

Procedimientos paraprocesales o voluntarios

Carlos Reynoso Castillo*

El presente trabajo busca presentar las características generales que tienen en la Ley Federal del Trabajo el tema de los procedimientos paraprocesales o voluntarios, básicamente desde dos ángulos: el primero, señalando los orígenes de la institución, mostrando el debate en torno a su naturaleza jurídica, y segundo, explicando las modalidades específicas que este tipo de procedimientos asume.

The aim of this work is to present the general characteristics used by Federal Labor Law regarding to voluntary or aside-to-process proceedings, basically from two standpoints: the first, pointing out the origins of institution, showing the debate about its legal nature; the second, explaining the specific modalities that this proceedings assume.

I

A manera de introducción, deseamos señalar que a lo largo de la historia las relaciones humanas siempre han estado acompañadas, de situaciones de conflicto y diversidad de puntos de vista; frente a ello el Estado encontraría un ambiente y una justificación para su surgimiento. Así, la autoridad estatal aparecería como la encargada de tratar de establecer y mantener los equilibrios necesarios en una sociedad. De igual manera, la autoridad sería llamada a dar certeza respecto de ciertos actos y a dar validez a otros tantos. Tal vez es en esta segunda acepción en donde buena parte de la doctrina, ha encontrado la ubicación de la intervención del Estado, por medio de las autoridades jurisdiccionales, en procedimientos como los denominados paraprocesales en donde si bien, no parecería haber de inicio una situación conflictual, sí resulta necesaria la intervención de una autoridad para dar certeza a un acto. Y decimos que no parecería haber conflicto de inicio, ya que en ocasiones, el acudir al trámite de un procedimiento paraprocesal es, en muchos casos, solamente preludio de un conflicto en ciernes.

Teniendo un origen romanista, estos procedimientos irían al paso de los años encontrando un espacio en el derecho procesal de buena parte de las ramas jurídicas que, desde entonces se han desarrollado, incluyendo por supuesto al derecho procesal del trabajo.

Como parte de estas necesarias reflexiones iniciales, conviene anotar que el surgimiento y proliferación de las relaciones laborales en la industria, trajo consigo también una serie de diferendos y conflictos entre los entonces nuevos actores de la economía, a saber trabajadores y empleadores; tales conflictos encontrarían en el derecho común el espacio dentro del cual se buscó inicialmente encauzarlos y solucionarlos. Sin embargo, ese marco jurídico gestado y consolidado sobre premisas y presupuestos diferentes de aquellos en los cuales se dan las relaciones de producción, permitirían ir delineando nuevas instituciones jurídicas más adecuadas al nuevo mundo del trabajo; de esta manera, el derecho del trabajo iría abriéndose paso hacia finales del siglo XIX e inicios del XX, para ir consolidando, por lo menos en América Latina, un nuevo campo jurídico, en el cual la solución de los conflictos estaría marcada por la inclusión de nuevos principios, la mayoría de

* Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana, Ciudad de México, Asesor Laboral.

los cuales se alejarían progresivamente de aquel pasado civilista.

En ese contexto, en las modalidades de solución de los problemas del trabajo, la intervención del Estado sería una constante, justificada inicialmente para no sólo erigirse como una instancia especializada y *ad-hoc* para la nueva conflictividad, sino también como un intento de buscar una cierta justicia y equidad en la solución de problemas entre partes evidentemente desiguales.

De esta manera, el conjunto de normas dirigidas a regular la forma como esos conflictos se atenderían, así como la organización de las instancias encargadas para aplicar esas normas, a lo largo del siglo pasado también permitirían ir dándole forma y contenido el derecho procesal del trabajo.

Como es sabido, la mayor parte de la doctrina reserva el término “proceso” a una concepción según la cual se plantea un conflicto entre dos o más personas; así por ejemplo, Couture expresa que

el proceso jurídico es un cúmulo de actos con un orden temporal, con una dinámica y forma de desenvolvimiento [...] y lo define como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. (Citado por Romero Montes F. J. *Derecho Procesal del Trabajo*, 2da. edición, San Marcos, Lima 1998, p.15).

El Derecho procesal es, como ya de alguna manera Carneluti lo indicaba, un derecho instrumental en la medida que los derechos sustantivos consagrados en una disposición jurídica, requieren de un mecanismo legalmente aceptado que permita hacerlos valer ante instancias competentes y previamente establecidas.

