento como después, El domicilio de cada uno de los cónyuges durante el procedimiento.
- Los alimentos que un cónyuge dará al otro, en los términos del artículo 288, la forma de hacer el pago y la garantía que debe de otorgar.
- La forma de administrar la sociedad conyugal durante el procedimiento y la liquidación al ejecutarse el divorcio.
- Deben comprobar además que tienen más de un año de casados, pues antes de este término no puede pedirse el divorcio por mutuo consentimiento.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> MONTERO DUHALT, Sara, *Derecho de la Familia*, Editorial Porrúa, México, 1992, pp. 196-197

### C).- Requisitos y procesos a seguir.

Los requisitos y proceso a seguir el mismo se realiza llevando a los cónyuges para hacer valer su voluntad de dar por terminado el vínculo de matrimonio que los unía se da de la siguiente manera:

*i).-Divorcio Administrativo:* Previsto por el artículo 272 del Código Civil Federal, este prevé que: “Cuando ambos consortes convengan en divorciarse y sean mayores de edad, no tengan hijos y de común acuerdo hubieren liquidado la sociedad conyugal, si bajo ese régimen se casaron, se presentarán personalmente ante el Juez del Registro Civil del lugar de su domicilio; comprobarán con las copias certificadas respectivas que son casados y mayores de edad y manifestarán de una manera terminante y explícita su voluntad de divorciarse.” Este artículo por principio de cuentas establece los requisitos necesarios para realizar este procedimiento y es que 1.- Ambos tienen que tener la voluntad de divorciarse, 2.- Sean mayores de edad, 3.- No tengan hijos, 4.- De común acuerdo retomando la bilateralidad de las partes, liquiden la sociedad conyugal, se presentarán ante la autoridad competente que en este caso es el Juez de Registro Civil.

Continuando con lo que dicta el resto del artículo 272 del Código Civil:

El Juez del Registro Civil, previa identificación de los consortes, levantará un acta en que hará constar la solicitud de divorcio y citará a los cónyuges para que se presenten a ratificarla a los quince días. Si los consortes hacen la ratificación, el Juez del Registro Civil los declarará divorciados, levantando el acta respectiva y haciendo la anotación correspondiente en la del matrimonio anterior. El divorcio así obtenido no surtirá efectos legales si se comprueba que los cónyuges tienen hijos, son menores de edad y no han liquidado su sociedad conyugal, y entonces aquéllos sufrirán las penas que establezca el Código de la materia. Los consortes que no se encuentren en el caso previsto en los anteriores párrafos de este artículo, pueden divorciarse por mutuo consentimiento, ocurriendo al Juez competente en los términos que ordena el Código de Procedimientos Civiles.

Esta segunda parte del artículo carece en una mayor magnitud de similitud con el convenio de terminación de relación laboral, ya que derivado de que son figuras distintas, no existe trascendencia tan grande entre un vínculo laboral y el vinculo del matrimonio ante la sociedad, así como la trascendencia de cada uno de ellos, sin embargo si es susceptible asimilar que si existen vicios en lo requisitos establecidos en la primer parte del artículo, esté será nulo y deberá llevarse a cabo de manera judicial, lo cual se asimila a que el convenio debe de ser libre de renuncia de derechos obreros y en caso de existir, el mismo será nulo tal como ocurre en el divorcio administrativo.

ii).- Divorcio Voluntario Judicial.- Para explicar este proceso es necesario remitirnos a lo previsto en el artículo 273.- el cual prevé que “ Los cónyuges (..), están obligados a presentar al Juzgado un convenio” mismo que será explicado mas a detalle en el siguiente punto, así mismo continúa con el artículo 274 con otro de los requisitos que dicta: “El divorcio por mutuo consentimiento no puede pedirse sino pasado un año de la celebración del matrimonio” como medida provisional, el artículo 275 establece que “Mientras que se decrete el divorcio, el juez autorizará la separación de los cónyuges de una manera provisional, y dictará las medidas necesarias para asegurar la subsistencia de los hijos a quienes hay obligación de dar alimentos.” Al 276 nos dice que “Los cónyuges que hayan solicitado el divorcio por mutuo consentimiento, podrán reunirse de común acuerdo en cualquier tiempo, con tal de que el divorcio no hubiere sido decretado. No podrán volver a solicitar el divorcio por mutuo consentimiento sino pasado un año desde su reconciliación.”<sup>37</sup>

Debido a la derogación de los artículos 674 al 682 del código de procedimientos civiles para el Distrito Federal, me remitiré para fines

---

<sup>37</sup> Código Civil Federal, Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012.



meramente doctrinales, al procedimiento previsto por el Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Jalisco, esto debido a mi perspectiva Regional.

Comenzando con el artículo 764, retoma algo de requisitos y establece: “Los consortes que de común acuerdo resuelvan divorciarse, presentarán ante el juez competente su solicitud, las actas que acrediten el estado civil de los promoventes y el de sus hijos, así como sus actas de nacimiento y, en su caso, las de sus hijos, un certificado expedido por la Secretaría de Salud, en el que cuenta sobre la gravidez o ingravidez de la cónyuge con un tiempo de expedición no mayor a los 30 días naturales a la fecha de presentación de la solicitud, copia simple de la promoción y demás documentos y un convenio”

Continuando con el proceso, el Artículo 765. Dicta “El juez examinará la solicitud y el convenio y si encuentra que éste reúne los requisitos que señala el artículo anterior, citará a los solicitantes para que personalmente se presenten a ratificarlo dentro de un término no menor de cinco días ni mayor de diez.”

Por su parte el Artículo 766 menciona que “si el convenio no contiene todos los puntos enumerados en el artículo 764 de este Código o no están expresados claramente, el juez prevendrá a los solicitantes que los precisen y aclaren en un término prudente que concederá al efecto, el que en ningún caso excederá de diez días, apercibiéndolos de que si no lo hacen de común acuerdo se les tendrá por desistidos de su solicitud de divorcio.”

Situación similar a la que mencioné con antelación, y es que el Juez Familiar es el encargado de aprobar el mismo tal como la Junta de Conciliación, tiene la obligación de aprobar el convenio en donde no existan renunciaciones a los derechos del trabajador, otorgando con ello una mayor eficiencia y seguridad al ejercicio de la jurisdicción voluntaria ejercitada por las partes.

Continuando con el artículo 767, 768, 769, estos indican:

Llenados los requisitos de que se habla en los artículos anteriores, el Juez después de dictar las medidas convenientes para asegurar la situación de los hijos menores o incapacitados, para la separación de los cónyuges, y los alimentos de los hijos y los que un cónyuge debe dar a otro en su caso, mientras dure el procedimiento, dará vista de la solicitud y de los demás documentos al ciudadano Agente de la Procuraduría Social, para que dentro de un término no mayor de diez días manifieste en forma expresa su conformidad o inconformidad respecto de la solicitud y del convenio, así como las razones en que se funde. Si el Agente de la Procuraduría Social expresa su conformidad con la solicitud y con el convenio, el Juez aprobará éste si lo encuentra arreglado a derecho y citará a los cónyuges a la junta de que se habla en el artículo 770. Cuando el Agente de la Procuraduría Social se oponga a la solicitud o a la aprobación del convenio, se dará vista de lo que exprese a los cónyuges y, una vez llenadas las exigencias de la Procuraduría Social o cuando ambos esposos insistan en su solicitud por estimarla arreglada a la ley, el Juez traerá los autos a la vista y resolverá si es o no fundada la oposición y aprobará o denegará la aprobación del convenio. En este último caso, declarará también improcedente la solicitud de divorcio.

Artículo 770.- establece que:

*Una vez aprobado el convenio, en los casos de los dos artículos anteriores, en el mismo auto el Juez mandará citar a los promoventes para que personalmente concurren al juzgado dentro de un término que en ningún caso excederá de diez días. En la junta, que será siempre reservada, el Juez procurará restablecer la armonía entre los comparecientes y si no lo obtuviere y éstos insisten en divorciarse, así se hará constar en los autos, y trayéndolos a la vista declarará disuelto el vínculo del matrimonio y condenará a los cónyuges a cumplir el convenio aprobado.*

En sus artículo 775 el Código establece:

Ejecutoriada la sentencia de divorcio, el tribunal mandará remitir copia de ella al Oficial del Registro Civil de su jurisdicción para que levante el acta correspondiente, la archive con el mismo número de acta en el apéndice correspondiente y publique la parte resolutive de la sentencia durante quince días en las tablas destinadas al efecto; igualmente remitirá copia de la sentencia ejecutoriada al Oficial del Registro Civil que autorizó el acta de matrimonio y el de nacimiento de los divorciados para que hagan las anotaciones correspondientes.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Código De Procedimientos Civiles Del Estado De Jalisco, Congreso del Estado de Jalisco, última reforma 12 de enero de 2012.

- El convenio y los requisitos del mismo serían los siguientes: Por existir este acuerdo entre voluntades de dar por terminado el vínculo matrimonial que lo unía, en el divorcio, es necesario realizar un convenio donde se especifican los términos y condiciones en que se realizará el mismo, no es casualidad que se realice convenio, en mi opinión es lo que el divorcio resulta ser, un convenio que modifica la esencia de un contrato que antecede, es decir el contrato de matrimonio, cabe señalar la similitud de fondo existente en esta figura jurídica con el convenio de terminación de relación laboral por voluntad de ambas partes, ya que éste pone fin al contrato principal de trabajo exista por escrito o hubiese sido verbal.

Retornando al convenio que se presenta en el divorcio por mutuo acuerdo de las partes, el Autor Español Miguel López Muñoz indica que el convenio, exige la coincidencia de voluntad en los puntos tratados y aceptación de los mismos por ambos cónyuges, sin que sea bastante que exista concierto en el hecho de la separación o divorcio, pero discrepancias en cuanto a las consecuencias de aquello.<sup>39</sup> Esto es que en el acuerdo de voluntades denominado convenio, debe de existir la bilateralidad de acuerdo entre las partes comparecientes, donde aceptan lo que se estipula y están de acuerdo con ello, adquiriendo una carga obligacional, situación que resulta similar en el convenio que pone fin a la relación laboral, ya que proviene de la misma naturaleza que este convenio, dar por terminada la relación laboral que une a las partes por así decidirlo y que al igual que en el convenio del divorcio, este convenio es aprobado por la autoridad competente, es decir, el Juzgado Familiar en el divorcio y la Junta de Conciliación y Arbitraje en materia Laboral respectivamente.

#### D).- Efectos Legales.

Atendiendo a las consecuencias que se generan una vez decretado el divorcio voluntario por el juez de lo familiar, éstas tienen que ver con los cónyuges, los hijos:

---

<sup>39</sup> LÓPEZ -MUÑOZ COÑI Miguel, *El proceso matrimonial de común acuerdo*,. Editorial Colex Madrid, 2000, p. 75

- En cuanto a los cónyuges, ambos recobran su libertad para contraer nuevo matrimonio. Hoy en día ya no existen tiempo de espera para celebrar nuevas nupcias. La mujer por su parte tiene derecho a recibir alimentos por el mismo lapso de duración del matrimonio si no posee ingresos suficientes, en tanto no contraiga nuevas nupcias o se una a un concubinato. El mismo derecho posee el varón cuando esté imposibilitado a trabajar y carezca de ingresos suficientes, en tanto no contraiga nuevas nupcias o se una al concubinato.
- En cuanto a los hijos, se debe estar al convenio presentado por los cónyuges y aprobado definitivamente por el juez familiar, con las modificaciones que, en su caso, se le hayan hecho. Ambos padres siguen conservando la patria potestad de sus hijos.
- En lo que refiere a los bienes, si el matrimonio estaba sujeto al régimen de sociedad conyugal, se debe estar al convenio en donde los cónyuges pactaron la manera de administrar, disolver y liquidar la sociedad conyugal.
- Ejecutoriada la sentencia de divorcio, el juez remitirá copia de ella al Juez de Registro Civil ante quien se celebró el matrimonio, para que levante el acta correspondiente y además, para que publique un extracto de la resolución, durante quince días en las tablas destinadas al efecto.

Para finalizar este capítulo de Divorcio por mutuo consentimiento, cabe mencionar que el efecto jurídico existente es que una vez existiendo la sentencia ejecutoriada del divorcio judicial, éste obtiene el carácter de Cosa Juzgada, mismo que según el propio Código Federal de Procedimientos Civiles establece en su artículo 614.- “La sentencia no recurrida tendrá efectos de cosa juzgada.”

#### E).- Análisis Comparativo.

Existen muchas similitudes del divorcio por mutuo consentimiento comparadas con actos de jurisdicción voluntaria en materia laboral, como convenios de terminación por mutuo acuerdo de las partes entre trabajador y patrón, terminación de contratos colectivos y muchos otros que cambien la naturaleza jurídica inicial y

que no tenga que ser precisamente mediante una *litis* o procedimiento contencioso, sin embargo sigo creyendo que en materia familiar, es mucho más viable poder ponerlo en práctica y no solo dejarlo al aire como pasa en materia laboral, es por ello que existe la motivación para crear esta investigación.

## **6.- Adopción.**

### A).-Condiciones Generales.

Es una institución jurídica que por un lado, satisface los deseos y las aspiraciones afectivas de personas que en muchos casos carecen de hijos y por otro lado y atendiendo a su interés superior, asegura el debido cuidado y protección a menores o incapacitados incorporándolos al seno de una nueva familia, ya sea en su país de origen o en otro distinto , mediante la creación de un vínculo jurídico- familiar entre ellos, el cual puede limitarse a las partes y tener efectos restringidos o romper totalmente vínculos de parentesco que existían con su primera familia para crear idénticos lazos con la segunda, existiendo 4 clases distintas de adopción, la nacional, internacional, la plena o la simple.<sup>40</sup>

Los requisitos generales para que una persona pueda adoptar son: ser mayor de 25 años en pleno ejercicio de sus derechos, estar libre de matrimonio si se realiza de manera sencilla, sino debe de ser el trámite por la pareja, tener diecisiete años más que el adoptado, contar con medios bastantes para proveer la subsistencia, educación y cuidado del adoptado, acreditar que al adopción es benéfica para el menor o incapacitado, justificar que el adoptante es de buenas costumbres, probar su legal estancia o residencia en el país. Según nos comenta Ovalle Favela, la jurisdicción voluntaria es empleada en este caso para que el que pretende adoptar hace constar al Juez, que reúne todos los requisitos y que es apto para poder adoptar.<sup>41</sup>

### B).- Efectos.

---

<sup>40</sup> CONTRERAS VACA, Francisco Javier, *Derecho Procesal Civil Teoría Clínica*, Editorial Oxford, México 2006, pp. 522-525.

<sup>41</sup> OVALLE FAVELA José, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Oxford, México, 2010, pp. 426-427.

Los efectos de la realización de este acto de jurisdicción voluntaria son: que el adoptado es un hijo consanguíneo para todos los efectos legales, incluidos los impedimentos para contraer matrimonio, el adoptado tiene con la familia del adoptante los derechos y obligaciones de un hijo, el adoptado debe llevar los apellidos del adoptante o adoptantes, salvo que por circunstancias específicas no se estime conveniente, el adoptado hereda como cualquier hijo, sin que exista alguna excepción, entre el adoptado y sus progenitores se extingue la filiación preexistente, así como el parentesco son las familias de éstos, salvo los impedimentos para contraer matrimonio, excepto cuando el adoptante esté casado con alguno de los progenitores del adoptado, en cuyo caso no se extinguirán los derechos, obligaciones y demás consecuencias jurídicas que resultarán de la filiación consanguínea, su carácter irrevocable, cuando el los adoptantes ya mantienen vínculos de parentesco con el adoptado, los derechos y obligaciones que nacen de la adopción se limitan al adoptante y adoptado; una vez decretada la adopción debe girarse oficio al Registro Civil para que levante el acta respectiva, como si fuera de nacimiento es decir en los mismos términos.

### C).- Tramitación.

Encuentro importante la manera en que se tramita la adopción ya que así es posible ver el procedimiento que se lleva a cabo sobre la misma manera en que se realizan las diligencias no jurisdiccionales que se tramitan ante un Tribunal y que en este caso en particular sería:

*i.- Solicitud.* En ella deben satisfacerse los requisitos previstos en la ley, en este caso siguiendo la regulación del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal entre los que destacan: tipo de adopción, generales del adoptante, generales de las personas que ejerzan la patria potestad o tutela sobre el adoptado o la persona o institución pública que lo haya acogido, exhibir certificado médico de buena salud, acompañar estudios socioeconómicos y psicológicos de los solicitantes, expresar que se cumple con los requisitos marcados por la ley.

*ii.- Guarda y custodia provisional de menores.* Según la situación específica si el menor fue expuesto, si el tiempo de ella fue menor a tres meses debe decretarse su

guarda y custodia provisional en favor del o de los presuntos adoptantes hasta cuando se cumple el plazo de seis meses; cuando el menor se encuentre bajo cuidado de una institución de asistencia social, pública o privada se decretará su custodia provisional por el o los presuntos adoptantes por el término de tres meses; cuando el menor ha sido colocado por sus padres bajo el cuidado de una institución de asistencia social, pública o privada, para promover su adopción, no se requerirá ningún plazo para analizar la procedencia de la adopción.

*iii.- Consentimiento de la adopción.* Para que ésta tenga lugar es necesario que consiente en: el presunto adoptado cuando es mayor de 12 años, en todos los casos deben de ser escuchados los menores atendiendo a su edad y grado de madurez; el padre o la madre del menor o del incapacitado, salvo declaración judicial de su exposición; la persona o personas que ejerzan la patria potestad sobre el menor o el incapacitado, en ausencia de sus padres, en el entendido de que si el o los primeros también están sujetos a ella, deben consentir sus progenitores cuando están presentes y, en caso contrario, dicha ausencia debe ser suplida por el juez de lo familiar; el tutor; el Ministerio Público; el consentimiento debe expresarse ante el juez; así mismo se podrá oponerse a la adopción los motivos en que se funden las personas dentro de los seis meses anteriores a la solicitud de adopción hubieran cogido al menor tratándolo como un hijo.

*iv.- Audiencia.* Es el auto en el que se admite a trámite la solicitud inicial de adopción, el juez debe señalar la fecha para la audiencia, que deberá celebrarse dentro de los 10 días siguientes.

*v.- Resolución.* Una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos que exige la ley y recabado el consentimiento de las personas que deben darlo, el juez resolverá la solicitud dentro del tercer día.<sup>42</sup>

Resulta interesante analizar que dentro la adopción, nos encontramos con un procedimiento que de manera general pueden ser empleados en toda la jurisdicción voluntaria, como lo es la solicitud que es la pieza clave para poder poner en funcionamiento la actividad jurisdiccional en ésta podemos incluir los requisitos y legitimación para comparecer las partes, consentimiento de las partes para acudir a dar certeza al acto jurídico que se hace del conocimiento del juez, audiencia en la

---

<sup>42</sup> CONTRETAS VACA, Francisco Javier, *Op. Cit.*, pp. 526-530.

que se interviene formalmente ante la autoridad, ya con los antecedentes previamente autorizados misma en la cual el juzgador tomando en cuenta los elementos que tiene, podrá dictar una resolución que forma un acto jurídico certero y con la fuerza legal suficiente.

## **7. Informaciones *Ad perpetuam*.**

### A) Concepto.

Son las diligencias no jurisdiccionales en virtud de las cuales reciben las declaraciones de testigos dignos de fe para justificar algún hecho, derecho, la posesión de un inmueble o la existencia de un derecho real sobre el mismo.<sup>43</sup>

### B) Procedencia.

Puede decretarse cuando solo tenga interés el promovente de las diligencias y para justificar: 1.- algún hecho o acreditar un derecho; 2.- la posesión como medio para acreditar el dominio pleno de un inmueble; 3.- comprobar la posesión de un derecho real.