Por su parte, autores como De Litala han señalado que el derecho procesal del trabajo es la

“rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”. (Citado por Romero Montes, *op. cit.*, p. 22).

Para De Buen, luego de aceptar que su naturaleza jurídica se identifica con el derecho público, “el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los

conflictos del trabajo”. (De Buen N. *Derecho procesal del trabajo*, Porrúa, 2da. edición, México, 1990, p. 38).

Resulta interesante destacar cómo en prácticamente todas las definiciones de derecho procesal del trabajo, y la anterior lo hace evidente, uno de los elementos que aparecen como constante es el relativo al presupuesto de la existencia de un conflicto, frente al cual ese conjunto de normas trazarian un camino a seguir para su solución; en ese sentido la inclusión de procedimientos paraprocesales o voluntarios, en un cuerpo legal que se ocupa de los mecanismos jurídicos para solucionar conflictos, presenta un carácter atípico y extraordinario. Entendemos que la razón de su inclusión en un texto dedicado al tema laboral, radica en el hecho de que en el fondo la temática abordada o motivante de dichos procedimientos, tiene que ver precisamente con el mundo del trabajo.

Incluido en el derecho procesal social, aparte del agrario y del asistencial, el doctor Santos Azuela considera que el derecho procesal del trabajo “regula los litigios derivados de las relaciones individuales y colectivas de trabajo: su contenido comprende dos tipos de procesos: el que soluciona los litigios del llamado trabajo en general, y aquél que resuelve, en cambio, los litigios generados en las relaciones de trabajo entre los órganos de la administración pública federal y sus trabajadores”. (Santos Azuela H. “La Teoría general del proceso en el sistema del derecho procesal social”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, III/UNAM, núm. 101, mayo-junio 2001, México, p. 9).

Para Autores como Guasp el proceso es, antes que nada, un “instrumento de satisfacción de pretensiones”. (Romero Montes, *Derecho Procesal...*, *op. cit.*, p.15).

Desde otro ángulo, el surgimiento del mismo derecho del trabajo, en su hasta hoy incesante preocupación por reafirmar su independencia y autonomía de otras ramas jurídicas, ha llevado en la misma corriente al derecho procesal del trabajo, a tratar también de deslindarse en cuanto a su estructura y principios de otros derechos procesales. Hoy el tema pareciera superado en tanto que nadie duda del vigor de esta disciplina, y no se cuestiona la idea de la autonomía del derecho procesal del trabajo, lo cual se hace evidente ya que en su desarrollo al paso de los años ha venido adquiriendo características propias, aparte de que la doctrina ampliamente nutrida y

enriquecida en el siglo pasado, ha hecho importantes contribuciones.

Toda esta concepción de un derecho procesal autónomo y sólido tiene una justificación y razón de ser, en la medida que este conjunto de normas, deben ser vistas como dependientes del derecho del trabajo sustantivo, con todos los principios que le dieron origen y que le dan sentido a aquél derecho procesal. De nada serviría contar con un conjunto de derechos de los trabajadores, cuya “instrumentalización”, se rigiera por otros principios que no tuvieran precisamente en cuenta la naturaleza específica e histórica que tiene el derecho del trabajo y los valores humanos que pretende regular y proteger.

II

En muchas ocasiones la actuación del Estado, y en particular de los órganos encargados de impartir justicia, no sólo se realiza con motivo de algún litigio que les es presentado, sino también con motivo del interés de algún particular, para que la instancia correspondiente realice algún acto que permita dar certeza jurídica a algún acto. Así, dicha intervención puede darse para autorizar u homologar un acto o trámite, para dar autenticidad a un documento, para darle publicidad, o bien para con su intervención, dar u ofrecer alguna protección a personas o intereses específicos, o bien la preservación o conservación de algunos derechos. En todos los casos sin embargo, la actuación del órgano judicial se encuentra expresamente contemplada en una disposición jurídica.

Los códigos procesales civiles al ocuparse de esta modalidad, de intervención de las autoridades jurisdiccionales, se ocupan de la jurisdicción voluntaria, la cual definen como aquella que comprende todos los actos en que por disposición legal o solicitud de los interesados, se necesita la intervención de un juez, sin que se promueva cuestión entre partes determinadas.

Para autores como Chiovenda, existen ciertas actuaciones de los juzgadores de muy diversa naturaleza y tipología, que en atención a que son precisamente los jueces los que han de ocuparse de ellas, se les denomina “jurisdicción” y en razón de que, en su planteamiento inicial no se presenta un conflicto se les denomina “voluntaria”.

Dadas las características en que se presenta la jurisdicción voluntaria, denominada a veces por algunos tratadistas como “honoraria o graciosa”, y dadas las características que presenta por lo menos de manera inicial, al no aparecer bajo la forma de un litigio, hay un amplio sector de la doctrina, que se manifiesta en el sentido de que en estos casos no se puede hablar en estricto sentido de jurisdicción, así opinan por ejemplo Alcalá-Zamora y Cipriano Gómez Lara; para Esriche por ejemplo la jurisdicción voluntaria, por oposición, precisamente a la contenciosa, se le llama así “a aquélla que se ejerce por el juez en las demandas, que ya por su naturaleza, o por razón del estado de las cosas, no admiten contradicción”. (Pallares Eduardo “Diccionario de derecho procesal civil”, Porrúa, vigésima edición, México, 1991, p. 516). En otros casos algunos autores atribuyen a estas dos formas de acercarse al juzgador, tanto a la contenciosa como la voluntaria, ciertas cualidades interesantes, así Goldsmidt dice que la jurisdicción voluntaria se distingue de la contenciosa en que la primera tiene un carácter preventivo, mientras que la segunda un carácter represivo o de justicia compensativa. (Pallares, *op. cit.*, p. 516).

Como quiera que sea pareciera haber consenso en el sentido que en este tipo de procedimiento está ausente el carácter contencioso.

Por otra parte un tema por demás interesante al tratar de los procedimientos paraprocesales o voluntarios, es el que se refiere a la existencia o no de “las partes”. Algunos autores señalan que el ser “parte” en un proceso está íntimamente ligado al hecho de que se intente plantear y hacer avanzar una pretensión, frente a la cual existe oposición. Algunos destacados juristas peruanos señalan que

“la calidad de parte se adquiere, al margen de cualquier referencia al derecho sustancial, en función de la interposición de la demanda que motiva el inicio de un proceso y la génesis de la relación jurídico procesal, la cual queda perfeccionada con el emplazamiento”. (Ferro Delgado V, Herrera Vázquez R y Pasco Cosmópolis M. “La justicia laboral en Perú”. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano de Justicia Laboral, 24-25 de junio de 1999, San José, Costa Rica, p. 10).

En ese sentido quien pueda interponer una demanda, y quien pueda responderla, en ambos casos jurídicamente hablando, pueden ser considerados como “parte”.

Hay quienes, al referirse a este tipo de procedimientos, indican que no puede hablarse, en estricto sentido, de la existencia de “partes” en un caso como el que nos ocupa, ya que quien acude a la instancia jurisdiccional, lo hace generalmente pidiendo y solicitando el pronunciamiento de la autoridad sobre algún acto específico, que en principio sólo le interesa a él mismo, y no aparece, por lo menos en ese momento, ninguna otra “parte” que pudiese tener interés en contender con el planteamiento de ese interesado; no se plantea pues, la necesaria contradicción, consustancial a toda jurisdicción contenciosa.

Asimismo, un sector de la doctrina se orienta a señalar que no se presentan las características propias de una “acción”, ya que no hay un litigio que sea el antecedente que la induzca.

Como puede advertirse, buena parte de los pronunciamientos doctrinales respecto del tema que nos ocupa se han orientado a entenderlo a partir de las cualidades o características de que carece frente a un proceso.

Pero independientemente de la connotación acerca de su naturaleza jurídica, el tema tiene que ser entendido en una perspectiva más amplia, como formando parte de las funciones a veces necesarias que el Estado tiene que llevar a cabo; en ese sentido Rocco afirma que la jurisdicción voluntaria

forma parte de las actividades del Estado y su razón de ser, se encuentra, entre otras, en que el Estado interviene para la formación de las relaciones jurídicas concretas, y acreditando, a veces de manera solemne la conveniencia o legalidad del acto que se va a realizar o se ha realizado ya. (Pallares, *op. cit.*, p. 517).