### C) Tramitación.

En los dos primeros casos, la información testimonial se recibe con citación del Ministerio Público y las personas citadas pueden tachar a los testigos por circunstancias que afecten su credibilidad. A su vez, el juzgador debe ampliar el examen de los testigos con las preguntas que estimen pertinentes para asegurar la veracidad de su dicho. Cuando los testigos no sean conocidos por el juez o el secretario, el solicitante debe presentar, además otros dos testigos que abonen a cada uno de los presentados. Una vez recibida la información testimonial, el juez ordenará su protocolización en el protocolo del notario designado por el promovente; el notario, a su vez, otorgará al interesado el testimonio respectivo para su inscripción en el registro Público de la Propiedad.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> *Ibidem*, pp. 530.

<sup>44</sup> OVALLE FAVELA José, *Op. Cit.* pp. 390-391.



## **8. Conclusión.**

Prosiguiendo con el análisis deductivo de la presente investigación, cada vez he procurado aterrizar más el tema y este capítulo es un claro ejemplo de cómo se particulariza los actos de jurisdicción voluntaria como un tema en general, en casos específicos que son previstos en la ley, obviamente tomando de manera ejemplificativa algunos actos de jurisdicción voluntaria, que por la naturaleza de los mismos, podrían asimilarse a algunos en materia laboral y con ello, ir transformando en nuestra mente esa manera de ver los actos voluntarios laborales, ya que teniendo un comparativo tan claro, donde se observan los elementos y naturaleza de los actos, inmediatamente comparamos con lo que en nuestra materia se desarrolla, lo cual pretendo que nos inquiete el hecho de saber lo poco evolucionado que se encuentran los actos voluntarios en materia laboral, el gran vacío interpretativo que existe, y la gran oportunidad que se tiene de modificar la deficiente manera de llevar a cabo los actos voluntarios, y mirar hacia la evolución de los mismos, desde el plano comparativo del análisis comparativo de otros actos voluntarios en materias diversas a la laboral.

## **V. JURISDICCIÓN VOLUNTARIA EN MATERIA LABORAL.**

### **1. Introducción.**

Una vez que hemos podido estudiar las cuestiones previas del derecho laboral, la jurisdicción voluntaria en sus términos generales así como su aplicación en casos específicos, hemos llegado al momento donde explayaré con mayor detalle la jurisdicción voluntaria en materia laboral, la realidad actual y la manera en que se desempeña la misma, así como su falta de eficacia y especialidad.

### **2. Antecedentes.**

Como en el derecho en general, en materia laboral existen situaciones en las que no existen litigios entre las partes, en donde y como hemos explicado con antelación, no hay necesidad del ejercicio de la jurisdicción contenciosa pero si se necesita por parte de la población la intervención de la autoridad laboral para hacer constituir actos jurídicos que una vez que estén aprobados, tengan la fuerza legal suficiente equiparable a la de categoría de laudo.

La necesidad de este tipo de jurisdicción orilló a incluir este tipo de actos en la Ley Federal del Trabajo mediante el decreto de reforma laboral de 1980 en donde se incluyó el Capítulo III de la Sección Segunda y lo denominaron "Procedimientos Para procesales o Voluntarios" en realidad, este capítulo ha sido poco modificado y ha tenido desde entonces la misma estructura y manera de desenvolverse, sin embargo resulta importante remontarnos a la importancia que tiene el incluir este capítulo en la Ley Federal del Trabajo y esto es la existencia de jurisdicción voluntaria en materia laboral, por ende me remitiré a lo que fue publicado en la exposición de motivos de 1980 respecto a la inclusión de este capítulo en la Ley:

El Capítulo III del Título Quince constituye una innovación en nuestro Derecho Procesal del Trabajo; se denomina de los Procedimientos Para procesales o Voluntarios y regula el trámite de asuntos en que por mandato de la Ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, se requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovido

jurisdiccionalmente conflicto alguno. No podría propiamente en este caso, hablarse de procedimientos de ejecución, pero con el objeto de evitar el introducir nuevos títulos en la Ley Federal del Trabajo y realizar los consiguientes desplazamientos que ello requeriría, se propone incluirlo en el mencionado Título, separándolo lógicamente de las normas sobre actos de ejecución.

Por principio de cuentas y en su primera intervención en respecto al tema que tratamos, se hace mención y se reitera en dar la definición de lo que podemos entender como actos voluntarios, resaltando los elementos de serán así por su naturaleza, mandato de ley o solicitud de la parte interesada, existe la intervención de la autoridad, en este caso la Junta, donde no debe de existir conflicto alguno, y separa muy claramente la distinción con los procedimientos de ejecución, ya que su naturaleza resulta distinta.

La exposición de motivos continúa indicando que:

Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral se pretende establecer en ella un equivalente a lo que en nuestros códigos de procedimientos civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria; institución cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándosele en ocasiones como un conjunto de actos administrativos y otras veces como un verdadero proceso atípico; en realidad participa según el caso planteado, de las dos características.

En este caso el legislador equipara los actos voluntarios en materia laboral con la jurisdicción voluntaria en materia civil, situación que es importante resaltar puesto que este es el espíritu de la ley, la esencia por la que fue creada a incorporada y que soporta a esta investigación respecto a la íntima similitud que se tiene en materia civil de manera teórica y la gran discrepancia existente entre estas dos materias en la práctica y en la misma ley. Así mismo hace mención de la eterna discusión doctrinal de la validez de la jurisdicción voluntaria en cuanto a su enfoque administrativo y procedimiento atípico concluyendo que tiene un poco de ambos.

Continúa la exposición de motivos indicando que: “Lo que justifica la innovación que se propone, es escoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación de la Ley, para tramitarlas con un procedimiento, ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado.” Este párrafo nos habla de los principios procesales puestos en práctica, la necesidad de crear un proceso ágil sencillo, oral y concreto, sin embargo considero que se enfocaron mucho en la sencillez y no previnieron situaciones específicas y reales, derivado de un procedimiento extremadamente sencillo y general que no abarca las situaciones que pueden presentarse en la jurisdicción voluntaria, que al no existir litis deja el acceso a la agilidad, sencillez de un procedimiento que entre mas preciso este contemplado, menos dudas, lagunas, interpretaciones y controversias traerá consigo.

Continúa la exposición de motivos diciendo que:

No obstante el número de asuntos que pueden tratarse por esa vía es grande, la Iniciativa regula algunos de ellos específicamente. Así, cuando sin haber mediado objeción de los trabajadores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente la suspensión del reparto adicional a los trabajadores, debiendo otorgar garantía suficiente para que se conceda la suspensión.

Este párrafo vuelve a dar la razón al objeto de esta investigación y es que la intención de la misma consistía en regular en específico algunos casos y dar las bases para una generalidad de ellos, sin embargo la manera en que lo realizaron carece totalmente de estructura, abarca de manera muy general algunos casos que en mi opinión no define la manera en que se deben de desarrollar, solo establece algunas bases pero no especifica los casos que son, autoridades competentes, competencia, requisitos formales, requisitos reales, procedimiento y efectos de cada uno de ellos, lo que cae en duda y controversia, razón por la cual se realiza la presente investigación procurando la evolución de la jurisdicción voluntaria en materia laboral.

Por último finaliza la exposición de motivos indicando que: “Se establecen otras situaciones en las que fuera de juicio, los patrones y los trabajadores acuden a las Juntas para darles pleno valor legal; en estos casos, más que como fedatarios, los tribunales laborales intervienen como autoridades que vigilan el debido cumplimiento de las normas jurídicas.<sup>45</sup>” Me parece un razonamiento totalmente válido y acorde a la jurisdicción voluntaria el que precede, ya que indica como la autoridad no es solo un fedatario que ratifica identidades, no es solo un receptor de documentos que manda al archivo, no es solo un funcionario que sella y folia los documentos que se le presentan, sino que es una AUTORIDAD competente para hacer valer lo que en derecho corresponde, para analizar, estudiar, calificar y dar una resolución respecto al ejercicio de procedimientos, y que mejor manera de hacer esta función que a través de una legislación adecuada, que dé una estructura, un procedimiento concreto, que no deje a libres interpretaciones criterios, no hay que limitar a la autoridad a realizar su trabajo a medias, si no motivarlo mediante la adecuada implementación de un sistema, a llevar a cabo su función de autoridad laboral.

Retomando un poco la exposición antes citada y comentada, a continuación se muestra el decreto de reforma, que fue publicado el 04 de enero de 1980 en el Diario Oficial de la Federación en cuanto a lo que respecta de los procedimientos Para procesales o voluntarios, mismos que a la fecha han tenido muy pocas modificaciones a pesar de no ser tan eficientes como quisiéramos:

#### CAPITULO III.- Procedimientos para procesales o voluntarios.

Artículo 982. 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. “

---

<sup>45</sup> *Exposición De Motivos Decreto Reforma Ley Federal Del Trabajo*, Cámara de Diputados México, D.F., a 21 De Diciembre De 1979 Iniciativa Del Ejecutivo, <http://www2.scjn.gob.mx/red/leyes/> Consultado el 08 de Julio de 2013.

Artículo 983. En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo. - La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado, y en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende...

Artículo 984. Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Presidente de la Junta o de Junta Especial, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.- La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución.

Artículo 985. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 3 días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, y para lo cual adjuntará: .- I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores, que será por: .- a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.- b) Los intereses legales computados por un año.- II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 986. La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso, inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.- Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Artículo 987. Cuando trabajadores y patronos lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de

Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.- En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos hasta en tanto, se formule el proyecto del reparto individual.

Artículo 988. Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediateamente recibida la solicitud, acordará lo conducente.

Artículo 989. Los trabajadores podrán solicitar, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta Ley.

Artículo 990. El trabajador o sus beneficiarios que deban alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.

Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.- El Actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia<sup>46</sup>

Sin entrar a detalles a lo antes expuesto y con el afán de concretar la manera en que se planteo esta idea de actos voluntarios en materia laboral a continuación

---

<sup>46</sup> *Decreto De Reforma A La Ley Federal Del Trabajo*, Diario Oficial de la Federación, 04 de Enero de 1980, Tomo CCCLVIII, Segunda Sección. pp. 22-23.

indicare únicamente los cambios o modificaciones que a la fecha después de la reforma de 30 de noviembre de 2012 hemos tenido en este mismo capítulo: En el artículo 985 se agregó un Tercer punto en cuanto a los requisitos que el patrón deberá de adjuntar en cuanto a la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores de la siguiente manera: “III. El nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza.” Así mismo en el artículo 987 se incluye que en los convenios deberá desglosarse las cantidades que se le entreguen al trabajador, como tales el salario y prestaciones devengadas, ya que en la reforma de 1980 únicamente marcaba la participación de utilidades, así mismo en susodicho artículo se ha agregado después de esta última reforma, un párrafo adicional que indica: “Los convenios celebrados en los términos de este artículo serán aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado.”<sup>47</sup> Situación con la que estoy total y absolutamente de acuerdo y que era el propósito de mi tesis anterior sin embargo resulta procesalmente incorrecto el otorgar una categoría de laudo a un acto jurídico, si éste no atraviesa por un procedimiento adecuado. Por último, encontramos derogado en esta última reforma el segundo párrafo del artículo 991 respecto al aviso que se le da al trabajador respecto a la rescisión de relación laboral por causa prevista en el artículo 47, el cual establecía: “el actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia”.<sup>48</sup> Por lo que podemos concluir que la evolución en esta área ha sido muy escasa a pesar de existir tanta diversidad de criterio de aplicación y la evidente falta de estructura procesal en cada uno de los casos de actos voluntarios.

A continuación considero destacable transcribir una jurisprudencia en materia laboral respecto a jurisdicción voluntaria, debido a que son escasas la cual indica:

---

<sup>47</sup> *Ley Federal Del Trabajo*, Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Última Reforma DOF 30-11-2012.

<sup>48</sup> *Decreto De Reforma a la Ley Federal Del Trabajo*, Diario Oficial de la Federación, 04 de Enero de 1980, Tomo CCCLVIII, Segunda Sección. pp. 22-23.



PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. PUEDE INICIARSE PARA EJERCER EL DERECHO DE PREFERENCIA QUE ESTABLECEN LOS ARTICULOS 154 Y 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Aun cuando los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo dispongan que corresponde al trabajador la carga de presentar ante la empresa o establecimiento o, en términos de los contratos colectivos, ante el sindicato, la solicitud en donde haga valer su derecho de preferencia para ocupar un puesto vacante, sin que al hacerlo prevenga la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje en esa actuación, debe estimarse procedente la pretensión del trabajador de que sea esta última, en el procedimiento para procesal establecido en los artículos 982 y 983 del mismo ordenamiento, quien notifique la solicitud a sus destinatarios, porque de acuerdo con estos numerales, la vía para procesal (instituida sobre los mismos principios que rigen la jurisdicción voluntaria común, según acusa la exposición de motivos del decreto de reformas que le dio origen), está consagrada para atender no sólo a los supuestos previamente tasados en los artículos subsecuentes, sino en general a cualquier otro caso en donde se requiera la intervención de la junta; y en la especie, es razonable admitir que se requiere la intervención de la junta como órgano cuya función es certificadora, dada la trascendencia de la gestión impuesta al trabajador, para evitar las dificultades que en el futuro podría enfrentar en materia probatoria si viera discutido su derecho con motivo de cualquier deficiencia o irregularidad en la recepción de su solicitud, en el entendido de que la procedencia de esta vía no está subordinada a que el trabajador acredite ante la junta que el patrón o el sindicato se han rehusado a recibir debidamente su solicitud, pues el principio de la buena fe, aplicado por extensión, hace presumir que el trabajador sólo acudirá a ella en los casos en que no le haya sido posible realizar directamente su gestión.<sup>49</sup>

En este caso nos topamos con acto de jurisdicción voluntaria no citado ni referido en el capítulo correspondiente y donde la unilateralidad del trabajador de hacer valer un hecho y requerir la intervención de la autoridad sin mediar controversia, debe aplicarse en cuanto a lo previsto por dicho artículo, mas allá del

---

<sup>49</sup> Semanario Judicial De La Federación, V, Primera Parte, Enero a Junio de 1990, Octava Época, Registro: 207968, Instancia: Cuarta Sala, Jurisprudencia, Fuente: Materia(s): Laboral, Tesis: 4a. VIII/90, Página: 283 Genealogía: Gaceta número 32, Agosto de 1990, página 27. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 393, página 261.

caso en particular, destaco que esta jurisprudencia hace mención respecto a que el capítulo de procedimientos para procesales se equipara a la figura de la jurisdicción voluntaria en materia civil, por lo que debe de seguir con los mismos principios y la Junta deberá de atender al solicitante, situación que no era clara y necesito de una jurisprudencia.

### **3. Casos Específicos.**

Actualmente y como hemos visto con antelación, nuestra ley prevé los actos de jurisdicción voluntaria en un capítulo especial y que son denominados actos voluntarios o para procesales, sin embargo en susodicho capítulo trata los mismos de manera muy general y sin especificar cuáles son los actos que entran en esta categoría, los procedimientos de cada uno de estos a seguir y los efectos que tendrán al ser solicitada la intervención de la autoridad.

Derivado de lo anterior, es por lo que a continuación indicaré algunos de los actos de jurisdicción voluntaria que requieren de intervención por parte de la autoridad laboral.

#### **A).- Convenio de Terminación de relación laboral.**

El convenio de terminación de relación laboral se puede definir como el mutuo acuerdo de las partes (patrón y trabajador) de dar por terminada la relación laboral que los unía mediante un contrato individual de trabajo, mismo que por su naturaleza, libera de responsabilidad a las partes comparecientes.

Este tipo de convenios están previstos y regulados en la Ley Federal del Trabajo, en primera instancia, es prevista la situación de la terminación de relación laboral por mutuo acuerdo de las partes en el artículo 53 fracción I que indica: “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes...” ese es el motivo que da origen al convenio, y da un sustento legal a la existencia del mismo motivo por el cual da los requisitos fundamentales para poder realizar este acto jurídico en su artículo 33 el cual establece que:

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

En este artículo en un párrafo la ley da origen, requisitos y procedimiento a seguir con el convenio de terminación de relación, mismo que considero poco funcional y demasiado resumido a lo que el convenio puede llegar a ser, sin embargo es importante analizar que comienza el artículo por defender la irrenunciabilidad de los trabajadores al resaltar que es considerada nula toda aquella renuncia que de manera expresa realice el trabajador sobre sus prestaciones, posteriormente nos indica que todo convenio para que sea válido, debe de tener requisitos como lo son:

1).- El que se expresa la voluntad de las partes mediante la materialización de un escrito.

2).- Que se indiquen en dicho escrito las circunstancias que motiven los hechos que se expresan, es decir la explicación de los antecedentes y circunstancias por lo que las partes llegan a poner fin a la relación laboral que los unía, situaciones como origen de la misma, condiciones de trabajo, causa por la que se pone fin al mismo y derivado del mismo los derechos que se conceden como es llamado comúnmente el finiquito correspondiente.

3).- Posteriormente la ley nos menciona los requisitos que deben de presentarse en el convenio para que sea válido como lo son: que sea ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje autoridad que la ley le otorga en este artículo la facultad de conocer del mismo, estudiarlo y aprobarlo siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos del trabajador, mismos que son parte de los requisitos del

convenio, ausencia de renuncia de derechos laborales. Para continuar con los requisitos previstos por la ley nos tenemos que remitir al capítulo de procedimientos para procesales o voluntarios, donde podremos encontrar en el artículo 987 que:

Cuando trabajadores y patronos lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla. En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formulen el proyecto del reparto individual. Los convenios celebrados en los términos de este artículo serán aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado.

Aquí se concluye la regulación que la Ley Federal del Trabajo establece de manera directa respecto al convenio de terminación de relación laboral fuera de juicio y sin responsabilidad para las partes, analizando un poco su contenido, sigue dictando requisitos que se necesitan para la validez del convenio como son:

4).- Identificarse las partes de manera plena a satisfacción de la Junta, requisito que en mi opinión resulta ambiguo ya que deja al criterio de cada Junta de satisfacer la manera en que válidamente podrán ser identificadas las partes, lo cual nos lleva a una muy posible discrepancia de criterios de identificación de cada Junta, a lo que nos lleva a una falta de unificación de criterios de una autoridad regida por una ley Federal.

5).- Que indica que en caso de terminación de relación laboral se desglosará la cantidad que se le dé al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades, este último concepto considera que en

caso de no haber cálculo aún se dejarán a salvo los derechos del trabajador, posteriormente vuelve a reiterar como requisito.

6).- Que no puede afectar a los derechos del trabajador. Por último y recientemente reformado le da un efecto al mismo que indica que en caso de cumplir con los requisitos tendrá efectos de laudo y será equiparable a laudo ejecutoriado o cosa juzgada como se denomina en otras ramas del derecho.

Con base a lo antes descrito, es posible analizar que el cuerpo del convenio se encuentra explayado a través 3 artículos que se encuentran distribuidos a lo largo de la Ley Federal del Trabajo, mismos que indican algunos requisitos para su validez sin especificar ni precisar la manera en que deberá de realizarse el procedimiento, sin embargo culmina con otorgar el efecto correspondiente, pero que sin existir el procedimiento adecuado, carece de eficacia puesto que el mismo no podrá ser realizado y si se realiza a criterio particular de la Junta que conozca del acto, este seguramente será distinto al criterio de otra autoridad de igual rango, a lo que nos llevaría a tener una diversidad de criterios por parte de las autoridades.

En la práctica y por citar por un ejemplo inspirado en mi experiencia profesional y continua con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, los convenios se llevan ante la Secretaría General, el procedimiento consiste en presentarse las partes con el convenio impreso, comparecer ambas partes, hacer valer su voluntad del convenio que se lleva a través de la firma de ambos, presentar identificaciones oficiales y las patronales en caso de ser personas morales acreditar la personalidad de éstas, la Junta realiza la ratificación correspondiente en donde indica lo siguiente:

En la ciudad de Guadalajara, Jalisco, siendo las xxx horas del día xxxx de xxxx del año xxxx, el C. Secretario de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, Certifica y da Fe, que ante su presencia comparece el (la) xxxx, quien se identifica con Identificación con la que se identifica No. Xxxx, expedida por INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL y el C. xxxxxx en su carácter de representante legal, de la

patronal, carácter que acredita con xxxx, y se identifica con Identificación con la que se identifica No. Xxxx, expedida por el INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL; manifestando dichos comparecientes, que es su voluntad ratificar el convenio que obra en el anverso de la presente hoja, dándose fe de que la empresa compareciente entrega en este acto a la trabajadora presente, la cantidad de \$xxxx mediante cheque No. xxxx a cargo del banco xxxx, de la cuenta xxxx, librado por la empresa compareciente, y a favor del trabajador, mismo que recibe a su entera satisfacción salvo su buen cobro. CONSTE.

Una vez firmada la ratificación por parte de los comparecientes en donde requiere que el trabajador estampe su huella dactilar de su índice derecho (la mayoría de las veces), se hace entrega del “finiquito” que se le dé a la parte trabajadora y posteriormente imprime un sello digital en la primer hoja del convenio con la fecha y folio del mismo, estampa el sello de autoridad y firma el Secretario, se le entrega un tanto del convenio a cada una de las partes y se archiva el convenio. El mismo carece de estudio, revisión, aprobación y acuerdo, no se remite a la Junta Especial que por la actividad de la empresa le debería corresponder, menos aún puede adquirir la categoría de laudo que indica la ley por la falta de acuerdo. Puede que se hagan mal las cosas en esta Autoridad, quizás en otras Juntas se maneja de manera distinta, en mi corta experiencia profesional he vivido la ratificación de convenios en 2 lugares Geográficos distintos y cada autoridad lo realizada diferente en un lugar no te permiten llevar el convenio y la autoridad es la encargada de realizarlo al igual que la ratificación, en algunos otros los representantes obreros, patronales y secretario acuerdan la solicitud del convenio, ¿quién está bien y quién mal? Esas podrían ser cuestiones discutibles, lo que sí es un hecho es que la ley no es lo suficientemente clara para establecer un procedimiento adecuado al que todas las autoridades pudiesen someterse.

#### B). Separación voluntaria de la relación laboral por parte del trabajador.

Esta figura es muy similar a la anteriormente estudiada e implica efectos muy similares ya que el hecho implica la terminación de una relación laboral, pero en este caso no hay bilateralidad de voluntades, si no que solo la expresa la parte

trabajadora, no por la ausencia de pluralidad de partes, deja de ser jurisdicción voluntaria, ya que la naturaleza del acto sigue siendo el hacer constar un acto jurídico a través de la autoridad sin existir controversia alguna.

La separación voluntaria es parte de los derechos que tiene el trabajador y el fundamento del mismo proviene del artículo quinto Constitucional el cual cita: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.”<sup>50</sup> Así como del artículo 4to de la Ley Federal del Trabajo que indica: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.”, el motivo es la libertad del individuo de laborar lícitamente en el lugar o en la actividad que más le plazca, la ley lo considera con parte del artículo 53 fracción I que indica: “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes...” razón por la que trae consigo muchísima similitud con el convenio, sin embargo y a diferencia del mismo la renuncia voluntaria de la parte trabajadora a su trabajo no se encuentra regulada de manera expresa, a pesar de existir y de llevarse a cabo, situación que considero mucho más complicada que la del convenio ya que no se prevé expresamente y al ser una situación diversa, ésta debe de tener un procedimiento diverso con requisitos distintos y obviamente efectos diferentes, ya que no puede ser lo mismo la comparecencia de uno que de dos, quizá muchos indiquen que debe de llevarse a cabo un convenio y que si es deseo del trabajador separarse de la relación laboral, deberá de hacerse un convenio, sin embargo estaríamos cayendo en una simulación de actos jurídicos puesto que se estaría realizando un acto que en realidad aparenta otro, y el motivo sería porque este en particular carece de regulación adecuada, a lo que produciríamos el caer en un círculo vicioso del propio perfeccionamiento de la ley.

---

<sup>50</sup> *Constitucion Política De Los Estados Unidos Mexicanos*, Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Última Reforma Dof 30-11-2012.

En la práctica se le conoce como renuncia, aunque no me gustaría llamarle de esa manera por la abundante reiteración de la ley de proteger la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, esto no quiere decir que lo sea, pero sí que la literalidad nos puede llevar a la confusión, así mismo retorno a indicar mi efecto práctico que se basa en el mismo procedimiento antes mencionado del convenio, pero que en este caso solo es por parte del trabajador, mismo que debe de cumplir con los requisitos de identificación, copias de la renuncia y ratificación, firma y estampado de huella dactilar en el mismo, es decir todo pero de manera singular, los efectos son iguales, el mismo documento foliado pasa a formar parte de las filas del interminable archivo de la Junta.

En mi opinión, debe de existir una regulación adecuada que en primer lugar incluya a esta figura que en la realidad existe y se lleva a cabo y en segundo lugar regule de manera adecuada la manera en que se realizará, la autoridad competente, los requisitos, procedimientos y efectos que traerá consigo este ejercicio de jurisdicción voluntaria en materia laboral.

### C).- Indemnizaciones y pagos.

Este acto de jurisdicción voluntaria resulta un tanto amplio y es que me refiero a situaciones donde deba de existir el pago por las partes, es difícil definirlo porque es un término general que puede ser aplicado en muchas circunstancias, ya que no es necesario tener un litigio activo para constituir ante la Junta el pago producido por alguna causal prevista la Ley.

Me gustaría equiparar este acto a la transacción judicial en materia civil y mercantil ya que pretenderá evitar litigios posteriores haciendo constar la voluntad de las partes de llegar a un arreglo sin necesidad de existir una *litis*, por marcar algunos ejemplos indicaré tres de ellos de manera enunciativa pero no limitativa ya que es posible adecuar este procedimiento a todos los que por su naturaleza y sin existir controversia ni *litis* entre las partes, se pueda presentar, los ejemplos de este tipo de actos jurídicos y que prevé la ley los indico a continuación :



*i).- indemnización por muerte por riesgo de trabajo.-* Que prevé el artículo 503 de la siguiente manera:

Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación y Arbitraje o el inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

Este es uno de los pocos ejemplos en los que la ley tiene previsto un procedimiento que no especifica si es jurisdicción voluntaria o demanda ante la Junta, pero que si es un procedimiento especial y tiene muy claro la manera

de realizarlo inclusive con tiempos e interventores como lo es el Inspector del Trabajo, sin embargo considero importante estructura el mismo donde debe de ir, ya que éste lo encontramos en el capítulo de riesgos de trabajo, y no se separa lo que pudiese ser un asunto contencioso, del voluntario, suponiendo que después del accidente acontecido, el patrón decide iniciar el procedimiento para el pago voluntario de la indemnización a los beneficiarios del fallecido, ésta deberá de proseguir de manera natural y adecuada, haciendo las citaciones e investigaciones correspondientes y concluyendo con efectos similares a los que podemos observar en el convenio.

*ii).- Indemnización por Accidente de Riesgo de trabajo.-* Figura muy similar a la antes mencionada pero que no necesariamente se da por las mismas circunstancias ya que en este caso no debe de haber un deceso, y al igual que el punto antes expuesto se pretende dar cumplimiento al pago indemnizatorio de manera voluntaria, razón por la cual me remito a lo establecido en el artículo 276 de la Ley Federal del Trabajo la cual establece:

Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483;

II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y

III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios. El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los patrones a que se refiere el párrafo anterior, pero el demandado podrá llamar a juicio a los demás o repetir contra ellos.

En este caso en particular, existe esta medida indemnizatoria, mediante la cual la Ley faculta al trabajador para hacer valer una acción, situación que encuentro agresiva, ya que si existe la voluntad de las partes, no habría necesidad de ejercer una acción contraria, si no que se pudiera ejercer la jurisdicción voluntaria y hacer constar el justo pago regulado por la ley, constituyendo con ello una certeza para ambas partes de manera eficiente y cordial.

*iii).- Indemnización por despido injustificado.* He aquí un tema controversial, podemos incluir en esta categoría el despido injustificado, mi razonamiento es que sí, ya que a pesar de que resulta difícil comprender una bilateralidad de voluntades en un despido injustificado, no por ello debe de existir la falta de voluntad de las partes para ofrecer una indemnización legal y por la otra de recibirla, probablemente una utopía y es que cualquier abogado laboralista indicaría que si se despide a alguien y se llega a un acuerdo, es lo más viable es realizar un convenio de terminación de relación laboral por mutuo acuerdo de las partes, y probablemente lo sea en la práctica lo más seguro, pero retornamos a que estaríamos realizando una ficción, ya que la realidad es distinta y se realiza por la ineficacia en la realidad misma, lo que nos lleva a ese mismo círculo vicioso, por ende no me parece descabellado considerar el pago de la indemnización por despido injustificado, “es cierto que lo despedí, pero también es cierto que lo indemnizo como establece la ley” y estamos de acuerdo ambas partes en la indemnización, se da certeza de los hechos reales, la autoridad verifica que no existan atentados a los derechos del trabajador, que el cálculo sea correcto y quede concluido el asunto, si se le despidió, pero se le indemnizó conforme a lo que establece la ley, todo es legal, porque esperar al ejercicio de una acción, porque pagar hasta que hay un conflicto, tal vez se escuche radical y a las patronales asuste la idea de aceptar un despido, pero esto puede ser parte de la evolución laboral. El fundamento legal de esta indemnización radica el artículo 48 de la Ley que establece que “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.” Obviamente en mi propuesta no pretendo ser tan agresivo con el ejercicio de la acción, si no que exista la vía pacífica de la jurisdicción voluntaria.

#### E).- Registro sindical.

En este caso en particular y en los siguientes comenzaré a tratar situaciones colectivas de trabajo, por lo que iniciaré por incluir en los actos de jurisdicción voluntaria, el registro de los sindicatos ante las autoridades laborales, como lo comentaba en los antecedentes de la presente investigación, los sindicatos son parte de la jurisdicción voluntaria puesto que son figuras sociales reguladas bajo la Ley Federal del Trabajo y éstos al igual que los particulares ejercitan actos jurídicos que no deben de ser propiamente contenciosos, tal es el caso del registro del sindicato, que puede entenderse como la constitución o el nacimiento del mismo. Mario De la Cueva indica que el sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que estas asociaciones son únicamente las formadas por trabajadores o por patronos, en consecuencia una asociación de personas que no posean una de las características mencionadas, podrá ser asociación civil o mercantil, pero no un sindicato, la finalidad del mismo debe de ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo<sup>51</sup>.

La ley establece en su Título Séptimo, Capítulo Segundo la reglamentación y de donde podemos percibir la manera en que se lleva a cabo el registro de los mismos, por principio de cuentas establece en su artículo 359 que “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.” El procedimiento de registro de un sindicato viene precedido del derecho de poder constituirlo, en el mismo se le faculta a estos a establecer su administración y regulación interna tal y como lo muestra el artículo que antecede, posteriormente el

---

<sup>51</sup> DE LA CUEVA Mario, *Op Cit*, p.332.

artículo 364 nos habla del registro como tal al citar que: “Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.” En este caso nos venimos enterando de los principales requisitos los cuales serían el mínimo de trabajadores integrantes del mismo que tienen que tener el carácter de activos según lo establece la ley, también menciona a los patrones en caso de ser la naturaleza del sindicato de esta índole. En la continuación del artículo en su parte Bis, se establece que “En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.” La ley nos vuelve a indicar la palabra registro y hace mención de requisitos necesarios para poder realizarlo como son principios fundamentales, mismos que deberán estar integrados a los estatutos que rijan a los nuevos sindicatos. Posteriormente en el artículo 365 encontramos las autoridades competentes para llevar a cabo el registro sindical por lo que se establece que:

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Como habíamos dicho con antelación dentro de los actos de jurisdicción voluntaria, este tipo se encuentra regulado con mucha mayor puntualidad, tal es el caso que además de requisitos necesarios para el registro, la Ley establece las

competencias para conocer sobre los registros sindicales, tal es el caso que al tratarse de Sindicatos enfocados a actividades de índole federal, estos se llevaran a cabo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en el caso de los de actividad de índole local, ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, así mismo continúa citando los documentos que deberán acompañarse como requisitos formales, en el artículo 365 bis, la ley establece que:

Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

I. Domicilio; II. Número de registro;

III. Nombre del sindicato;

IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;

V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;

VI. Número de socios, y

VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

Como parte de esta nueva reforma, se pretende en este artículo regular el acceso a la información para el público en general respecto a los sindicatos, por lo que prevé que deberá de tenerse a la mano información fundamental para la gente que requiera la información, requisito que no es propia del sindicato, si no de la autoridad misma., continua la ley estableciendo las consecuencias en caso de no

cumplir con los requisitos antes establecidos al poderse negar el registro en los casos que el artículo 366 establece:

El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Otra vez este artículo va más allá de lo general e involucra casos específicos, estableciendo términos para la autoridad para resolver respecto al mismo y en caso de no hacerlo las consecuencias que se tendrán, como lo es el registro automático del Sindicato. En los casos particulares de Sindicatos destinados a actividades de índole Federal el artículo 367 establece que

*“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”*

Esto resulta interesante porque regula condiciones particulares y encamina de manera directa las situaciones específicas, lo que reduce que existan lagunas o espacios legales sin completar y a la libre interpretación de las autoridades. Continuamos con el artículo 368 que indica: “El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.” Este capítulo me parece muy especial pues culmina el procedimiento de registro con los efectos que tienen los registros, los cuales son eficientes ante todas las autoridades.

Este ejemplo de jurisdicción voluntaria, me parece ejemplar puesto que a pesar de tener sus cuestionamientos dignos de mejorar, la Ley regula 1) el

fundamento para la existencia del acto, 2) los requisitos tanto reales como formales, 3) la competencia de las autoridades para conocer del acto jurídico, la manera en que se llevara a cabo el procedimiento, 4) los tiempos y términos en que se deberá de resolver, 5) procedimiento especial en los caso de sindicatos federales y 6) los efectos de las resoluciones de las autoridades. Sin entrar al fondo del contenido y enfocándonos en la estructura del acto, así es como en mi opinión debería de establecerse en cada uno de los actos voluntarios, si comparamos este procedimiento con él para procesal que comienza en el artículo 982, encontraremos un abismo y es que no es lo mismo legislar en lo general que en lo particular.

#### E).- Inscripción, modificación y revisión de Reglamento Interior de Trabajo.

Los reglamentos y la inscripción de éstos son parte de esta categoría de actos por la voluntad que existe entre las partes, para comprender un poco más a detalle el porqué de los reglamentos es importante destacar como nos dice Mario de la Cueva que el nacimiento de los reglamentos interiores de trabajo mediante la doctrina del reglamento de fábrica, que contenía las condiciones de trabajo fijadas unilateralmente por el empresario, a las que los obreros podía adherir o rechazar, mas no discutir. A finales del siglo , al generalizarse el sistema de las convenciones colectivas de trabajo , el reglamento se redujo a la determinación de la forma y manera como debían desarrollarse los trabajo ; acertadamente se le caracterizó como un residuo , el último refugio del antiguo poder del empresario, y a efecto de establecer la diferencia se le nombró “reglamento interior de trabajo”, horas de entrada y de salida del personal, de cambios de turno, de accidentes y otras disposiciones semejantes.<sup>52</sup>

Para adentrarnos más al estudio del reglamento interior de trabajo, me remito a propia ley la cual nos define en su artículo 422 lo que se entiendo por reglamento interior de trabajo: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones

---

<sup>52</sup> *Ibidem*, p.493.



obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.” Mario de la Cueva opina respecto a la primera parte de la cual indica que el precepto caracterizó magníficamente las finalidades del reglamento: su primera característica pudiera llamarse negativa, por cuanto sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones, así mismo se determina el cómo deben de desarrollarse los trabajos, esto es el reglamento contiene las disposiciones conforme a las cuales deben los trabajadores cumplir la obligación de prestar su trabajo.<sup>53</sup> En la segunda parte del mismo establece que no serán materia el orden técnico ya administrativo que formule la empresa para desarrollar el trabajo, es decir el reglamento únicamente competirá a las actividades que relacionen íntimamente a la parte patronal y obrera respecto al desarrollo de las actividades de trabajo.

Posteriormente, y una vez señalado y definido lo que comprende el reglamento interior de trabajo, la Ley establece sus requisitos en cuanto a su contenido en el artículo 423 el cual establece que:

El reglamento contendrá: I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada; II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; IV. Días y lugares de pago; V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V; VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; IX. Permisos y licencias; X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y XI. Las demás normas necesarias y convenientes

---

<sup>53</sup> *Ibidem*, p.495.

de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

En esta parte, la ley establece el contenido básico que debe de contener el Reglamento que tiene por objeto el adecuado accionar de las actividades laborales entre trabajadores y patrones, además de los requisitos en cuanto a su contenido, la ley establece que los reglamentos deberán de seguir las normas establecidas en el artículo 424 las cuales consisten en:

I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón; II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

Aquí encontramos el fundamento de porque es un acto de jurisdicción voluntaria y es que como lo establece este artículo, Los Reglamentos serán formulados por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón y será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto quiere decir que es un acto jurídico que de manera voluntaria las partes depositan ante la autoridad competente para darle la validez adecuada, esto es jurisdicción voluntaria en materia laboral, posteriormente el artículo 424 bis establece que:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Retornamos a la publicación de la información, como una obligación que se le imputa a la autoridad en el afán de hacer público el mismo. Por último el capítulo concluye con los efectos que traen consigo el depósito del reglamento el cual según el artículo 425 “surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.” A pesar de considerar los efectos este capítulo, considero que no lo hace de manera adecuada puesto que a pesar de indicar en puntos anteriores que la autoridad podrá intervenir, no lo hace en todos los casos, misma que debería no solo de recibir el depósito, si no evaluarlo, calificarlo y aprobarlo en caso de contener todos los requisitos legales y darle fuerza legal a través de un acuerdo en donde lo establezca, ya que si no la Junta únicamente sirve como intermediario entre el archivo y las partes. Únicamente me refiero al depósito o inscripción del Reglamento interior de trabajo, pero cabe mencionar que pretendo abarcar las situaciones que modifiquen el mismo las partes, o en su defecto revisen ya que la naturaleza del acto es de la misma índole y debe de seguir la misma forma.