El maestro Fix Zamudio da, desde nuestro punto de vista una de las caracterizaciones más acertadas, al señalar que

“la jurisdicción voluntaria es un conjunto de procedimientos por medio de los cuales se solicita de una autoridad que fiscalice, verifique o constituya una situación jurídica de trascendencia social en beneficio del o de los participantes, situación que se mantiene en tanto no cambien las circunstancias del negocio que les dio origen y mientras no surja una cuestión litigiosa o controvertida”. (“Breves reflexiones sobre la reglamentación de la jurisdicción voluntaria en el Código de Procedimientos civiles para el Distrito Federal y Territorios Federales” del 30 de agosto de 1932, en *El Foro*, México, núm. 40).

Como puede advertirse el tema constante y recurrente, al hablar de la jurisdicción voluntaria, es el relativo a su naturaleza jurídica. Pero lo cierto es que el análisis de este tipo de procedimientos, en el marco del derecho procesal, en muchos casos se hace por exclusión, ya que no podría ser abordado en otra parte, y también por el hecho de que quien realiza la actividad es un órgano jurisdiccional. Asimismo, la actividad de las autoridades en este tipo de procedimientos en muchas ocasiones no se dan al margen y con independencia de un proceso propiamente dicho, ya que en ocasiones la influyen.

III

De igual manera es importante destacar cómo las actividades realizadas y las resoluciones pronunciadas en este tipo de procedimientos paraprocesales



Maestro Fix Zamudio

o voluntarios, si bien no tienen en principio una connotación conflictual, tales resoluciones pueden no ser aceptadas por quien haya iniciado el procedimiento, de tal suerte que puede entonces sí presentarse una situación conflictual, en el transcurso o desarrollo del procedimiento, tan es así que frente a tales resoluciones existen acciones legales para controvertirlas.

En algunas tesis relativamente recientes del tema, podemos leer que las resoluciones que se dicten en los procedimientos paraprocesales o voluntarios son reclamables en amparo indirecto. La tesis en comento dice textualmente:

“Conforme al artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo, dichos procedimientos comprenden a aquellos asuntos que, por mandato de 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. Luego las resoluciones respectivas constituyen actos fuera de juicio, por lo que el amparo que contra ellas se promueve se pedirá ante el juez de Distrito, tal como lo señala el artículo 114, de la ley reglamentaria del juicio de garantías” (A. D. 3851/ 95 Martina Rafael vda. De Gabriel, de 4 mayo de 1995, en *Semanario Judicial de la Federación*, 11 de agosto de 1995, I.1º. T. 8L, p. 588).

De igual manera en algunas tesis se puede advertir cómo se le asigna a los procedimientos paraprocesales una función de completitud y de integración de la ley, al señalar que con este tipo de procedimientos

“... lo que el legislador quiso proteger, fue el surgimiento de alguna circunstancia que se hubiera dejado de contemplar en la propia ley...” (Amparo en revisión 14/ 89 Eliseo Medina V. 1 de marzo de 1989. Informe 1989, parte III, tesis 16, p. 737).

IV

Si bien la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo introdujo la denominación “procedimientos paraprocesales o voluntarios”, lo cierto es que en la vía de los hechos ya antes de esa fecha existieron diversas diligencias ante las Juntas, que reunían las características de los mismos, a pesar de la ausencia de un reconocimiento formal de ellos mismos. Hay



En 1980 la Ley Federal del Trabajo introdujo la denominación “procedimientos paraprocesales o voluntarios”

que recordar cómo la misma exposición de motivos de la ley de 1980, dio algunos argumentos interesantes para justificar la inclusión de estos procedimientos en la ley laboral; entre esos argumentos estaba el que se refiere al origen civilista de la institución. En efecto, en su momento se señaló que con los procedimientos paraprocesales en el campo laboral, se buscaba incluir un equivalente de lo que en materia civil es la jurisdicción voluntaria, ya como actividad administrativa o ya como proceso atípico, pero tratando de dar un marco regulador a una serie de prácticas que se venían desarrollando ante las instancias laborales.

Si bien es cierto que no hay duda que, en la mayoría de los casos, no estamos en presencia de un proceso con todos los ingredientes y características del mismo, lo cierto es que este tipo de procedimientos reivindica el papel del Estado en su función consustancial de autoridad, y con ello la posibilidad de acudir a una autoridad, en este caso jurisdiccional, para darle formalidad a un acto cualquiera que este sea.