#### F).- Inscripción, modificación y revisión de Contratos Colectivos.

Para entender con mayor criterio este tipo de jurisdicción voluntaria comenzaré por definir por principio de cuentas lo que se entiende por contrato colectivo, mismo que la ley lo define en su artículo 386 como: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.” Resulta ser una definición bastante sencilla ya que nos indica las partes que pueden celebrarlo y el consistente en el establecimiento de las condiciones de trabajo en las que debe de prestarse el trabajo, desde el punto de vista de la colectividad, Mario de la Cueva nos señala que respecto a la distinción entre empresa y establecimiento, esta es una realidad ya que el desarrollo industrial produjo al efecto de que una empresa, como unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, comprendiera varios establecimientos, concebidos como unidades técnicas que contribuyan a la realización de los fines de la empresa matriz. Cuando se produce

ese fenómeno, ocurre que los establecimientos se ubiquen frecuentemente en diferentes zonas económicas o regiones geográficas, lo que da por resultado que no siempre puedan aplicarse a todos ellos las mismas condiciones de trabajo. Estas justifican la adición.<sup>54</sup> La ley establece en su artículo 387 que: “El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.” A pesar de que este artículo nos habla de una obligación por parte de la patronal de celebrar contrato colectivo a petición de la obrera, lo cierto es que existirá voluntad para celebrarlo e inscribirlo, ya que en caso contrario existe el riesgo del estallamiento de una huelga situación que entraría dentro de los conflictos contenciosos, sin embargo en este caso no lo es, por lo que resulta plenamente un acto voluntario, por su parte el artículo 390 comienza a establecer los requisitos del mismo al indicar que: “El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.” Los primeros requisitos fundamentales es que sea por escrito, por triplicado e indicando sin ser tan precisos, la autoridad a la que deberá de entregarse, así como la recepción por parte de la autoridad, los requisitos formales podremos encontrarlo en el artículo 391 que establece que:

El contrato colectivo contendrá: I. Los nombres y domicilios de los contratantes; II. Las empresas y establecimientos que abarque; III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; IV. Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios; VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.” Requisitos básicos que deberán de contener para que sean considerados

---

<sup>54</sup>*Ibidem*, pp.495.

válidos, asimismo el mismo artículo en su parte Bis, establece que “Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como lo hemos visto en situaciones que anteceden se han incluido el acceso a la información respecto a este tipo de actos jurídicos, en el artículo 393 la ley establece que No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. En este caso la ley subsana la falta de estipulación de salarios en los contratos colectivos será mediante lo establecido en la ley, ya que las condiciones establecidas en los contratos no podrán ser inferiores a las previstas en ley, dicho esto por el propio 394 como se muestra a continuación: “El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.” Con esto da un mínimo legal el cual le otorga una superioridad por encima de cualquier convenio o reglamento que estipule lo contrario, esto siguiendo con el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Posteriormente nos topamos con el artículo 396 que establece que: “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.” Esta parte da efectos del mismo en los particulares, es decir la esfera en la que repercute el mismo. En el artículo 397 la Ley dicta que: “El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.” Así mismo continua respecto a la revisión en el 398 y 399 y consiguientes que mencionan que:

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes: I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión; II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes: I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Este artículo me da el apoyo a incluir en este tipo de actos de jurisdicción voluntaria las revisiones y modificaciones de los contratos colectivos de trabajo ya que el acto no solo se realiza al constituirse, si no al modificarse y transformarse. Para la terminación de estos se seguirán las reglas establecidas en los artículo 402,403 y404 que establecen que:

El contrato colectivo de trabajo termina: I. Por mutuo consentimiento; II. Por terminación de la obra; y III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

Cabe destacar que la terminación del mismo se prevé por diversas circunstancias pero a su vez destaca de manera extraordinaria en caso de extinción de las partes, los efectos que siguen repercutiendo en los trabajadores, a lo que considero que para llegar de esa manera requiere de cierto acuerdo por parte de la autoridad que blinde y consolide esta figura a favor de las partes, de tal manera que en caso de intento de estallamiento de huelga por otro sindicato, no exista controversia al respecto sobre un acto constituido como lo es el contrato colectivo ya inscrito aprobado y consolidado.

#### G).- Modificación de condiciones laborales individuales y colectivas.

Aunque en la práctica considero que se debería de tomar por separado, procuraré explicar en este mismo punto tanto el ámbito colectivo como el individual, la base de este punto consiste en la modificación de acto que ya está constituido como lo es las condiciones de trabajo de los empleados, ya sea desde la perspectiva particular o desde la colectiva, en el caso de particular deriva de un contrato celebrado por el trabajador y patrón y del que es voluntad de las partes modificar las condiciones de las mismas, por así convenir a los intereses de ambos y sin incurrir en alguna pena o causal de responsabilidad que pudiese ser mal interpretado, tal es el caso del claro ejemplo de cuando por acuerdo de las partes se decide disminuir la carga horaria del trabajador y que por consecuencia traerá la disminución salarial, es importante hacer valer el acto a través de la autoridad, lo que daría certeza al trabajador de ser un acto legítimo y por su parte al patrón de que en un futuro le quieren hacer valer la separación de la relación laboral por responsabilidad patronal por engaño, y se le quiera inducir a que comenzó a pagar menos de lo que estaba pactado en un inicio.

Por su parte en materia colectiva, resulta mucho más especial, por consistir en la colectividad laboral, en este caso me remito directamente a lo que ley establece respecto a estos casos específicos los cuales brevemente describe en su artículos 426 el cual marca que:

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los

contratos colectivos o en los contratos-ley: I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Sin entrar a fondo al estudio de esta herramienta colectiva quisiera hacer mención de que las circunstancias pueden orillar a tomar decisiones a favor de la colectividad, circunstancias externas a la voluntad de querer perjudicar a los trabajadores, lo que llevaría a negociaciones y a acuerdos entre partes los cuales deben de ser llevados ante la autoridad competente, en este caso este artículo nos habla de la existencia y regulación de este tipo de mediadas, y establece las circunstancias en las que son aplicables, así mismo se remite a otros artículos para establecer sus formalidades y a la manera de llevar a cabo el procedimiento lo hace a través de los Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica los cuales establecen del artículo 900 al 909 lo siguiente: “Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.” Por principio de cuentas define cuales serán considerados los conflictos de esta índole, continua: “En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.” Este artículo nos indica la autoridad laboral que deberá de conocer respecto al mismo y la insistente labor de la misma de conciliar con las partes con el objeto de no llegar a lo contencioso, por lo que en caso de no existir convenio, este dejará de ser voluntario y será una litis contenciosa, el capítulo continua el 903 con las partes facultadas para hacerlos valer:

Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte



el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener: I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad; II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Aquí comenzamos a ver requisitos y formalidades que deberán de contener el escrito presentado ante la autoridad, el artículo 904 nos habla de requisitos de fondo:

I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan; II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo; III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento; IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Este propio artículo nos habla de la presentación de la demanda, situación que no cabe en su totalidad con la presente investigación por ser esta contenciosa, sin embargo pretendo resaltar los documentos que son exhibidos ya que los mismos nos permiten la facilitación de lo que se podría exhibir en jurisdicción voluntaria sobre este tema. La ley establece mediadas para el procedimiento contencioso que considero innecesaria por basarse mi tema en actos voluntarios, por lo que seguiré el estudio hasta el artículo 913 que faculta a la autoridad de la siguiente manera:

La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I de este Capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales. Las autoridades, las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

Esto solo a medida de resaltar las facultades de la autoridad misma, la cual no es un simple receptor de documentos o archivo general, sino que tiene las facultades

suficientes para estudiar indagar y velar por los intereses establecidos en la ley Federal del Trabajo. Por último esta autoridad una vez analizados los hechos “La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.” Es decir, dicta la medida adecuada para poder conseguir el equilibrio laboral buscado.

Considero que en particular resulta un tema delicado por aminorar bajo una delgada línea entre controversia y actos voluntario, lo cierto es que en caso de existir discrepancias con lo que se pretenda formalizar, en ese momento siguiendo los principios básicos de la jurisdicción voluntaria, se pasará a catalogar como un procedimiento litigioso y no podrá ser regulado por la jurisdicción voluntaria. Así mismo reitero en indicar que este procedimiento no reúne los elementos suficientes para que sea parte de la jurisdicción voluntaria, pues su contenido hace mención a un conflicto contenciosos que se debe de dirimir ante la Junta, sin precisar la situación que ocurriría en caso de que las partes voluntariamente lleguen a constituir la medida de modificar las condiciones de trabajo.

#### H).- Medidas preventivas laborales.

Parte de las cuestiones laborales y que no siempre lo tenemos tan presentes, son las medidas preventivas adoptadas por la Secretaría del Trabajo y por la propia Ley Federal del trabajo éstas, tienen por objeto la prevención en el lugar de trabajo respecto a seguridad e higiene entre los trabajadores, Mario de la Cueva nos indica que la higiene es la parte médica que tiene por objeto la conservación de la salud, precaviendo enfermedades, en tanto el termino seguridad frecuentemente se agrega al calificativo industrial, nació, precisamente en la era de la revolución industrial, y se usó porque la fábrica y la máquina resultaron creadoras de un riesgo nuevo por su peligrosidad que no existía en el pasado y que es causa de muchos daños graves que privan a los hombres, total o parcialmente, de su capacidad de acción y de

trabajo. En cuanto a la legislación ordinaria las previsiones de la Ley reformada pueden resumirse en algunas proposiciones: a)adopción de los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador en la instalación y manejo de las máquinas, b)así mismo, adopción de las medidas adecuadas para prevenir accidentes, c)aviso oportuno a la autoridad de los accidentes que ocurran, d) Observancia de los principios de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, e) prevención de las enfermedades epidémicas o infecciosas, f) Acervo de medicamentos y material de curación a efecto de que oportuna y eficazmente se presenten los primeros auxilios, g) proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos en lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemias, h) Difusión de los reglamentos de higiene y seguridad y fijación de los mismos en los lugares y centros de trabajo, la amplitud de las disposiciones hace posible que los reglamentos que se expidan se ajusten a los mejores adelantos de las ciencias médicas y de la ingeniería del trabajo.<sup>55</sup>

Actualmente podemos encontrar en la ley la regulación de estas medidas preventivas a través de los artículos 509 y 510 que establece que:

En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan. Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

Aquí podemos ver que las medidas de seguridad e higiene forman parte de la prevención laboral y que deben de ser constituidas por trabajadores y patronos, medidas que deben de estar adecuadas y que en caso de no llevarse a cabo de manera adecuada, existen autoridades especiales que supervisan como lo son los previstos en el artículo 511 que establece que : “Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y

---

<sup>55</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Op. Cit.*, pp.104-105

seguridad de la vida y salud de los trabajadores; II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad". Así mismo existe todo un procedimiento de sanción en caso de incumplir con lo establecido pero que por ser contencioso, me omito de proseguir con el mismo. Así mismo es observable que se delega la regulación específica a los reglamentos correspondientes, esto en razón de la continua actualización de las medidas de seguridad e higiene, y se fundamenta en la ley mediante el artículo 512 que establece que: "En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores." Por ende podemos entender que estas medidas preventivas deben de existir la colaboración de los patrones, trabajadores y de las autoridades laborales que establecerán los parámetros a seguir.

Sin entrar a detalle al estudio del fondo de las medidas de seguridad e higiene, me remitiré a lo que establece el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente del Trabajo el cual establece respecto a las comisiones de seguridad e higiene del artículo 123 II 126 lo siguiente:

La Secretaría, con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como con la participación de los patrones, de los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo. La Secretaría determinará la organización de las comisiones de seguridad e higiene, a través de la Norma correspondiente, la cual precisará las características y modalidades para su constitución y funcionamiento, de acuerdo a los criterios para determinar el tipo y escala de los centros de trabajo, en los términos de lo dispuesto por el artículo 7o. del presente Reglamento. Las comisiones de seguridad e higiene deberán constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de las actividades en la empresa o establecimiento, y será responsabilidad del patrón registrarlas ante la Secretaría, en los casos que determine la Norma respectiva. Las actividades que deben realizar los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene, son las

siguientes: I. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, de acuerdo a los elementos que les proporcione el patrón y otros que estimen necesarios; II. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, de las Normas aplicables y de las relacionadas con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, que se encuentren establecidas en los reglamentos interiores de trabajo, y hacer constar en las actas de recorrido respectivas las violaciones que en su caso existan; III. Proponer al patrón medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo, basadas en la normatividad y en experiencias operativas en la materia, y IV. Las demás que establezca la Norma correspondiente.<sup>56</sup>

Estas constituciones considero que son adecuadas y deben de ir reguladas muy específicamente según lo que la Secretaría del Trabajo establezca, sin embargo deben de ser considerados actos de jurisdicción voluntaria puesto que son actos jurídicos que llevan a formalizar las partes intervinientes, al constituir una comisión, al establecer la comisión los riesgos de trabajo, las medidas de seguridad, razón por la cual considero importante establecer estas medidas que por su naturaleza no podrán venir detalladas, pero que si a manera general consideradas estableciendo un procedimiento en donde la autoridad competente en este caso la Secretaría del Trabajo y previsión Social pueda analizar, calificar ya probar las mismas y poder darle un carácter legal al mismo.

#### I).- Aviso De Terminación De Relación Laboral.

Siguiendo con los actos de jurisdicción voluntaria, cabe mencionar que el aviso que se le entrega al trabajador cuando es despedido justificadamente por el patrón y que prevé el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, puede ser encausado a ser un acto de jurisdicción voluntaria, mismo que la ley hace mención en el precepto ante mencionado de la siguiente manera:

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje

---

<sup>56</sup> *Reglamento Federal De Seguridad, Higiene Y Medio Ambiente De Trabajo* Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1997.

competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Una figura prevista por la ley y que suele dar miedo a la parte patronal respecto a si seguir la regulación o no hacerlo, esto por los evidentes riesgos existentes, la cuestión es que no podemos vivir siempre en actos ficticios, si pretendemos evolucionar en materia laboral, es necesario realizar los actos como deben de ser y dotarlos de certeza y fuerza jurídica para que estos se mantengan de esa manera, tal es el caso que este artículo indica a grandes rasgos un procedimiento, la autoridad competente y sus consecuencias, así como la prevención que en caso de no hacerlo de la manera prevista será nulo el acto intentado. Previo a dar a conocer mi perspectiva, considero relevante tomar en cuenta que en esta situación en particular así como en la separación voluntaria, son actos unilaterales donde no precisamente acuden “las” partes, sino en este caso una sola de las partes, mismo que acude ante la autoridad por su propia voluntad y con fundamento en el artículo 47 que lo obliga a hacerlo, a hacer del conocimiento de la Junta del despido que ha hecho de alguno de sus trabajadores, derivado de que su conducta se ha tipificado en las causales previstas por el artículo 47, para la mayoría de los laboristas, esto equivale a un pleito seguro donde el trabajador reclamara un despido injustificado, y donde nos preguntaríamos que tan jurisdicción voluntaria habrá si sabemos que las mayores posibilidades es que exista *litis*, la cuestión es sencilla y es que es jurisdicción voluntaria hasta donde formalmente se presente la demanda del trabajador, aquí solo se hace mención de un solo acto, la presentación de la baja ante la Junta dentro de un plazo de tiempo determinado y donde ésta notificará personalmente al trabajador. Ahora bien aclarando la situación hay que destacar los efectos que se persiguen al ejercitar este tipo de jurisdicción voluntaria, y estos se equiparan en su totalidad con esta figura jurídica, puesto que se busca dar

certeza a un acto, en este caso la baja del trabajador por incurrir en alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley, esto para que la autoridad esté enterada y siguiendo con el mandato de ley, notifique de manera personal al trabajador del despido justificado del que es objeto, en mi opinión la Junta por principio de cuentas deberá de hacer un análisis de los hechos y circunstancias que orillan al despido y con posterioridad, aprobar el mismo (a grandes rasgos sin entrar a un estudio de los hechos, solo con las circunstancias narradas por la patronal y encausándolo a alguno de las fracciones previstas en el artículo 47 de la Ley), y por ende, proseguir con la notificación personal misma que deberá de ser acompañada del acuerdo respectivo de la autoridad, puesto que la Junta no debe de ser solo un mensajero sino un impartidor de justicia, por lo que citaré lo que establece el capítulo de actos voluntarios respecto a este acto en específico en su artículo 991: "En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación." Mismo que para tratar sobre todo un proceso deja cuestionando en muchos aspectos, por lo que debemos de remitirnos a lo que en tesis han resultado para interpretación del mismo:

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA. PROCEDIMIENTO.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión de la relación laboral, la Junta respectiva procederá a notificarle a aquél el aviso de despido, previa solicitud del patrón; luego entonces, la petición de referencia producirá un procedimiento para procesal o voluntario, parecido al de la jurisdicción voluntaria, pero diferente por tener características propias de la materia laboral; mismo que está previsto y regulado en los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo; los cuales disponen que el escrito de solicitud, debe ser acordado dentro de las veinticuatro horas siguientes y, en su caso, se deberá señalar día y hora para llevar a cabo la diligencia, ordenándose realizar la citación de las personas cuya declaración se pretende según el caso; por lo tanto, si en el juicio laboral no obra

ninguna prueba de haberse realizado tal procedimiento, evidente resulta concluir que en la especie no se cumplió con lo previsto por el artículo 47 de la ley de la materia.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 67/86. Jorge Antonio Padilla Castro. 9 de mayo de 1986. Mayoría de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Roberto Rodríguez Soto.<sup>57</sup>

Este criterio viene a suplir la falta de claridad en la Ley y aún así deja sin convencer lo que se persigue con el aviso, no tiene los requisitos, las autoridades, la competencia de éstas, solo algunos términos y efectos medianamente indicados, sin embargo nos sirve como un buen antecedente y manera en que podemos ver la actividad jurisdiccional voluntaria en materia laboral.

#### J).-Otros actos voluntarios.

A través de los casos específicos que he mencionado con antelación, he procurado considerar los asuntos voluntarios más importantes o de mayor relevancia, sin embargo y derivado de la propia naturaleza de esta figura jurídica, existen mucho más actos los cuales, siempre y cuando cumplan con los requisitos fundamentales que son la voluntad de las partes y la ausencia de *litis* o controversia, y que es el acto sea de tal relevancia que requiera de el apoyo de la autoridad para darle certeza jurídica, puedan embonar en esta figura jurisdiccional, siguiendo las mismas reglas y en este caso siguiendo un proceso de manera general que cumplan con estos requisitos, pero siguiendo ante todo la definición de este tipo de actos todos aquellos asuntos que por mandato de ley, por su propia naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto algún entre las partes.

---

<sup>57</sup> Semanario Judicial de la Federación, 205-216 Sexta Parte, Séptima Época, Registro: 247614, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Materia(s): Laboral, Tesis: Página: 93, **Genealogía:** Informe 1986, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 4, página 456.



#### **4. Conclusión.**

Este capítulo nos ha servido como herramienta para el análisis y aterrizaje total de la situación que nos invade, es decir, ya no tenemos que ejemplificar si no que se plantea de lleno, los principales actos voluntarios en materia laboral que prevé la Ley Federal del Trabajo, su evidente deficiencia estructural y falta de ordenamiento adecuado, así como lagunas interpretativas a lo largo de dicha, pero que nos apoya en saber precisamente, cual es el objeto de la presente investigación, en concreto se analizan las situaciones que actualmente se prevén y que pueden tener un mejor enfoque de práctica, nos apoya a ver qué casos en particular son objeto actualmente de jurisdicción voluntaria, y cuales otro podrían encuadrar en la misma estructura existente.

No hay que dejar a un lado la manera en la que se ha desarrollado el método deductivo en la presente investigación, y como se ha aterrizado cada vez más, hasta llegar a un punto como el presente en el que de manera muy específica, se indican las cuestiones voluntarias en materia laboral, situación que no resultó tan fácil como copiar y pegar lo previsto en ley, puesto que la propia ley carece de una estructura y sistema adecuado para encuadrar estos actos, que día a día se presentan y carecen de la eficiencia suficiente, que la ley debería de otorgarle.

## **V.- EL CONVENIO DE TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL EN EL DERECHO LATINOAMERICANO.**

### **1. Introducción.**

En este capítulo pretendo abrir un poco la percepción nacional con la que tenemos y vivimos y pretendo mostrar la manera en que se desarrollo la jurisdicción voluntaria en materia laboral en Latinoamérica, para ser más preciso únicamente haré una comparación de las legislaciones más relevantes respecto al convenio de terminación de relación laboral ya que es un claro ejemplo de la práctica de la jurisdicción voluntaria, el motivo es más que otra cosa que sería muy redundante en estudiar la jurisdicción voluntaria completa ya que sería igual de abundante cada legislación como la presente investigación, por ende sencillamente pretendo tomar un extracto de la misma de cada una de las legislaciones latinoamericanas que a continuación explayaré:

### **2. Argentina.**

Jurídicamente hablando en esta Nación, no es lo mismo un contrato de trabajo a una relación de trabajo ya que la ley marca que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, en cambio la relación laboral se dará cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen. Según nos indica el Maestro Baltasar Cabazos, la diferencia fundamental entre contrato y relación de trabajo radica en que en la primera existe la obligación, el compromiso, el ofrecimiento y la aceptación para realizar la tarea que luego podrá o no concretarse; en cambio en la relación laboral la tarea, la obra, el

servicio es cuando efectivamente se cumplimenta, que comienza a tener ejecución el vínculo.