El art. 983 señala que pueden iniciar un procedimiento paraprocesal, el trabajador, el sindicato, o el mismo patrón

Derivado de este tipo de consideraciones, es evidente que en los procedimientos paraprocesales, no aparecen lo que en otros casos son las “partes” en el sentido procesal del término; sin embargo, es posible que en un momento ulterior el resultado que se obtenga por esta vía, pueda ser invocado por el interesado ya en un proceso propiamente dicho, por contar con los requisitos de formalidad necesarios para ser invocado posteriormente.

En ese sentido si bien un procedimiento paraprocesal no se plantea en un esquema de contradicción como lo sería un proceso, lo cierto es que puede antecederle, predeterminarlo, facilitarlo o allanar el camino para el mismo. De esta manera la relación entre un procedimiento paraprocesal y un proceso, no es una relación inmediata, pero bien puede ser una relación ulterior o mediata.

Vale también la pena anotar que tratándose de procedimientos en los cuales la autoridad interviene

para dar fe de un acto o convalidar otro, los denominados procedimientos paraprocesales o voluntarios a los que la ley laboral se refiere no son, en estricto sentido los únicos, en los que las relaciones laborales tienen eventualmente que ver; cabe recordar, por ejemplo las diversas actividades en que las autoridades laborales, tanto federales como locales, pueden intervenir, y que bien pudieran ser considerados como procedimientos en los que se reúnen los requisitos de esos procedimientos, aunque no estén previstos en la lista que al efecto señala la ley laboral.

V

La ley mexicana establece una clasificación de este tipo de procedimientos en atención a varios criterios, a saber: por mandato de ley, por la propia naturaleza de los actos que se intentan convalidar, o bien por solicitud de parte interesada. El común denominador en todos estos casos es el hecho de que, si bien se pide la intervención de la autoridad laboral, en este caso la Junta, no se ha promovido jurisdiccionalmente conflicto entre partes determinadas.

Por lo que se refiere a los requisitos legales de un procedimiento paraprocesal, la ley distingue varios aspectos, como son los siguientes:

Primero, en cuanto a quiénes pueden iniciar un procedimiento paraprocesal, el art. 983 señala que podrá ser el trabajador, el sindicato, o el mismo patrón.

Segundo, en cuanto a la forma de iniciar el procedimiento, el mismo art. 983 admite variadas posibilidades; se puede iniciar oralmente o por escrito.

En cuanto al objetivo de la diligencia, ésta podrá pretender solicitar que una persona declare, o solicitar que se exhiba una cosa o bien que una diligencia se lleve a cabo.

En todo caso, la Junta acordará dentro de las 24 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.

De igual manera, la ley prevé hipótesis específicas, una de ellas se relaciona con las fianzas que eventualmente se tienen que exhibir ante la Junta; sobre el particular la ley señala en su art. 984 que

“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”.

Asimismo, en el marco del procedimiento para el otorgamiento de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa este tipo de procedimientos pueden ser invocados. En efecto, incorporado como derecho a nivel constitucional, la participación de utilidades, representó en su momento un proyecto de gran trascendencia que buscaba, en la concepción que guió el desarrollo del derecho del trabajo, proteger a los trabajadores y hacerlos partícipes de los logros y beneficios que la empresa en donde prestaran sus servicios fuera obteniendo. Bajo esa lógica se fueron reglamentando las utilidades, estableciendo entre otros temas, la necesidad de que los trabajadores beneficiarios del derecho, tuvieran un ingreso complementario, de acuerdo con el conocimiento de la información que serviría de base al pago que recibirían. De ahí que se consideró que cualquier modificación a la cantidad que serviría de base para el cálculo de sus utilidades debiera ser conocida por los trabajadores. Esas posibles modificaciones de la cantidad de base de cálculo pueden tener, por lo menos dos orígenes; una, cuando los trabajadores, una vez revisada la documentación de soporte del reparto, acuden a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) para señalar las imprecisiones que finalmente afectan la cantidad que recibirían y, dos, cuando de manera unilateral, y sin mediar objeción de los trabajadores, la autoridad fiscal (SHCP) advierte irregularidades en la documentación soporte y decide hacer modificaciones que finalmente alterarían la cantidad a repartir. En este segundo supuesto la ley laboral ofrece al causante, el interesado en este caso con la modificación, la opción de hacer uso del procedimiento paraprocesal en los términos del artículo art. 985, al establecer que:

“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, para lo cual adjuntará:

- I. La garantía que otorgue a favor de los trabajadores que será por: La cantidad adicional a repartir a los trabajadores. Los intereses legales computados por un año.
- II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.”

Para dar trámite a este procedimiento, la ley señala que (art. 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 tres 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”.

Para el doctor Néstor De Buen, si en estas circunstancias los trabajadores se oponen, sería necesario iniciar un proceso, en atención a que en tales circunstancias se presentaría un punto de vista contradictorio.

Otra de las hipótesis frente a las cuales el procedimiento paraprocesal puede ser utilizado, es el relacionado con un convenio fuera de juicio. En efecto, el art. 987 prescribe que

“Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de un 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 art. 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 de reparto individual.”

En estos casos también, agrega el art. 990

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

Otro caso interesante en donde este tipo de procedimientos se utilizan se relaciona con el trabajo de menores. El art. 988, establece que

“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”.

Si bien es cierto en este tema pueden haber opiniones estrictamente jurídicas, tal vez lo importante es que se trata de un tema en el cual subyace un problema social, en virtud del cual se asiste a una más temprana incorporación de los menores a las actividades productivas. Sobre este aspecto vale la pena destacar las iniciativas que el Gobierno del Distrito Federal ha llevado a cabo en los últimos años para ofrecer a los menores que trabajan en las tiendas de autoservicio como “cerillos” (aproximadamente más de 7 mil sólo en el D.F.) un mínimo de protección.

Otra posibilidad, frente a la cual los procedimientos paraprocesales pueden invocarse es cuando, en términos del art. 989, los trabajadores pueden 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. Este último se refiere como se recuerda a las obligaciones del patrón.

VI

Otra de las modalidades que asumen los procedimientos paraprocesales o voluntarios que sin duda, desde hace años han sido objeto de polémica, es la que se refiere al caso de la rescisión de la relación laboral de un trabajador, cuando quien toma la iniciativa de ruptura es el empleador; tema respecto del cual conviene detenerse un poco. Vale la pena recordar cómo el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que:

“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.”

Como puede advertirse la formalidad exigida por la ley para efectos de que un despido sea regular, ha traído encontradas opiniones doctrinales, que se han venido alimentando también por las interpretaciones que los tribunales han hecho de este precepto.

En algunas ocasiones la interpretación de estos preceptos, refuerzan la idea de que el procedimiento paraprocesal atiende sobre todo a la necesidad de dar cumplimiento a un requisito de forma que en nada debe confundirse con los aspectos que de fondo tuvieran algo que ver con la controversia planteada; así por ejemplo, se ha señalado desde los años noventa que el procedimiento paraprocesal en cuestión solo es apto

“...para acreditar que el patrón cumplió con la obligación que le impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, parte final, en el sentido de que debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y tienen como efecto que no opere en su contra la presunción legal que establece el propio artículo invocado, en su último párrafo, de que la falta de ese aviso por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado; pero, a pesar de que en ese procedimiento previo se indiquen determinadas causas de rescisión, ello no constituye prueba de que los hechos ahí narrados sean verdaderos, reduciéndose a una afirmación de parte que no queda evidenciada dentro del trámite paraprocesal de que se trata...” (*Semanario Judicial de la Federación*, octava época, tomo V, enero-junio de 1990, segunda parte-I, p. 179).

Asimismo, ya desde la octava época, a ésta modalidad del procedimiento paraprocesal, se le han venido agregando otras formalidades que en una primera lectura de la ley no aparecen; así por ejemplo se ha señalado que

“para que en el juicio laboral de donde emana el laudo reclamado, surta efectos plenos el aviso de rescisión entregado por la Junta ante quien tramitó el procedimiento paraprocesal, es menester que el demandado justifique, además de la negativa del trabajador a recibirlo, el proveído que recayó a su solicitud y la entrega o notificación de dicho aviso que hizo la Junta al

trabajador, de acuerdo con las formalidades a que se contraen los artículos 982, 983 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, por tanto si en la contienda laboral no obra ninguna prueba de haberse realizado tal procedimiento debe concluirse que no se cumplió con lo dispuesto por el citado artículo 47 de la ley de la materia” (*Semanario Judicial de la Federación*, octava época, tomo IX, mayo de 1992, p. 517).