En Argentina, el contrato es sinónimo de convenio, y significa todo acuerdo de voluntades destinado a regular los derechos de las partes. Podrá ser individual o colectivo, verbal o escrito. El término convenio es aplicado cuando se refiere al acuerdo colectivo de trabajo, en cuyo caso siempre debe ser escrito, y las partes que representan a los trabajadores deben ser la asociación profesional con personería gremial. En México el convenio es el género y el contrato es la especie, el convenio crea, transmite, suspende y termina derechos y obliga. En cambio el contrato solo crea y transmite dichos derechos y obliga.<sup>58</sup> Analizando más profundamente la legislación del contrato de trabajo denominada la ley 20744, fue posible encontrarme con lo que en materia del presente trabajo interesa, siendo esto la manera de dar por terminada una relación laboral individual y ésta puede ser entre otras causa: Por voluntad de las partes así como por renuncia del trabajador, situaciones que han sido planteados en la presente investigación como maneras de ejercer la jurisdicción voluntaria, siendo la primera de manera bilateral y la segunda unilateral, en este caso lo que más me interesa análoga es la voluntad de las partes y voluntad del mismo trabajador, por lo que en el Capítulo III de la ley antes mencionada indica:

De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes.

Art. 241. Formas y modalidades: Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento

---

<sup>58</sup> CAVAZOS FLORES Baltasar, *Síntesis de Derecho Laboral Comprado*, Editorial Trillas, México 1991, p 26.

concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.<sup>59</sup>

En relación a este artículo, es preciso entrar más a detalle basándome en la explicación del maestro Sardegna en cual indica que: En el derecho común el mutuo consentimiento es la regla general de extinción de los contratos, así lo indica el artículo 1200 del Código Civil Argentino y sobre el tema deben ponderarse ciertas normas prácticas tales como las que siguen: a) este mutuo acuerdo puede ser expreso o tácito pero si el convenio se celebró por escrito, de igual manera debe ser inexcusablemente el distracto; b) la disolución puede operarse aunque existió principio de ejecución del contrato, en ese caso las partes deben restituirse lo recibido, salvo convenio expreso en contra. Esta conclusión empero no es aplicable al derecho laboral. En el derecho Argentino cualquiera de las partes puede poner fin al contrato con su denuncia unilateral, por ello, con más razón, la voluntad concurrente de ambas puede alcanzar el mismo fin, existiendo condiciones formales exigidas *ad solemnitatem*; éstas exigen que el mismo se formalice: a) ante la autoridad administrativa de aplicación de las disposiciones laborales; es decir el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de una de sus dependencias o delegaciones; b) la autoridad policial; o c) ante un escribano público con asiento en el lugar donde se prestan los servicios. La actual norma en cambio varió las modalidades como indica el artículo antes citado: a) el acto debe formalizarse por escritura pública; b) *ante* la autoridad judicial, o c) ante la autoridad administrativa del trabajo. Y agregó la posibilidad de una variante; d) el comportamiento concluyente y recíproco de las partes que inequívocamente expresen su voluntad por el abandono de la relación. Cierta doctrina basa aquí el reconocimiento de la denominada renuncia tácita. Se trata de un acto jurídico bilateral por el que las partes de común acuerdo extinguen el contrato de trabajo sin obligaciones indemnizatorias para nadie, en principio.

---

<sup>59</sup> LEY N° 20.744 - Texto Ordenado Por Decreto 390/1976 Buenos Aires, Argentina 13/5/1976 [http://www.colomboasesores.com.ar/leyes-resoluciones/ley\\_20744.htm](http://www.colomboasesores.com.ar/leyes-resoluciones/ley_20744.htm), fecha de consulta: 23 Febrero de 2012.

Este acto no es retractable excepto nuevo acuerdo expreso entre las partes. Es un acto voluntario que no debe adolecer de vicios que le invaliden. En cuanto al abandono-renuncia (o renuncia tácita, como también se le reconoce) es una conducta inequívoca que revela la decisión del trabajador de no reintegrarse al trabajo. Tales por ejemplo las inasistencias prolongadas e injustificadas del trabajador y la correspondiente inacción del empleador que no intima el reintegro por un lapso sustancialmente prolongado.<sup>60</sup>

Para analizar de manera comparativa una legislación con otro, me serviré de retomar lo que dice cada una en los siguientes recuadros:

Ley del Contrato de Trabajo

*Art. 241. Formas y modalidades: Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación”.*

Ley Federal del Trabajo

Artículo 33 de la Ley Federal del trabajo “Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”

Por principio de cuentas la primera notable similitud entre las los requisitos formales es que debe de ser realizado el convenio de manera escrita, por ende es posible establecer que no basta con la simple voluntad de las partes, sino que requiere de ser establecida esta voluntad de una manera trascendental a través de un escrito, ambas legislaciones a su vez prevén otorgarle certeza a este escrito por lo que consideran de manera implícita la existencia de la jurisdicción voluntaria como tal por lo que promueven la ratificación de la misma ante una Fe Pública, sin embargo encontramos una notable diferencia entre una legislación y otra ya que en Argentina es posible realzar este convenio ante un Notario Público o las autoridades

<sup>60</sup> SARDEGNA, Miguel Angel, *Ley del Contrato de Trabajo y sus Reformas Comentada, Anotada, Concordada*, Editorial Universidad, Buenos Aires, Argentina 1999, pp 87-89.

administrativas o Judiciales del Trabajo, en México solo es posible a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje o en su caso ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que finalmente acudirán ante la Secretaría de la Junta a Formalizar dicho convenio aquí cabe argumentar que es entendible que en Argentina tomen en cuenta esta medida de Fedatario Público por la naturaleza del acto ya que para muchos doctrinistas es considerado un acto administrativo en mi opinión existen intereses sociales que deben de ser protegidos, situación por la que no se puede dejar en manos de un fedatario público, sino de la autoridad competente, así mismo los efectos que se buscan de laudo o sentencia definitiva no son posibles conseguirlos con un Fedatario Público, así mismo en la legislación Argentina resulta un requisito literal, la presencia del trabajador en la ratificación del mismo, en México no lo establece literalmente, sin embargo en la práctica requiere del mismo, por su parte la legislación Argentina nos habla de un comportamiento de las partes en el momento de realizarlo en donde se exprese la voluntad de las partes, esto como una medida protectora al trabajador de no realizarlo de manera coercitiva, en México por su parte protege a la parte obrera en su artículo relacionado al velar por los intereses del trabajador nulificando de antemano todo convenio que exprese la renuncia de los derechos del trabajador. Por último es importante resaltar que la legislación Argentina establece la conclusión de dicho acuerdo de voluntades que es, el abandono de la relación que unía a las partes, sin dejar de lado que en Argentina existe una diferencia entre Relación Laboral y Contrato Laboral.

### **3. Chile.**

A pesar de las diferencias entre legislaciones y la múltiple variedad para elegir como sistema jurídico a otra nación latinoamericana, me parece que la elección de Chile se debe a ese profundo y actual desarrollo político, económico y social que en la actualidad a tenido, sin dejar atrás el desarrollo jurídico laboral, por ende considero que es una buena comparación y vista a su legislación laboral, para comprender un poco más el tema que ocupa esta investigación, considero que es importante tomar en cuenta que en Chile la legislación competente laboral es el Código de Trabajo de Chile el cual considera en sus primeros artículos que el ejercicio de las facultades de

la ley le reconoce al empleador, como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Así mismo, considera que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo y que los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Esto lo trata en su artículo quinto y es posible analizar que es el mutuo consentimiento de las partes el que puede llevar a modificar los contratos tanto individuales como colectivos, esto es en su contenido, en sus consecuencias así como en la subsistencia o insubsistencia del mismo, destacando la legislación chilena un elemento muy importante, la libertad es decir sin vicios, sin coacción, lo cual lleva a un trato o convenio ya que modifica la situación que guarda el contrato.

Sin embargo y con el objeto de estudiar plenamente la terminación de la relación laboral entre empleador y empleado, es importante considerar que el mismo Código Laboral chileno en su artículo 150 determina las causas por las cuales se puede dar la terminación del Contrato de Trabajo las cuales pueden ser entre otras: “1. Mutuo acuerdo de las partes.; 2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.”

Esto es importante destacar ya que el propio Código considera como maneras de dar por terminada la relación la bilateralidad así como la unilateralidad en la parte trabajadora, situaciones que a lo largo de la presente investigación se han considerado como actos de jurisdicción voluntaria ya que en los mismos no existe *litis* que perseguir en este caso, la propia ley considera estas causas motivo de terminación de relación laboral que deriva de la libertad de las partes para elegir concluir con esta relación que los unía, la propia Ley debe establecer los criterios y formalismos que prevé en su artículo 159 el cual acaba de ser citado, por ende es necesario remitirnos al artículo 177 el cual explica que:

El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente. El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.<sup>61</sup>

Con esto es importante destacar que en la legislación Chilena consideran tres figuras que dan pie a la terminación de la relación laboral, al mismo nivel, tanto así que requieren de los mismos requisitos para contar con las formalidades suficientes para considerarse válidas y legales, es decir que tanto un finiquito que dé el empleador al empleado que dé por terminada una relación laboral, siendo éste un acto unilateral, es decir una determinación que toma el empleador de liquidar al trabajador con su prima correspondiente, que en vocablo nacional se entendería como despedir al trabajador de manera injustificada, liquidándolo con su indemnización constitucional situación que así mismo considero parte de una jurisdicción voluntaria no el despedir si no finiquitar, liquidar o indemnizar legalmente; así mismo trata la renuncia de la relación laboral por parte del trabajador de manera voluntaria, siendo ésta también de manera unilateral por parte del empleado; o el acuerdo por mutuo consentimiento de dar por terminada una relación entre empleado y empleador, situación que requiere la mutua voluntad de las partes contratantes, todos estos casos deben ser expresados de manera tangible por escrito y requiere que sean ratificados como requisito de validez, ante el inspector del trabajo, un notario público, el oficial del registro civil o secretario municipal, esto en vista que las figuras facultadas a ratificar dicho convenio, están dotadas de Fe Pública y como trate en la legislación Argentina, en función de la naturaleza de la jurisdicción voluntaria al considerarse un acto administrativo, este tipo de legislaciones nos

---

<sup>61</sup> *Código del Trabajo*, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Última Modificación :28-ABR-2011 Ley 20510 URL: [http://www.leychile.cl/N?i=207436&f=2011-04-28&p=\\_](http://www.leychile.cl/N?i=207436&f=2011-04-28&p=_) fecha consulta: 20, Julio 2012.



hablan de delegar esa función a Fedatarios Públicos y no solo a la autoridad laboral situación que tiene dos vertientes, viéndolo por el lado positivo es mucho más factible para las partes acudir con un Fedatario Público o hacerlo constituir en la fuente de trabajo, sin embargo el mismo no es una autoridad competente del estudio del acto que se pretende dar Fe, el solo puede dar certeza acaso de las partes comparecientes y de la ratificación del documento, sin embargo no tendrían la capacidad de validar un convenio que no contenga renuncia a los derechos de los trabajadores y menos aún dar una resolución que de categoría de laudo el convenio o renuncia que se pretenda constituir esto buscando la certeza y seguridad a las partes. Regresando al análisis de la legislación chilena, el artículo cita que al empleador (patrón) para ser invocado por el mismo, es decir que si en un futuro se presentare una situación adversa, el empleador tendrá la facultad de invocar dicho convenio como valido y dotado de Fe Pública, por a ver sido ratificado ante las autoridades correspondientes, solo y únicamente cuando se llevo el procedimiento correspondiente.

Resulta importante y crucial para los fines de la presente investigación, el último párrafo del artículo antes mencionado, ya que el mismo indica que el convenio ratificado según los requisitos establecidos previamente, tendrá mérito ejecutivo, es decir, una mayor eficacia y seriedad, respecto al mismo, ante una autoridad judicial competente.

Realizando un comparativo con el Derecho Laboral Mexicano, esto es como se distinguirían y asimilaría:

#### Código del Trabajo de Chile

Art. 177.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente... El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

#### Ley Federal del Trabajo

Artículo 33 de la Ley Federal del trabajo "Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Por principio de cuentas resulta importante resaltar que ambas legislaciones consideran como primer requisito de validez, que sea realizado por escrito, es decir que se plasme tangiblemente la voluntad de las partes, además de considerar literalmente la palabra ratificación ante una autoridad, dándole mayor importancia en la legislación Chilena a la figura del trabajador, resultando de manera equitativa en la legislación Nacional, así mismo es importante notar que existe una gran diferencia con los encargados de ratificar este convenio, ya que en el Código de Trabajo Chileno abren la oportunidad a ser ratificado el mismo por la autoridad responsable del trabajo, que resulta ser el equitativo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero a su vez considera a los ministros de fe, Notarios Públicos, Oficiales de Registro Civil, Secretario Municipal Correspondiente, situación diversa en la legislación Nacional que solo y exclusivamente faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje y que más en concreto establece el Reglamento de la Junta, deberá ser ante la Secretaría de dicha Institución Pública. Así mismo cabe destacar que en la legislación Mexicana protege una vez más de manera explícita, los derechos del trabajador al establecer una causal de nulidad del convenio en caso de renunciar a los derechos del trabajador.

#### **4. CUBA.**

Otra de las legislaciones que prevé y es digno de estudio respecto a la regulación de la manera de terminar la relación laboral, es la Ley 1225 de Cuba el cual de primera instancia establece las maneras de dar por terminado el contrato del trabajo según dicta su artículo 48 el cual establece lo siguiente: “El contrato de trabajo termina por las causas generales siguientes: a) acuerdo de las partes; b) iniciativa de alguna de las partes...” Como se puede apreciar en su primera fracción del artículo antes citado, esta legislación considera una manera de terminar la relación laboral el mutuo consentimiento de las partes así como la iniciativa de alguna de las partes, esto a razón de iniciativa del patrón o en su caso por renuncia del trabajador esto es de manera unilateral del mismo, este tipo de actos se regula por el artículo 49 de la siguiente manera: “El trabajador que por su voluntad decide dar por terminado el contrato, está en la obligación de comunicarlo por escrito a la administración de la

entidad laboral en los términos de aviso previo establecidos para cada tipo de contrato.<sup>62</sup>”

Por principio de cuentas y a pesar de ser establecida en el punto anterior como una voluntad mutua de las partes, lo que destaca formalizar es la voluntad del trabajador, por lo que lo obliga a expresarlo de manera escrita a la administración de la entidad laboral, es decir que ante la autoridad laboral competente el trabajador debe de hacer del conocimiento de esta su voluntad por dar por terminada la relación laboral, siendo éste un sinónimo de ratificación ante una autoridad competente, debiendo de ser esta expresión de su voluntad mediante la formalidad establecida según el tipo de relación que esté dando por terminada, es decir que la manera en que deba de ser realizado dicho escrito dependerá en el tipo de relación que mantenía con la patronal ya fuese por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada. Así mismo el propio precepto antes citado no solo da la opción al trabajador de realizarlo, si no que obliga al trabajador a realizarlo, conviniendo con esto una carga y obligación para el trabajador de notificar su deseo de dar por terminada la relación laboral. Es importante destacar que a pesar de que enfocar esta obligación para el trabajador, los efectos sobre los que recae este acto dan certeza jurídica a ambas partes y por ende resulta ser un instrumento jurídico idóneo para el patrón para formalizar y ratificar hecho tan trascendente como lo es la separación voluntaria por parte de la parte obrera de la relación laboral que los unía.

A continuación realizaré una breve comparación entre la perspectiva legal cubana y la nacional:

---

<sup>62</sup> Ley 1225 Cubana, <http://www.gacetaoficial.cu/html/itabajp.html>, fecha consulta 22 de julio de 2012.

Ley 1225 de Cuba.

Art. 49.- “El trabajador que por su voluntad decide dar por terminado el contrato, está en la obligación de comunicarlo por escrito a la administración de la entidad laboral en los términos de aviso previo establecidos para cada tipo de contrato.<sup>1</sup>”

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 33 de la Ley Federal del trabajo  
 “Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”

Como es posible apreciar, existen similitudes entre estos artículos tales como que ambos interponen la formalidad adecuada para llevar a cabo el proceso de terminación de relación laboral la cual es que debe de ser por escrito, debiendo ser exhibido ante la autoridad laboral correspondiente, ya que en Cuba lo llama la administración de la entidad laboral y en México remite directamente a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; entre las diferencias importantes a destacar, en la legislación mexicana considera como un convenio bilateral de las partes, por su parte en la legislación cubana, es un acto unilateral del trabajador de dar dicho aviso, por lo que literalmente no se prevé convenio bilateral, así mismo solamente lo llama como comunicado, en segunda instancia la Ley Federal del Trabajo establece que no solo los convenios si no que los finiquitos deben de cumplir con estas formalidades tales como que además de que vaya por escrito deben de ser narrados los hechos que motiven a esta terminación de la relación laboral, así como que no se renuncie a los derechos del trabajador, dando con ello un candado de seguridad a los derechos fundamentales del obrero, por última es importante resaltar que en la legislación mexicana, se establece como último requisito la aprobación por parte de la autoridad competente, es decir la Junta de Conciliación y Arbitraje del convenio que se presenta ante dicha dando una mayor certeza jurídica al acto que se realiza para ambas partes.

#### 4. PANAMÁ.

Analizando al país Panameño y remitiéndome por el Código de Trabajo de Panamá en su artículo 210 en su primera fracción cita: “Artículo 210. La relación de trabajo termina: 1.-Por mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos... 6.-Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo...”<sup>63</sup>

De manera concisa el Código de Trabajo de Panamá muestra como factores comunes la manera en que puede darse por terminada una relación laboral, y esto es la voluntad de las partes para hacerlo, ya sea de manera bilateral entre trabajador y patrón o de manera unilateral en cuanto al trabajador, situaciones que como se ha explicado resulta ser un acto que al ser llevado ante una autoridad para dar certeza y seguridad jurídica del mismo es considerado jurisdicción voluntaria ya que no existe conflicto alguno de intereses. En la legislación Panameña encontramos una similitud muy grande con nuestra legislación pues de manera expresa requiere que este escrito donde se describa el mutuo consentimiento de las partes de dar por terminada la relación laboral y que ésta, no implique renuncia de derechos, esto es como una medida de protección a las partes y librando de vicios al escrito que dé por terminada la relación laboral por lo que ayudaría a perfeccionar esta vía, así mismo en este mismo artículo esclarece tanto la vía como los requisitos fundamentales, sin embargo se analizará de manera comparativa esta legislación con la Ley Federal del Trabajo. A continuación:

---

<sup>63</sup>Código De Trabajo De Panamá <http://www.cqtp.org.pa/codigot.html> fecha de consulta: 25 de julio de 2012.

Código de Trabajo Panamá.

Art. 210.- La relación de trabajo termina:

I.- Por mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derecho.

VI.- Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 33 de la Ley Federal del trabajo

“Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”

Vale la pena destacar entre las semejanzas existentes entre estos dos artículos que se citan con antelación, el hecho de que sea plasmado por escrito este acto que en nuestra legislación llamamos convenio o liquidación y en la legislación panameña establecen como una causal de terminación de relación de trabajo, así mismo y en comparación con las anteriores legislaciones latinoamericanas, en la panameña como en la mexicana establece claramente que en este escrito no se renuncie a los derechos de los trabajadores, aunque esto no sea explícitamente citado en el Código de Trabajo de Panamá, se podría entender de esta misma manera ya que el espíritu de ese Código es el proteger los derechos del obrero así como en la legislación nacional, por esa parte es posible comenzar el análisis de las diferencias y carencias existentes y es que en nuestra Ley Federal del Trabajo además de solicitar que esta terminación de relación laboral sea realizada por escrito, también requiere que sea aprobada por una autoridad competente de la materia como lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, autoridad que tiene como encomienda el aprobar el convenio realizado rectificando que en el mismo no existan renuncia a derechos del trabajador, autoridad que no se menciona en la legislación panameña y deja a criterio propio de los comparecientes la existencia o no de vicios ocultos tales como la renuncia a los derechos de las partes, lo cual puede llevar a una mayor ineficiencia en la realización de este tipo de escritos que ponen fin a la relación de trabajo.

## 5. REPÚBLICA DOMINICANA.

Continuando con el análisis de otras legislaciones latinoamericanas, al estudiar en Código de Trabajo de República Dominicana es factible encontrar en su Título VI: el Título que lleva “DE LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO” hablando mas en conciso de un contrato individual de trabajo y el cual precede con diversos artículos de manera explícita respecto al tema central de esta investigación los cuales citan: “Art. 62.- El contrato de trabajo consentido válidamente entre las partes puede ser modificado: 1. Por efecto de disposiciones contenidas en este Código y en otras leyes posteriores. 2. Por efecto de los convenios colectivos de condiciones de trabajo. 3. Por mutuo consentimiento” Así mismo continua posteriormente indicando en su artículo 67 y 68 que: “El contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad o con responsabilidad para las partes.- El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes: 1.-Por mutuo consentimiento...” Posteriormente en su artículo 71 establece que: “La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, para que tenga validez debe hacerse ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante Notario.”<sup>64</sup>

En lo particular me pareció sorprendente encontrarme en la legislación Dominicana un proceso tan explícito respecto a la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento siendo éste un ejercicio de jurisdicción voluntaria, la legislación utiliza un método deductivo de explicación ya que comienza hablando de lo más general hasta lo más particular, como se cita con antelación en su primer artículo resulta importante resaltar que por mutuo acuerdo de las partes, es posible llegar a una modificación del contrato que da origen a la relación laboral, también llamado contrato de trabajo, por lo que nos da una base a partir que 1.- Existe un contrato de trabajo que vincula a las partes con antelación, 2.- Existe el medio legal adecuado para modificar este contrato que da origen a la relación laboral, 3.- El mutuo acuerdo de las partes es un medio previsto en la ley (por ende en la

---

<sup>64</sup> Código De Trabajo De Republica Dominicana <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29744/64852/S92DOM01.htm>  
fecha de consulta: 25 de julio de 2012.

costumbre también) para modificar este convenio original en cualquier que sea la circunstancia.

Posteriormente explica que una modificación al contrato de trabajo es la terminación del mismo el cual puede implicar responsabilidades o no responsabilidades, explicando en su siguiente título los medios en los cuales no existirá responsabilidad para las partes, destacando en su primer punto, el mutuo consentimiento de las partes para dar por concluida la relación de trabajo.

Así mismo y finalizando con este análisis deductivo, esa misma legislación hace mención en su artículo 71 de la formalidad requerida para que este convenio sea válido y esta es la realización de la misma ante la autoridad laboral correspondiente o en su defecto ante Notario Público, en este punto es donde expresamente podemos encontrar la jurisdicción voluntaria, ya que remite a las partes a ir ante la autoridad competente a hacer de su conocimiento la voluntad de dar por terminada la relación laboral, así mismo hable de la fe del notario público misma con la que discrepo por lo anteriormente explicado.

Ahora pues realizando el comparativo jurídico entre la legislación Dominicana y la Nacional a continuación explico lo más destacable:

#### Código de Trabajo de República Dominicana

Art. 71.- La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, para que tenga validez debe hacerse ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante Notario

#### Ley Federal del Trabajo

Artículo 33 de la Ley Federal del trabajo  
 “Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”



En cuanto a comparaciones se distinguen con nuestra legislación local resulta trascendente destacar que de manera literal la legislación Dominicana no plantea que sea por escrito, sin embargo puede llegarse a entender que deberá de ser de esa manera ya que acto continuo valida dicho acto solo mediante la supervisión y realización del mismo ante la autoridad del Trabajo la cual denominan Departamento del Trabajo, el cual siguiendo la lógica, debe dejar precedente de dicho acto por escrito, razón por la cual podría entenderse que existen dos similitudes entre estos dos artículos, que sea por escrito y ante autoridad competente el cual da la validez y ratifica lo realizado, grandes similitudes, sin embargo y entrando a las diferencias existente, es notable percibir que la Junta Local en nuestra Nación debe aprobar el convenio que no debe de contener la renuncia a los derechos de los trabajadores, requisito no previsto con literalidad en la legislación Dominicana y que resulta importante y fundamental para la protección de los derechos obreros, por último es notorio distinguir la diferencia entre legislaciones al prever el Código Dominicano de la valida opción de realizar y formalizar el término de la relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, ante la Fe Pública de un Notario, el cual dará la certeza de los actos Jurídicos realizados, opción que no es Válida en la legislación local y que para efectos prácticos resultaría importante incluir.

## **7. COLOMBIA.**

Continuando con este análisis latinoamericano, es el turno de remitir la atención al Código Sustantivo de Trabajo, legislación que regula las relaciones laborales en Colombia, por ende resulta indispensable estudiar el artículo 61 el cual trata de la manera de terminación del contrato del trabajo donde encontraremos tres casos de jurisdicción voluntaria y que indica: “El contrato de trabajo termina:...b). Por mutuo consentimiento; e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley”.

Es importante destacar que el punto crucial de análisis en este pasado artículo, resulta ser el punto b) en el cual apunta a la bilateralidad de voluntades de dar por terminada la relación laboral, sin embargo no abunda mas la propia legislación respecto a un procedimiento en particular a seguir para regular dicho precepto, tampoco dicta requisitos indispensables para formalizar dicha terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes, motivo por el cual considero que nuestra legislación nacional en materia Laboral proyecta una mayor evolución en la practicidad del ambiente laboral que la legislación colombiana, así mismo considero innecesario hacer un comparativo entre ambos casos puesto que no existe mucho que comparar respecto al convenio de terminación de relación laboral, aunque sí resulta importante resaltar que como en casos antes previstos, en la legislación colombiana existen varios medios que pueden ser considerados actos de jurisdicción voluntaria.

## **8. COSTA RICA.**

En Costa Rica se rigen las relaciones obrero patronales por el Código de Trabajo y que en muy particular perspectiva relacionada con la presente investigación, se analiza el artículo 86 el cual indica: “El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas: ...c) Por mutuo consentimiento.”<sup>65</sup>

En la legislación costarricense al igual que en la colombiana, carece expresamente de un proceso o trámite formal para realizar esta terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, sin embargo resulta trascendente destacar que desde el propio títulos establece que existe una terminación de la relación laboral contractual sin responsabilidad para ninguna de las partes, por lo que adelanta en esta misma el propósito y espíritu de evitar responsabilidades mediante estos preceptos sin embargo no podemos concluir esto ni poder llamarlo claramente jurisdicción voluntaria puesto que en la literalidad de la ley no nos habla de el

---

<sup>65</sup> *Código De Trabajo De Costa Rica.*

[http://aplicaciones02.fod.ac.cr/centrorecursos/download/nuevos\\_recursos/leyes\\_aplicables\\_vigentes/codigo\\_trabajo.pdf](http://aplicaciones02.fod.ac.cr/centrorecursos/download/nuevos_recursos/leyes_aplicables_vigentes/codigo_trabajo.pdf) fecha de consulta 25 de julio de 2012.

ejercicio jurisdiccional de acudir ante una autoridad, dado que carece de los requisitos fundamentales y procedimiento a llevar para dar por terminada la relación laboral por la bilateral voluntad de las partes, razón por la cual opino que es deficiente su eficacia y puede llegar a presentar carencias legislativas. Por esta carencia de procesos y requisitos, considero inútil hacer un comparativo entre ambas legislaciones.

### **9. Conclusión.**

Con tristeza es posible darnos cuenta que la evolución del derecho del trabajo en Latinoamérica resulta escasa en particular, respecto a la práctica del convenio de terminación de relación laboral como acto de jurisdicción voluntaria, ya que el mismo es considerado muy poco específico, podemos notar que no existe un procedimiento en ninguna legislación a seguir ni literalmente las legislaciones antes mencionadas indican a las autoridades competentes para llevar el procedimiento que de la absoluta certeza a los actos, por el contrario considero que en lugares como Argentina, Chile y algunos otros consideran este acto en particular como un acto administrativo donde solo basta dar certeza a las partes comparecientes e incluyen figuras como la del Fedatario Público, pero no hay esa literalidad en la Ley de elevar un acto a una sentencia, a una cosa juzgada a través de un procedimiento, solo se ve la voluntad y la costumbre, pero no la legislación adecuada.

Lo que podemos sacar de provecho respecto a lo anteriormente estudiado con la presente investigación es darnos cuenta que lamentablemente en Latinoamérica seguimos careciendo de medios efectivos que den certeza a actos de jurisdicción voluntaria como lo es convenio de terminación de relación laboral, lo cual nos lleva a motivar en cuanto a que a nivel Latinoamérica encontramos una mayor evolución al respecto en cuanto a nuestra Ley, pero no podemos quedarnos mediocrementemente así, si no que resultaría muy innovador no solo en nuestro país si no en nuestro continente, dar ese paso de evolución respecto a la adecuada implementación de la jurisdicción voluntaria en materia laboral, considero que México es líder y es implementador, tal es el caso que desde 1980 se modificó la ley laboral, al incluir el

capítulo de actos voluntarios, mismos que critico por la manera de ser implementados, pero que admiro por tener esa iniciativa de incluirlos, así como la reciente reforma de 2012 donde dar el carácter de categoría de laudo a los convenios ratificados ante la Junta, que aunque considero que carecen de un adecuado procedimiento para obtener esa categoría y aunque en la práctica no se lleva a cabo el deficiente procedimiento, aplaudo la intención de querer mejorar la situación y más aún aliento a la misma mediante una aportación y crítica constructiva con la presente investigación.

## CONCLUSIONES.

### 1. Introducción.

Previo a establecer la solución al problema planteado, explicaré a continuación el razonamiento de porqué consideré importante incluir el contenido de la presente investigación, mi intención ha sido la de analizar todo el contenido de manera deductiva para poder tomar todo lo estudiado en el planteamiento de la solución al problema, por lo pronto explico lo destacable de cada uno de los capítulos expuestos:

En cuanto al Capítulo Segundo, pretendí retomar y estudiar las bases y principios, con el objeto de saber de inicio si la pretensión de la presente investigación es viable, es aceptada a la luz de los principios del derecho laboral, mismos que considero que lo es perfectamente ya que tiene por objeto resaltar y fomentar los mismos, analizados desde las diversas perspectivas del derecho, posteriormente en el mismo capítulo toque temas como los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo con la intención de hacer constar que nuestra legislación laboral proviene de una base civilista misma que acepta y trata a la jurisdicción voluntaria de una manera distinta a como en materia laboral lo hacemos, por último me pareció importante considerar las partes del derecho laboral y más en particular las que pueden ser consideradas dentro de la jurisdicción voluntaria, esto derivado que en ellos repercutirá la solución al problema, de éstos dependerá el ejercicio del mismo.

Respecto al Capítulo Tercero pretendí de manera general sin entrar en detalle, realizar un análisis respecto a la jurisdicción voluntaria como tal, como es considerada de manera doctrinal, legal y jurisdiccionalmente, misma que por ser del derecho civil, recibe la mayor parte de su explicación a través de doctrinistas civilistas, así como la más específica legislación la considera en materia civil, los criterios jurisprudenciales más destacados asumen el mismo rol civilista, todo este capítulo pretendo sea de ayuda en cuanto a conocer más a profundidad de la materia de jurisdicción voluntaria, el análisis de sus principios y regulación que se lleva a

cabo, origen y diversas perspectivas, así como su evolución, esto debido a que de igual manera será vista, analizada y criticada a los ojos del laboralista, por ende resultó indispensable estudiarla más a detalle cómo se desenvuelve en su ámbito práctico de mayor auge.

En cuanto al Cuarto Capítulo, se analizó la jurisdicción voluntaria en la práctica del derecho mexicano mediante el estudio de casos específicos situaciones dentro de nuestro derecho mexicano que llevan a cabo la jurisdicción voluntaria, de manera diversa a la laboral y que obtienen efectos con mayor trascendencia, unificación en criterios y especificación de procedimientos de manera adecuada, esto para que nos diéramos cuenta como se plasma esa doctrina en la práctica en leyes vigentes en situaciones específicas y reales, donde pudiéramos ubicar a las partes, las autoridades, los términos y tiempos, los procedimientos a seguir, así como los efectos de las resoluciones., en el mismo pretendí introducir materias que no fueran únicamente civiles como lo es la agraria, sin embargo cabe mencionar que donde mayor regulación existe es en la civil y es donde se regula de mejor manera por lo que procuré establecer las situaciones más claras que pudiesen ser analogías por la naturaleza de las mismas, a la materia laboral.

Lo que respecta al Quinto Capítulo pretendí aterrizar todo lo que habíamos analizado con antelación en materia laboral, teniendo fresca la doctrina y práctica jurisdiccional voluntaria, mi intención fue verlo a través de la Ley Federal del Trabajo, ir estructurando en el pensamiento un análisis que nos lleve a ver las deficiencias existentes, la falta de estructura y literalidad en nuestra materia, las formar en que podemos mejorarlo e inmediatamente a través de la comparación, ir tejiendo una posible solución que esclarezca y apoye a la materia laboral a ser más eficiente, a ser trascendental, a ser efectiva y de acuerdo a sus propios principios tanto generales como procesales.

De manera adicional, realicé un estudio en el Capítulo Sexto respecto a al caso específico de los convenios de terminación de relación laboral en

Latinoamérica, respecto a las legislaciones que de manera más relevante consideraban el mismo, esto con el objeto de darnos cuenta que tenemos la facultad de sobresalir entre dichas, evolucionando el derecho laboral a través de la eficiente literalidad de la ley respecto a la jurisdicción voluntaria en materia laboral.

## **2. Solución al planteamiento del problema.**

La solución al problema existente en nuestro derecho laboral mexicano, básicamente consiste en la modificación de la ley en cuanto a la creación de una estructura y procedimiento adecuado en relación a los actos de jurisdicción voluntaria en materia laboral, por lo que en primer término estimo necesaria la modificación de la estructura actual, pretendiendo obtener un mejor funcionamiento del mismo, la manera de hacerlo es basándome en mi experiencia profesional en la literalidad de la Ley, es ser más específicos con cada uno de los asuntos de actos voluntarios y en dotar a las autoridades competentes de facultades para conocer de los mismos y tener fuerzas sus resoluciones, hay que recordar que la Ley que nos rige en materia laboral es una Ley Federal, por lo que repercutirá a toda la nación, por lo que es importante ser lo más específico posible para que no se deje duda a cuestionamientos externos, no se deje la puerta abierta a posibles criterios regionales y que entre las mismas autoridades se caigan en contradicciones, la presente investigación la he hecho en base a mucho de mi conocimiento empírico que puede ser poco y que puede centrarse en las situaciones que acontecen en la zona metropolitana de Guadalajara y sus autoridades laborales, sin embargo y aunque las prácticas se lleven distintas en regiones diferentes siendo más eficientes o peores, dicho no acaba con el propósito de esta investigación ya que retomando que es una Ley Federal, esta debería de llevarse a cabo de manera igual para todos y si no lo es de esa forma es por lo poco claro y precisa que es la ley a pesar de la actual reforma laboral.

Es por ello que de primera instancia mi solución al planteamiento planteado consiste en dar una clasificación a los actos de jurisdicción voluntaria en materia

laboral, que por la naturaleza de la materia es incorrecto llamarle de esta forma, razón la que actualmente la denominan “procedimientos para procesales o voluntarios” no tengo inconveniente en cambiar el nombre de estos si cumplen con su función principal, por lo que dentro de este capítulo, este tipo de actos pueden ser considerados en los mismos, ahora por la naturaleza de los actos pudiera haber una clasificación que los divida en aquellos que sean de naturaleza individual y colectiva, sin embargo muchos de los actos de jurisdicción voluntaria pueden ser tanto individuales como colectivos, por lo que clasificaría estos por igual sin distinción.

Así mismo y prosiguiendo con este cambio de estructura considero que es importante incluir y describir a detalle, las autoridades competentes para conocer sobre los actos de Jurisdicción Voluntaria, ya que son muchas las autoridades existentes en materia laboral y no está de más especificar quienes son los que conocerán al respecto de la materia, así como las competencias para conocer acerca del mismo ya que como sabemos en materia procesal laboral existe competencia tanto territorial como por la actividad patronal, por lo que es necesario precisar al respecto ya que no es un procedimiento común, el mismo título indica que son procedimientos para procesales o voluntarios, por ende y en pro de especificar con la mayor claridad posible es necesario incluirlo, ahora, el razonamiento de porque la Junta de Conciliación y Arbitraje es la encargada de conocer sobre actos voluntarios es simple y es que es la única autoridad facultada para llevar a cabo un procedimiento laboral con la capacidad de dictar un laudo con la jerarquía suficiente a ser considerado cosa juzgada y dar con ello la certeza suficiente a los actos que se tramitan en jurisdicción voluntaria.

Otra de las modificaciones que resulta necesaria incluir, sería la de los requisitos generales y particulares que deben de establecerse en los actos voluntarios en materia laboral, los cuales deben de satisfacer lo establecido por la propia ley y deberá de preverse en caso de no complacerse, las consecuencias o formas de sustituirse.



Siguiendo con las modificaciones legales que deben de existir en base a la literalidad de la misma, creo muy conveniente tomar en cuenta que los actos de jurisdicción voluntaria en materia laboral deberán de especificarse y definirse claramente, con el objeto de saber en qué situación específica nos encontramos y como debe de proceder, ya que hay actos que por derivarse de la propia naturaleza de los mismos, pudieran llegar a confundirse, por ende resulta necesario establecer precisamente en que consiste cada uno de los actos, ya que parte de una buena estructura literal, es la propia definición de cada acto, ya que actualmente caemos fácilmente en la generalidad, pretendiendo alcanzar la mayoría de los supuestos existentes, y en realidad no tenemos la adecuada noción de cada caso en específico de jurisdicción voluntaria que puede ocurrir, es decir, que para saber cómo debe de actuar la ley, ésta debe definir la situación en específico, y si es el caso aplicarlo, analogando un poco la presente idea a materia penal, lo compararía con la tipificación de un delito.

Otra de las cuestiones que considero más importantes a modificar en nuestro esquema legal respecto a los actos voluntarios en materia laboral, sería el procedimiento específico que debe seguir cada acto, ya que como nos hemos dado cuenta a lo largo de la presente investigación, cada uno de los casos tiene sus particularidades y resulta incongruente establecer un procedimiento general para todos, ya que al abarcar mucho, poco podemos especificar o especializar y menos aún podemos considerar términos y tiempos en los que se debe de resolver.

Con esto pretendo aterrizar de manera general cuales son las variables óptimas para modificar, intentando ser muy específico y claro con los actos voluntarios en materia laboral.