Sin embargo, estas precisiones han venido siendo eliminadas en tesis más recientes, en las cuales se puede leer que

“el patrón no está obligado a acreditar que el trabajador se negó a recibirlo (el aviso escrito) ni tampoco que estuvo imposibilitado a entregarlo, pues de conformidad con lo dispuesto en los artículos 983 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, basta que haga saber a la propia Junta una u otra cosa para que ésta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, proceda a la notificación requerida, sin la exigencia de que el patrón acredite dichas circunstancias, pues ello es materia del juicio respectivo, atento de que el procedimiento paraprocesal se constituye de actuaciones en las que no hay controversia o litigio” (*Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, novena época, tomo II, agosto de 1995, p. 587).

En otros casos y más recientemente, el carácter no contencioso de un procedimiento de esta naturaleza ha quedado reafirmado al ocuparse de un eventual juicio de amparo:

“El procedimiento paraprocesal que sigue el patrón para entregar el aviso rescisorio al trabajador en términos del penúltimo párrafo de la fracción XV del art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, en modo alguno implica controversia; de donde se desprende que si el patrón promueve juicio de amparo indirecto en contra de alguna resolución recaída en dicho procedimiento, el trabajador no tiene el carácter de tercero interesado en el aludido juicio de garantías, no obstante que tuviese interés personal en que se negara el amparo se sobreyesa en dicho juicio” (*Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, novena época, tomo III, mayo de 1996, pp. 703 y 704).

En sentido similar se ha señalado que la ilegal notificación por la Junta del aviso de rescisión no constituye la violación procesal a que alude la Ley de Amparo en sus artículos 158 y 159 (A.D. 274/95



El patrón no está obligado a acreditar que el trabajador se negó a recibirlo (el aviso escrito)...

Ángel Regino Galván R. 31 agosto de 1995. *Semanario Judicial de la Federación*, tomo II, octubre de 1995, tesis IX, 1º. 4L, p. 491).

Asimismo, en otras tesis la naturaleza no controversial de este procedimiento paraprocesal pareciera no favorecer al trabajador ya que el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, ha señalado desde hace tiempo respecto del aviso a que alude el artículo 47, que

“El patrón no está obligado a acreditar que el trabajador se negó a recibirlo ni tampoco que estuvo imposibilitado a entregarlo, pues de conformidad con lo dispuesto en los artículos 983 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, basta que haga saber a la propia Junta una u otra cosa para que ésta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, proceda a la notificación requerida, sin la exigencia de que el patrón acredite dichas circunstancias, pues ello es materia del juicio respectivo,

atento de que el procedimiento paraprocesal se constituye de actuaciones en las que no hay controversia o litigio" (Amparo Directo 187/95, IMSS, 9 de marzo 1995, unanimidad de votos, ponente: Horacio Cardoso Ugarte. *Semanario Judicial de la Federación* y su Gaceta, 11 de agosto de 1995, tesis I.1º. T.I.L., p. 587.)

VII

A manera de conclusión, como puede advertirse, a pesar de que hay análisis doctrinales interesantes acerca del tema que nos ocupa, lo cierto es que en los últimos años los procedimientos paraprocesales no han sido una de las principales preocupaciones de los laboristas nacionales, a pesar de la importancia que los mismos tienen. Vale la pena señalar que en los diversos proyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo y en particular a los aspectos procesales de la misma, este tipo de procedimientos no han sido objeto de propuesta de modificación alguna.

Por otra parte, solo deseamos agregar que tratándose de los procedimientos paraprocesales o voluntarios

estamos en presencia de modalidades de intervención de las autoridades laborales, que hoy día aparecen como necesarias. Sin embargo, se trata de un caso donde de manera evidente se puede apreciar cómo la situación laboral del país, y en particular la manera como la Junta ha venido trabajando, se ven muy rápidamente rebasados por la realidad; en efecto, los requerimientos de los interesados y las partes, muchas veces son más y en mayores modalidades, las cuales no siempre se ajustan a las hipótesis que para este tipo de procedimientos señala la ley. En ese sentido, hoy día bien podríamos hablar de procedimientos paraprocesales típicos y procedimientos paraprocesales atípicos; los primeros serían aquellos a los que nos hemos referido aquí, y los segundos serían aquellos, que muchas veces sin estar previstos en la ley, son modalidades que, sin mediar litigio específico, constituyen mecanismos de intervención de la Junta, generalmente a iniciativa de algún interesado.

Sería importante que ante la eventual reforma a la ley laboral en la parte procesal, este tipo de mecanismos sean objeto de un análisis minucioso para contar con un marco que les regule de manera adecuada y completa.