## **5. Conclusión.**

A lo largo de la presente investigación procuré crear un vínculo entre dos tiempos existentes; el presente, con la Ley Federal del Trabajo que nos rige, así como con las

situaciones reales que la costumbre nos muestra día a día, y un futuro ideológico basado en la teoría de buscar una mejora y evolución en materia laboral, en específico en situaciones de actos voluntarios que pretenden ser formalizados ante la autoridad laboral, primeramente quisiera destacar y defender toda costa los actos de jurisdicción voluntaria, la necesidad de que éstos sean dotados de certeza y seguridad jurídica para las partes ya que como explicaba en un principio de la presente investigación considero que es parte de la evolución laboral, paso que ya ha sido dado desde la reforma de 1980 y la inclusión de este ideal de actos voluntarios en la materia, a través de la previsión de estos en la Ley Federal del Trabajo, situación que aplaudo y admiro pues fue el primer paso, sin embargo sigue existiendo un gran vacío entre la práctica y es la discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, lo que me llevó a realizar la presente investigación, a pesar de existir puntos encontrados con pensadores del derecho respecto a si la jurisdicción voluntaria es un acto meramente administrativo o jurisdiccional, no me resta nada más que indicar que si su naturaleza es administrativa o no la es, la necesidad a través de la historia es evidente y la ley tiene la función de suplir las necesidades reales, no solo de dar fe a un acto, si no de dotar de fuerza y certeza legal a los mismos, esto por los intereses que se llegasen a afectar en caso de no tener esta seguridad legal, ahora bien, la autoridad laboral en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje así como la Procuraduría del Trabajo y la Secretaría del Trabajo tendrán la facultad de hacer valer lo que en derecho laboral corresponda respecto a las solicitudes de las partes, trabajo que no es posible concederle a un Fedatario Público, pues el criterio de un experto en la materia es requerido y necesario y que mejor experto que el propio juzgador en materia laboral como lo es la Junta, mismo que está dotado de *imperium* para hacer valer y cumplir lo que acuerde siempre y cuando esté apegado a la legalidad, actos que al dictarlos se acompañan de fuerza legal y pueden ser considerados cosa juzgada o categoría de laudo ejecutoriado, para que esto pueda ser viable, no solo es necesario estar previsto en la ley, como nuestra actual legislación lo prevé en el convenio de terminación de relación laboral, sino que se tiene que seguir un procedimiento adecuado que permita a la propia autoridad dictaminar una resolución que como lo he mencionado con antelación

prevea la ley, es por eso que realice esta investigación, con el fin de apoyar a la materia a estar dotada de mayor armas legislativas, justificando en la necesidad de la implementación de un sistema legal competente.

Puedo concluir que cumplo con las expectativas personales que establecí al realizar la presente investigación ya que en cuanto más investigaba y plasmaba el presente escrito, más en convencia a mi mismo de la necesidad de regular de manera adecuada la jurisdicción voluntaria en materia laboral, considero que oferto y atraigo al lector los medios necesarios para optar a favor de mi percepción, en primer término identificar el evidente problema existente, posteriormente, establecer las bases y principios a seguir y que los elementos planteados no atenten contra los mismos, una vez que percibimos que favorecía a éstos, procedí a allegar de elementos externos al derecho laboral, pero fundamentales de la materia como fue la perspectiva doctrinal, legal y jurisprudencial de la jurisdicción voluntaria, así mismo aterricé los mismos en casos prácticos en otras materias dentro de nuestro derecho mexicano, después los puse en práctica respecto a la materia laboral para hacer notar la manera en que se lleva a cabo la rectica jurisdiccional voluntaria y hacer ver las obvias deficiencias existentes y la carencia de estructura y procedimiento adecuado, finalmente realicé una investigación de derecho comparado donde pretendí analogar nuestro derecho al latinoamericano en un caso muy específico de jurisdicción voluntaria, por último propuse una solución al problema que es la especificación en la legislación laboral respecto a actos voluntarios, tomando como base y principios la constitución, la ley, los principios laborales así como los antecedentes que le dan origen.

La conclusión es sencilla y consiste en la evolución de la materia laboral.

## PROPUESTA DE REFORMA.

### 1. Introducción.

Una vez propuesta la solución al problema en el capítulo anterior, mediante el presente pretendo aterrizar totalmente la idea de la modificación legal, de la adecuada literalidad de la ley para mejor proveer y realizo el presente ejercicio de ejemplificar mis ideas de cómo es posible mejorar la estructura y contenido legal en materia laboral, específicamente actos voluntarios, cabe mencionar que es un solo ejercicio y el mismo puede ser sujeto de modificación, lo que considero importante es traer el tema a la realidad y analizarlo.

### 2. Clasificación y Estructura.

Siguiendo el método de investigación deductivo, procedo a comenzar por lo más general de la solución del problema, como lo es la definición general y la clasificación de los actos voluntarios en materia laboral, ya que aquí podemos crear el primer filtro para destacar cuales son los actos voluntarios en materia laboral o también denominados para procesales (guiándonos por lo que actualmente se regula).

Por lo que propongo y ejemplifico en primera instancia definir:

*“DE LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS”*

***Definición General.-*** *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.*

Posteriormente realizaría la clasificación de manera general de los actos que en materia laboral son considerados voluntarios y entran dentro del presente capítulo.

**Clasificación.**- *Son considerados actos voluntarios en materia laboral los que se enuncias a continuación:*

- *Separación Voluntaria de la Relación Laboral.*
- *Convenio de Terminación de relación laboral.*
- *Modificación de condiciones laborales.*
- *Indemnizaciones y pagos.*
- *Aviso de terminación de relación laboral.*
- *Inscripción, Revisión, Modificación a Reglamentos Interiores de Trabajo.*
- *Registro Sindical.*
- *Inscripción, Revisión, Modificación y Terminación de Contrato Colectivo.*
- *Medidas preventivas laborales.*
- *Otros actos de Jurisdicción Voluntaria*

*Dichos actos antes descritos se indican de manera enunciativa más no limitativa ya que si existen otros de naturaleza similar, también entraran dentro de este capítulo.*

### **3. Autoridades competentes.**

Prosiguiendo con este cambio de estructura considero que es importante incluir en este capítulo las autoridades competentes para conocer sobre los actos de Jurisdicción Voluntaria, y por la naturaleza de cada acto voluntaria podrá haber casos específicos en los que diversas autoridades laborales intervengan, ya que a pesar de existir la voluntad de las partes para formalizar un acto, no siempre la misma autoridad puede deliberar al respecto, razón por la que incluiría en el capítulo los siguientes artículos:

**Autoridad.**- *Los procedimientos incluidos en el presente capítulo se tramitarán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de manera general salvo disposición específica en contra.*

Así mismo en cuanto a lo que respecta competencia sería de la siguiente manera:

**Competencia.-** *En cuanto a lo que respecta la competencia para conocer sobre los actos voluntarios previstos en este capítulo se seguirán las reglas de competencia que en materia procelas contenciosa se siguen, por lo que lo que respecto a competencia Federal o Local, se regulará por el artículo 527 de la presente Ley, en lo que respecta a competencia territorial, esta será salvo disposición en contraria, en el territorio donde se encuentre(n) el (los) interesado(s) que pretenda hacer valer dicho acto.*

#### **4. Requisitos.**

Considero que de manera general es importante indicar que cualquier tipo de acto de jurisdicción voluntaria que se pretenda realizar deberá contener como mínimo:

**Requisitos:** I. Nombre y domicilio del (los) que promueve(n) y los documentos que justifiquen su personalidad; II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al acto que se pretende constituir; y III. Las pretensiones de los promoventes, expresando claramente lo que se pide.

Todo esto derivado que son los requisitos fundamentales para llevar a cabo cualquier petición a la junta, en este caso del ejercicio de la jurisdicción voluntaria, pero esta base nos podrá servir para aplicar cada uno de los casos específicos, por lo que considero importante establecer previo a entrar en materia de cada caso en específico.

#### **5. Definición particular.**

Tal como se había propuesto en la solución al problema planeado, con el objeto de encontrar una estructura específica y de clasificar de manera adecuada cada uno de los actos voluntarios, considero que al definir cada uno de estos de tal forma que sepa qué tipo de acto consiste el que las partes pretendan hacer valer, a continuación definiré como considero podría ser viable cada uno de los actos de la

materia aunque el orden no lleve una secuencia específica, al final del presente capítulo se expresará el boceto de la idea central.

*a).-Separación voluntaria de la relación laboral por parte del trabajador.- Es el acto unilateral voluntario por parte del trabajador de dar por terminada la relación laboral que lo une con el (los) patrón (es) sin responsabilidad para este (estos) último (s).*

*b).- Convenio de Terminación de relación laboral. Es el mutuo acuerdo de las partes (patrón y trabajador) de dar por terminada la relación laboral que los unía mediante un contrato individual de trabajo, mismo que por su naturaleza, libera de responsabilidad a las partes comparecientes.*

*c).- Modificación de las condiciones laborales.- Consiste en todo aquel cambio a las condiciones de trabajo originales motivado por la libre voluntad de las partes para realizarlo, ya sea en materia individual o colectiva.*

*d).- Indemnizaciones y pagos.- Consiste en todo aquel pago, compensación o indemnización que realicen las partes por cualquiera de las situaciones previstas en la presente ley, siempre y cuando, sea derivado de la libre voluntad de estas de hacer el mismo y buscando dar certeza al mismo haciéndolo constar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.*

*e).-Aviso de terminación de relación laboral.- Previsto en el artículo 47 de la presente Ley, consiste en el avisó de terminación de relación laboral que la parte Patronal busque notificar a la trabajadora mediante la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje.*

*f).-Inscripción, Revisión, Modificación a Reglamentos Interiores de Trabajo.- Debe entenderse por reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los*

*trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos, por lo que todo lo relativo a la inscripción, revisión, modificación de estos será previsto por el presente apartado.*

*g).-Registro Sindical.- Requisito formal para la constitución efectiva de un sindicato el cual consiste en la voluntad de los que lo constituyen de hacer del conocimiento y hacer valer ante la Autoridad Laboral la creación y requisitos con los que nace un nuevo sindicato.*

*h).-Inscripción, Revisión, Modificación y Terminación de Contrato Colectivo.- Debe entenderse como contrato colectivo aquel convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos por lo que todo lo relativo a la inscripción, revisión, modificación y terminación de éste será previsto por el presente apartado.*

*i).- Medidas preventivas laborales.- Todas aquellas medidas de prevención e higiene en materia del trabajo que prevé la presente ley que tienen por objeto evitar riesgos de trabajo y buscar la salud y óptimo desarrollo del trabajador en su actividad laboral.*

*j).-Otros actos de Jurisdicción Voluntaria.- Todos aquellos actos no previstos en los apartados que anteceden y que consistan en la voluntad de las partes de hacer valer un acto de materia laboral sin existir conflicto entre estas, ante la Autoridad Laboral con el objeto de dar certeza y seguridad a los interesados.*



## 6. Procedimientos y Términos.

En cuanto a lo que respecta a los procedimientos específicos de cada uno de los casos de jurisdicción voluntaria en materia laboral hay que considerar dentro de los mismos los términos a seguir, es decir cada uno de los actos son particularmente distinto al otro y cada uno se llevará a cabo con sus características específicas, quizá algunos sean de mayor relevancia, quizá otros sean más sencillos y puedan ser inmediatos, por ende no es posible especificar un procedimiento general para todos, por decir un ejemplo no se llevará el mismo tiempo el procedimiento de registro de un sindicato que implementa un mayor estudio y revisión de los elementos, que el procedimiento de pago de un aguinaldo que se pretenda realizar, por ende no es posible dejar al libre arbitrio de la Junta de determinar los tiempos para resolver, por lo que sugiero el regularizar y establecer parámetros específicos a cumplimentar por parte de las autoridades laborales.

A).- Separación Voluntaria de la Relación Laboral.- en cuanto a esta figura de los actos voluntarios en materia laboral y derivado de ser un proceso sencillo lo realizaría de la siguiente manera:

**Proceso y términos.-** *Es parte dentro de la separación voluntaria de la relación laboral únicamente el trabajador que pretende hacer constar su unilateral voluntad de dar por terminada la relación laboral que lo unía con la patronal, éste deberá de presentar de manera escrita acompañado de tres tantos, ante la oficialía de partes común de la Junta de Conciliación y Arbitraje de su competencia, escrito donde haga constar los antecedentes, hechos y circunstancias que lo llevan a tomar dicha determinación mismo que para ser valido no deberá de contener renuncia a sus derechos laborales, dicho escrito será remitido de manera inmediata a la mesa de su competencia la cual deberá hacer constar en el momento, una audiencia oral donde comparezca el trabajador a ratificar el escrito presentado, mismo que una vez que sea identificado mediante los requisitos de ley, el mismo hará constar de manea oral su voluntad de dar por terminada la relación laboral que lo unía con la*

*patronal, así mismo la Junta realizará el cálculo correspondiente del finiquito que le corresponde a éste, en este acto podrá intervenir la parte patronal a realizar el pago correspondiente mismo que una vez aprobado por la Junta, ésta acordará al respecto , en caso de no acudir la patronal, la Junta ordenará al actuario, notificar el acuerdo correspondiente, solicitando de manera voluntaria a la patronal del pago de finiquito correspondiente, por lo que dictará fecha dentro de las siguientes 48 horas.*

De manera sencilla pretendo dar una idea de cómo puede ser posible armar un procedimiento sencillo e inmediato al igual que eficiente y posible, a pesar de no ser legislador y no tener la experiencia necesaria para crear o modificar una norma, pretendo más que nada dar la idea de una posible solución, es posible apreciar que se pretende ser lo más sencillo y a la vez eficiente posible, por principio de cuentas se indica las partes del procedimiento respecto a quien puede comparecer, posteriormente se dan a conocer los requisitos que debe de ser mediante escrito y tres tantos, posteriormente se turna inmediatamente a la mesa de su competencia, es difícil ser más específicos respecto a la autoridad que conocerá del caso ya que si hablamos de un lugar donde existan juntas especiales, ésta se remitirá a la junta especial competente según la actividad de la patronal, sin embargo si no existen como tales deberá de turnarse a la Junta disponible, pero es importante destacar que deberá de conocerse por la Junta en sí y no por un órgano administrativo de la misma, así mismo se pretende dar la facultad a la Junta de estudiar el escrito de separación voluntaria misma que analizará, se cerciorará de no contener vicios e inexistencia de renuncia de derechos laborales, esto en una audiencia oral con el objeto de poder hacer constar las declaraciones del trabajador, una vez analizado y aprobado el escrito, la autoridad realizará el cálculo de finiquito correspondiente, en este acto ya podrá comparecer la patronal para realizar el pago correspondiente o en su defecto se le notificará del mismo procurando continuar con el proceso lo antes posible, cabe mencionar que en caso de existir alguna diferencia con el pago, no podrá continuarse el ejercicio de la jurisdicción voluntaria y existirá ya una *litis* que tendrá que ser perseguida mediante la vía contenciosa.

B) Convenio de Terminación de relación laboral. Muy similar al anterior, se realizará de manera sencilla y eficaz pero a diferencia del primer punto, aquí si existirá la comparecencia de ambas partes.

**Proceso y términos.-** Son partes dentro del convenio de terminación de relación laboral el trabajador, el patrón y si así lo disponen las partes, el sindicato también, se tramitará mediante escrito que deberá de contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él ante la oficialía de partes común de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, misma de remitirá de manera inmediata a la Junta competente para conocer sobre el mismo, en el contenido del convenio deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual, la Junta competente en ese mismo acto celebrará audiencia oral en donde hará comparecer a las partes comparecientes siempre y cuando acrediten su personalidad mediante los medios previstos en la presente ley, la autoridad será la encargada de analizar, estudiar, aprobar el convenio siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos laborales del trabajador, hará la ratificación del convenio así como la entrega de la cantidad entregada al trabajador y emitirá su acuerdo correspondiente.

Como podemos analizar, resulta muy sencillo la tramitación de este procedimiento, mismo que incluye hasta el momento todas partes correspondientes de lo que se establece en la regulación actual, ya que encontramos que se realiza de acuerdo a lo establecido en el artículo 33, al hacerlo constar por escrito, compareciendo ante la Junta como autoridad competente, sin que exista renuncia

de los derechos de los trabajadores, así como que contiene la relación circunstanciada de los hechos que motivan al acto así como los derechos comprendidos en el mismo, así mismo incluye los requisitos previstos en el artículo 987 de la legislación de la materia al incluir el desglose de las cantidades que se otorguen al trabajador así como lo contendiente a reparto de utilidades, dejando a salvo los derechos del mismo en caso de no haber hasta el momento cantidad derivada, posteriormente incito a tener una audiencia inmediata de manera oral, insistiendo en que deberá conocer del tema la Junta competente es decir en caso de existir Junta Especial de la materia, misma que en el momento escuchará a las partes en audiencia oral con el objeto de dar saber de la bilateralidad de las partes de dar por terminada la relación laboral que los unía y tener una mayor certeza de que el acto se encuentra libre de vicios, prosiguiendo con el estudio del convenio el cual se insiste en decir que deberá de estar conforme a la ley y no tendrá renuncia de los derechos del trabajador, estudiará el finiquito o cantidad que se le pagará al trabajador y en caso de aprobarlo, ratificara el mismo y emitirá un acuerdo correspondiente.

En cuanto a términos es mucho más sencillo el convenio que la separación voluntaria puesto que aquí para que pueda ser ejercida la figura, resulta indispensable la comparecencia de ambas partes y no necesita ser llamado al mismo un tercero, ya que los involucrados son los mismos comparecientes y en el mismo acto se realiza todo el procedimiento de estudio, aprobación y pago, por lo que en cuanto a términos corresponde todo se pretende ser inmediato sin necesidad de plazos.

C).- Modificación de condiciones laborales. Lo relativo a modificación de condiciones laborales cabe mencionar que existirá una sub clasificación entre asuntos individuales y colectivos ya que se manejarán de manera diversa cada una de éstas, actualmente existe una regulación específica para las modificaciones colectivas, en cambio en materia individual es muy escasa la regulación por lo que este apartado tomarían bases de la ley actual para continuar con la misma idea, y solo se complementaria como a continuación pretendo realizar:

**Procedimiento y Plazos:**

*i).- Tratándose de asuntos de índole individual, las partes podrán ser las que se deriven del contrato laboral que da materia a las modificaciones que se pretendan hacer, así mismo podrán comparecer aquellas partes que se vean involucradas de manera novedosa como parte de las modificaciones de las condiciones laborales que se realicen; las modificaciones se harán de manera escrita por las partes que deberán de presentar en la oficialía de partes común de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, misma que remitirá el expediente a la autoridad pertinente para conocer del mismo y de manera inmediata se realizará audiencia oral en la que las partes ratifiquen el escrito de modificación de la relación laboral, mismo que será estudiado por la autoridad, mismo que según el caso en particular deberá de ir apegado a la ley de la materia y contener los hechos que motiven a la modificación y en caso de no ser violatorio de las disposiciones previstas por la presente ley, será ratificado y acordado en el momento. En casos específicos en los que se requiera de un mayor estudio del acto que se pretenda hacer valer, la Junta se reservará los autos para mejor proveer y dictará resolución en un lapso no mayor a 7 días hábiles.*

Previo a continuar con los plazos y procedimientos de modificaciones de condiciones laborales en materia colectiva, analizaré lo antes planteado siendo importante resaltar que de primera instancia no solo pueden ser consideradas partes, las que se encuentran previstas en el contrato inicial de trabajo, puesto que de las modificaciones que se realicen puede surgir un tercero con interés suficiente para intervenir, tal es el caso como ejemplo en una sustitución patronal en el contrato inicial suponiendo solo hay un patrón y el trabajador, y ahora como parte de la modificación de condiciones laborales, quien será el patrón va a ser un tercero, en este caso es necesaria la comparecencia del mismo ya que en el acto se estaría contrayendo obligaciones que debe de aceptar, así mismo remito los requisitos

necesarios al contenido de la presente ley puesto que dentro de las modificaciones de condiciones laborales, éstas pueden ser de todo tipo, lo importante es que no sean contradictoria al resto de la ley, puesto que es la base para poder realizar este tipo de actos, por último en caso de no ser materia de estudio y poderse resolver en el momento, la Junta acordará en el momento, situación contraria en caso de reservarse los autos, siendo esta facultad de decidir de la propia autoridad, pero con términos específicos que en caso de reservarse los autos, resolver en un máximo de 7 días hábiles. Continuando con las situaciones colectivas:

*ii).- En cuanto a situaciones de naturaleza colectiva serán cuando Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley: I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo por lo que se seguirá el procedimiento que se indica a continuación: podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se modifiquen el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante escrito, la cual deberá contener: I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad; II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen a la modificación laboral; y III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide. I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan; II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo; III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento; IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y V. Las copias necesarias de la demanda y sus*

*anexos para correr traslado a los comparecientes: “La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I de este Capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales. Las autoridades, las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten, La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.*

**Plazos.-** *La Junta resolverá según en caso en particular en un término no mayor a 30 días naturales, en caso de ser necesario el desahogo de pruebas, resolverá una vez que terminen de ser desahogadas cada una de éstas y tenga los elementos necesarios para aprobar las modificaciones de condiciones laborales requeridas.*

Entrando un poco más a fondo respecto a modificación de condiciones laborales en materia colectiva, como lo mencioné con antelación, se toma la base de los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica, sin embargo se descarta que exista en el mismo un conflicto, por ende modifica parte del mismo, aquí hay que entender que las partes acuden voluntariamente a modificar sus condiciones laborales situación que deberán de hacer valer en su escrito que describa los hechos y acompañar la documentación suficiente para hacer valer su pretensión, la Junta como autoridad deberá de estudiar el mismo ya que su dictamen

será en relación a los documentos que se acompañen, por lo que doy la oportunidad de atraer al caso pruebas externas como pueden ser periciales, aquí las cuestiones no es que las pruebas busquen esclarecer un hecho controvertido, sino que únicamente den las herramientas suficientes a la autoridad para aprobar o no la medida modificatoria, puesto que ante todo hay que tomar en cuenta que no puede existir violaciones a la ley, por ende no se puede modificar algo en contra de lo establecido en preceptos legales y aunque exista la voluntad de las partes, la Junta debe de velar por el interés social, por lo que el estudio no siempre será factible de ser resultado en el momento y por ende se prevé la opción de resolver hasta dentro de 30 días hábiles siguientes o una vez desahogada la totalidad de las pruebas.

D).-Indemnizaciones y pagos. Hablando de indemnizaciones y pagos el procedimiento a seguir, por tratar sobre diferentes formas de pago, las cuales pueden constituir de todo tipo y muy diversos, se plantea establecer un proceso general enfocado al pago pero que puede ser viable para todos los casos.

***Procedimiento y Plazos.-*** Al realizarse pagos en materia laboral, se seguirá el presente procedimiento salvo disposición legal contraria las partes que pueden comparecer a dicho proceso voluntaria, lo podrá ser los trabajadores, patronos, sindicatos o en su caso beneficiarios de trabajadores, los requisitos a seguir consistirán en presentar por escrito los antecedentes que motiven al pago o indemnización, misma que se presentara ante la Oficialía de Partes Común de la Junta competente con sus respectivas copias para las partes, se remitirá de manera inmediata a la Junta que resolverá sobre el asunto, misma que en el mismo acto realizará una audiencia oral donde comparecerán las partes intervinientes, y se le dará el uso de la voz a quien lo requiera, se entregará el dinero y la Junta hará constar que no existan vicios o defectos en el mismo, haciendo un minucioso estudio de los antecedentes y en caso de ser efectivo acordará en el momento.



Este procedimiento como menciono en párrafos que anteceden es de manera muy general, contiene los requisitos formales establecidos en los actos voluntarios, menciona las partes que pueden intervenir y en general se pretende que la autoridad laboral de la certeza del acto del pago o indemnización que se realice y que se constituya el mismo libre de vicios bajo la supervisión y aprobación legal, lo cual lo hace un acto de jurisdicción voluntaria, en el contenido del mismo se hace mención de que salvo disposición en contraria, esto tomando en cuenta por citar un ejemplo el del pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo a beneficiarios por muerte laboral, y es que en ese caso en específico, deberá de tratarse a lo que dispone la ley y al artículo 503 y siguientes, con el objeto de salvaguardar los derechos de los beneficiarios.

E).- Aviso de terminación de relación laboral. En este caso, se deberá de seguir el procedimiento que establece la ley ya que precede del artículo 47 y solo deberá de especificarse por lo que propongo adaptarlo de la siguiente manera:

***Procedimiento y Plazos:*** *Se realizará el aviso de rescisión de relación laboral según lo establecido en el artículo 47 de la presente ley, en los casos en los que no se le pueda otorgar el aviso al trabajador, por lo que la parte interviniente en el presente acto es la patronal la cual, comunicará a la Junta mediante escrito suscrito por el mismo dentro de los cinco día hábiles siguientes al despido del trabajador requiriendo la notificación personal al mismo, por lo que éste deberá de presentar el escrito ante la oficialía de parte común de la Junta de Conciliación y Arbitraje de su competencia con 2 tantos del mismo y donde indique el último domicilio que tiene registrado del trabajador, la Junta por su parte deberá de remitir dicha solicitud a la Junta competente y acordar en un máximo de 24 horas y notificar en los próximos 5 días .*

En este caso he realizado una mezcla entre lo previsto por el artículo 47, 991 y el criterio jurisprudencial Registro 247614 partiendo de la idea de que el acto

voluntario resulta unilateral por parte del Patrón y únicamente tiene que ver con la solicitud a la autoridad de dar por enterado al trabajador de la recisión de relación laboral, por lo que la Junta únicamente tiene la función de estudiar el contenido del mismo en cuanto a requisitos formales y de haber sido cumplidos acordar y ordenar notificar en el domicilio proporcionado.

F). Inscripción, Revisión, Modificación a Reglamentos Interiores de Trabajo. En cuanto a los reglamentos interiores de trabajo, reitero en indicar que necesitan de una regulación más específica en cuanto a su procedimiento adecuado ya que a través de la ley se regula pero de manera muy omisa por ende esta es mi propuesta:

**Procedimiento y plazos:** *Son parte en el ejercicio de la inscripción, revisión, modificación los representantes de los trabajadores y patrones, para la inscripción, revisión, modificación de éstos, las partes deberán de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y presentar por escrito el mismo ante la Oficialía de Partes Común, los reglamentos deberán de contener: I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada; II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; IV. Días y lugares de pago; V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V; VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; IX. Permisos y licencias; X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y XI. Las demás normas*

*necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo, para la realización del reglamento, se deberán de seguir las siguientes normas: I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón; II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo; La Junta recibirá el reglamento, lo estudiará y analizará si no tiene vicios el mismo o que no vaya en contra de las disposiciones legales, una vez aprobado emitirá el acuerdo correspondiente y lo notificará en el domicilio señalado por las partes.*

Con ello podremos encontrar un mayor apoyo en la efectividad de los procesos y una mayor precisión respecto a tiempos y plazos a cumplir.

G).-Registro Sindical.- La figura del registro sindical a pesar de estar bien regulada en la ley, mi aportación sería establecerla directamente en el capítulo de actos voluntarios y establecerlo de la siguiente manera:

**Procedimientos y plazos:** *Son partes dentro del registro de un sindicato, el sindicato en sí o sus representantes de los mismos que pretendan hacer la constitución del mismo ante la Autoridad Laboral, los requisitos se basan en que Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de*

*registro del sindicato y la en que se otorgue éste. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos: I. Domicilio; II. Número de registro; III. Nombre del sindicato; IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo; VI. Número de socios, y VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.” Como parte de esta nueva reforma, se pretende en este artículo regular el acceso a la información para el público en general respecto a los sindicatos, por lo que prevé que deberá de tenerse a la mano información*

fundamental para la gente que requiera la información, requisito que no es propia del sindicato, si no de la autoridad misma., continua la ley estableciendo las consecuencias en caso de no cumplir con los requisitos antes establecidos al poderse negar el registro en los casos que el artículo 366 establece: *El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.*

H).- Inscripción, Revisión, Modificación y Terminación de Contrato Colectivo.- La figura del contrato colectivo resulta crucial para el adecuado estudio de las condiciones de trabajo que regularán las relaciones colectivas de una empresa, por ende propongo el siguiente esquema respecto al mismo:

**Procedimiento y Plazos.-** *Son partes dentro del contrato colectivo el sindicato en representación de los trabajadores y el patrón como fuente de trabajo de los mismos, esté deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, los requisitos que debe contener el contrato colectivo*

son: I. Los nombres y domicilios de los contratantes; II. Las empresas y establecimientos que abarque; III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; IV. Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios; VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, X. Las demás estipulaciones que convengan las partes, La Junta una vez que recibe el contrato colectivo que se pretende inscribir a través de la oficialía de partes, expedirá una acuse de recibido con el número de folio correspondiente, mismo que tendrá efectos temporales en lo que se realiza el estudio del mismo, este acuse tendrá efectos frente a terceros y serán de manera inmediata, la Junta estudiará analizará y acordará respecto a la aprobación del contrato colectivo, una vez aprobado acordará y notificará a las partes, en caso de no ser aprobado requerirá a las partes para que subsanen las deficiencias encontradas, mismos que tendrán cinco días para subsanarlas a partir de que surta efectos la notificación, en caso de no hacerlo se rechazará el registro del contrato y dejarán de surtir efectos la presentación temporal del mismo, no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos

*colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

En este caso considero que la legislación actual aporta mucho con los requisitos formales y reales que establece, sin embargo en mi opinión solo regulan a la autoridad como medio de publicación, por lo que pretendo con esta modificación crear en la autoridad la responsabilidad a conocer y acordar respecto al estudio del contrato, no solo recibe y publica sino que en específico que tiene la labor de aprobar y acordar respecto a la mismo así como que tendrá que prevenir en caso de ser necesario, así mismo introduzco la figura de los efectos temporales por presentación de contrato colectivo, esto no solo por las regulaciones y disposiciones laborales dentro de la empresa sino, como protección de otros sindicatos que inciten en a estallar una huelga, por lo que únicamente podrá tener efectos temporales hasta su aprobación o rechazo.

En cuanto a la revisión y terminación del mismo esto es lo que planteo:

***Procedimiento y plazos.-*** *En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes: I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión; II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes: I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito. Sin perjuicio de lo que*

*establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. En el momento de ser revisado se presentará escrito ante la Oficialía de partes común de la Junta competente escrito donde el sindicato y patrón externen su voluntad por hacer del conocimiento de la Junta, la revisión del contrato colectivo mismo que deberá acompañarse de 3 tantos del mismo firmados en originales, acompañando copia del contrato anterior así como el acuerdo correspondiente, folio con el que fue depositado así como cada una de las cláusulas que deberán de ser aprobadas por las partes así como el incremento salarial de cada uno de los puestos de la empresa, La Junta analizará estudiará comparará los contratos presentados y de no ser violatorios a los términos legales, los aprobará y notificará a las partes el acuerdo correspondiente del mismo.*

*En cuanto a la terminación de los contratos colectivos éstos terminarán: I. Por mutuo consentimiento; II. Por terminación de la obra; y III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento. Tratándose de mutuo acuerdo de las partes, los representantes del sindicato y empresa deberán presentar escrito ante la Junta Competente indicando las causas y motivos*



*que llevan a dar por concluido el contrato colectivo que los unía, se hará constar que se haya cumplido de acuerdo a lo estipulado y en caso de existir algún adeudo u obligación por alguna de las partes. La Junta analizará y acordará respecto al mismo citando a las partes a dar por concluido el mismo en un término no mayor a 5 días a partir de la presentación del escrito, el día de la comparecencia se ratificará por los representantes su voluntad de dar por terminado el mismo y en caso de existir algún adeudo, en el momento se exhibirá, acordando la Junta respecto a todo lo actuado.*

En este caso nos encontramos con modificaciones al contrato colectivo, mi aportación consiste en establecer los términos claros así como el procedimiento y obligaciones que tendrá la autoridad al recibir las mismas, así mismo en cuanto a la terminación propongo la comparecencia final de las partes para ratificar el convenio que pone fin al mismo con el objeto de dar mayor certeza a los hechos que se actúan.

l).- Medidas preventivas laborales. En este tipo de medidas preventivas deberá de tomarse en cuenta entre otras cosas la manera y autoridades con las que podrán ser presentadas las medidas de seguridad e higiene, mismas que buscan la seguridad del trabajador ante todo.

**Procedimiento y Plazos.-** *Las medidas preventivas serán en cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan. Las comisiones, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo , por ende dichas medidas serán establecidas voluntariamente ante las partes y podrán ser incluidas su regulación interna en los reglamentos interiores de trabajo, las medidas preventivas de riesgos e higiene en sí, capacitaciones, y demás medios que se empleen de esta naturaleza, deberán ser autorizadas y*

*aprobadas por la autoridad laboral competente, que en este caso será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que se presentará mediante escrito las medidas planteadas ante la Oficialía de Partes Común de la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que remitirá a la Secretaría para su estudio y valoración, ésta analizará y en caso de ser conveniente citará a la comisión o al representante de la misma con el objeto de mejorar las medidas implementadas, si éstas satisfacen la regulación laboral así con los reglamentos correspondientes y NOMS competentes, la Secretaría acordará la aprobación de las mismas y podrá realizar inspecciones con el objeto de hacer constar el cumplimiento de las mismas ya que los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores; II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.*

En este caso he sido muy preciso en cuanto al procedimiento y plazos puesto que la materia de medidas de seguridad e higiene se regula más a detalle dentro del reglamento Federal de Medidas de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, así como en los locales, así mismo sabemos que se determinan muchas especificaciones técnicas que mucho tienen que ver con la ingeniería laboral así como en la medicina laboral, razón por la que especificaciones quedarán a la disposición de las regulaciones correspondientes, solo quedará tomado en cuenta y establecida una base común.

J).- Otros actos de Jurisdicción Voluntaria.- Al hablar de otros actos de jurisdicción voluntaria tendré que ser muy General en cuanto a procedimientos y plazos puestos que esto involucra no a situaciones específicas, por ende tomaré como modelo el artículo 982 y consecuentes con algunas modificaciones:

**Procedimiento y plazos.-** *En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo, si es de manera escrita deberá de acreditar la personalidad con la que se ostenta en caso de ser necesario, el escrito será presentado ante la oficialía de partes común de La Junta competente, esta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende. Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada. La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 3 días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará: I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por: a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores, b) Los intereses legales computados por un año. II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; y III. El nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza. La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para*

*que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente. Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano. Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente. Los trabajadores podrán solicitar, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta Ley. La Junta será la autoridad que deberá de requerir a las partes en caso de que hubiera sido omisa en los requisitos formales o reales del acto que se pretende constituir y notificará a las mismas las cuales deberán de cumplimentar en un lapso de 3 días contados a partir de que surta efectos la notificación y en caso de no hacerlo, su solicitud será rechazada mediante acuerdo correspondiente.*

En esta situación en particular y por tratarse de otros temas si especificarlos, se deberán de seguir las mismas reglas de partes, autoridad competente, requisitos formales y reales, plazos y términos así como resolución correspondiente, así mismo toque asuntos que se prevén en la capítulo actual de procedimientos para procesales y voluntarios que no considero sean necesarios especificar a detalle.

## **7. Conclusión.**

Respecto a este ejercicio de ejemplificación de cómo puede ser modificada la Ley Federal del trabajo respecto a las cuestiones que considero sobresalientes que pudiesen apoyar a los actos voluntarios en materia del trabajo, no pretendo hacer valer mi propuesta, ya que no soy legislador y desconozco en realidad si los tiempos planteados pudieran ser válidos, pero si propongo analizar dichos preceptos, tener una noción de la problemática en la que nos encontramos por la falta de elementos

legales, que llevan a la autoridad a actuar a ciegas y sin el esquema legal adecuado, que deja al ciudadano en estado de indefensión por la falta de un adecuado proceso en materia laboral, impidiendo con ello la superación y evolución del derecho laboral mexicano, es posible que sea criticada mi propuesta, pero evidentemente será más criticada la realidad actual, la falta de orientación por parte de la autoridad y el esquema superficial que la ley pretende establecer, cuando en el propio espíritu de la misma encontramos la voluntad del legislador de querer acaparar y prever los actos de voluntarios o para procesales en materia laboral.

Concluyo indicando que no debemos de estancarnos en la mediocridad de un esquema establecido, no cuando existe en la realidad una deficiencia y en nuestra voluntad un cambio por aportar.

## BIBLIOGRAFÍA

- BAQUEIRO ROJAS, Edgar, BUENROSTRO BÁEZ, Rosalía, *Derecho de la Familia*, Editorial Oxford, México, 1995.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Síntesis de Derecho Laboral Comprado*, Editorial Trillas, México, 1991.
- CALAMANDREI, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Editorial Leyer, Buenos Aires, 2005.
- CÁRDENAS GONZALEZ, Fernando, *La Jurisdicción Voluntaria*, Editorial OGS Editores, México, 2004.
- CARRILLO, Roberto, *Convección y contrato en el derecho del trabajo Prologo del Lic. Xavier Icaza Magistrado de la S.C.J. Sala del Trabajo*, Publicaciones de la Universidad Obrera de México, México, 1937.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias*, Editorial Esfinge, México, 2007.
- CONTRERAS VACA, Francisco Javier, *Derecho Procesal Civil Teoría Clínica*, Editorial Oxford, México, 2006.
- DE BUEN LOZANO, Nestor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2006.
- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 2006.
- DE PINA, Rafael, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, México, Editorial Porrúa, México, 1976.
- FERNÁNDEZ DE BUJAN, Antonio, *Jurisdicción Voluntaria en Derecho Romano*, Editorial Reus S.A., Madrid, 1999.
- GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, *Elementos de Derecho Procesal Agrario*, Editorial Porrúa, México, 1993.
- LÓPEZ -MUÑIZ COÑI, Miguel, *El Proceso Matrimonial De Común Acuerdo*, Editorial Colex, Madrid, 2000.

- MONTERO DUHALT, Sara, *Derecho de la Familia*, Editorial Porrúa, México, 1992.
- OVALLE FAVELA, José, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Oxford, México, 2010.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, Editorial Universidad Autónoma de México, México, 2006.
- SÁNCHEZ MEDAL, Ramón, *De los Contratos Civiles*, Editorial Porrúa, México, 1991.
- SARDEGNA, Miguel Ángel, *Ley del Contrato de Trabajo y sus Reformas Comentada, Anotada, Concordada*, Editorial Universidad, Buenos Aires, Argentina, 1999.

#### **LEGISLACIÓN NACIONAL:**

- CÓDIGO CIVIL FEDERAL.
- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DEL ESTADO DE JALISCO.
- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.
- CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- LEY AGRARIA.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- LEY PROTECCIÓN FEDERAL AL CONSUMIDOR.
- REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

#### **LEGISLACIÓN INTERNACIONAL:**

- Código del Trabajo, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <http://www.leychile.cl/N?i=207436&f=2011-04-28&p=>

- Código de Trabajo de Costa Rica. [http://aplicaciones02.fod.ac.cr/centrorecursos/download/nuevos\\_recursos/leyes\\_aplicables\\_vigentes/codigo\\_trabajo.pdf](http://aplicaciones02.fod.ac.cr/centrorecursos/download/nuevos_recursos/leyes_aplicables_vigentes/codigo_trabajo.pdf)
- Código de Trabajo de Panamá <http://www.cgtp.org.pa/codigot.html>
- Código de Trabajo de Republica Dominicana <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29744/64852/S92DOM01.htm>
- LEY N° 20.744 - [http://www.colomboasesores.com.ar/leyes-resoluciones/ley\\_20744.htm](http://www.colomboasesores.com.ar/leyes-resoluciones/ley_20744.htm)
- Ley 1225 Cubana, <http://www.gacetaoficial.cu/html/itrabajp.html>

#### **OTRAS FUENTES:**

- DECRETO DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Diario Oficial de la Federación, 04 de Enero de 1980, Tomo CCCLVIII, Segunda Sección.
- DIARIO DE DEBATES 1931, Tomo II, 22 de mayo de 1931.
- DIARIO DE DEBATES 1931, Tomo II, 22 de mayo de 1931.
- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DECRETO REFORMA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Cámara de Diputados México, D.F., a 21 De Diciembre De 1979 Iniciativa Del Ejecutivo, <http://www2.scjn.gob.mx/red/leyes/>
- IUS 2012 editado por la SCJN