

1988-1994

MORELOS

Poder Judicial

REVISTA JURÍDICA

CUARTA EPOCA

ORGANO DE INFORMACION
JURIDICA, ACADEMICA Y LEGISLATIVA

DEL PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE MORELOS

3
ENERO DE 1990

NUMERO 3

RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO DE NATURALEZA CONVENCIONAL

Dr. Carlos Alberto Puig Hernández.
Subprocurador General de Justicia
del Estado de Morelos.

Como el propio título de este ensayo denota, analizaremos una especie del género "Relaciones de Trabajo", en virtud de lo cual es conveniente comentar, en primer término, el contenido general y posteriormente, los elementos específicos que lo integran, con la doble finalidad de ofrecer una visión panorámica de las relaciones laborales y nuestro punto de vista acerca de aquellas que calificamos como colectivas de carácter convencional.

RELACIONES GENERALES DE TRABAJO

Tanto la doctrina como la ley de la materia reconocen que el Derecho del Trabajo tiene como uno de sus elementos primordiales a la relación laboral.

Así, el destacado laboralista Mario de la Cueva (1), define a la rama jurídica objeto de nuestro estudio, en los siguientes términos:

"...el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital."

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 1º dispone:

"La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la

Constitución."

Aspecto que ratifica dicho ordenamiento legal en su artículo 2º el cual señala:

"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Considero que estos ejemplos nos pueden servir de punto de partida para confirmar la afirmación inicialmente expuesta, en el sentido de que las relaciones laborales constituyen el objeto del Derecho del Trabajo, ya que no es tan sólo la opinión de uno de los más importantes estudiosos de la materia, como lo fue Mario de la Cueva, la que sustenta nuestra hipótesis, sino que es la propia Ley Laboral la que acepta este elemento, lo cual le otorga a nuestra opinión una validez positiva y no meramente teórica.

RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO

Establecido ya que el contenido fundamental del Derecho del Trabajo lo constituyen las relaciones que se establecen entre trabajadores y patrones o entre el trabajo y el capital, para usar la fórmula genérica que utiliza Mario de la Cueva, frente a la específica que emplea la Ley, corresponde ahora analizar el contenido de dichas relaciones para ubicar a las relaciones colectivas de trabajo, que son el tema de estas notas, frente a la relación o relaciones de otro tipo que pudieran resultar.

Para encauzar esta investigación podemos tomar nuevamente como referencia la Ley Federal del Trabajo en vigor, para dotar a la conclusión a que se llegue de efectos prácticos, independientemente de que es posible reforzarla con las opiniones de diversos tratadistas, como enseguida veremos.

Así pues, resulta que la Ley Laboral reconoce la existencia de un Derecho Individual y otro Colectivo del Trabajo, lo cual se deriva de la forma en que se halla integrado dicho ordenamiento legal, ya que en los Títulos Segundo a Sexto trata exclusivamente cuestiones laborales individuales como lo son:

- Las Relaciones Individuales de Trabajo
- Las Condiciones de Trabajo
- Los Derechos y las Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.
- El Trabajo de las Mujeres.
- El Trabajo de los menores y
- Los Trabajos Especiales.

En tanto que en los Títulos Séptimo y Octavo se refiere a las Relaciones Colectivas de Trabajo y a las Huelgas, incluyendo en las primeras a:

- Las Coaliciones
- Los Sindicatos, las Federaciones y las Confederaciones.
- El Contrato Colectivo de Trabajo.
- El Contrato-Ley.
- El Reglamento Interior de Trabajo.
- La modificación, la suspensión y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

De acuerdo con lo anterior y aún cuando no exista disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo que establezca dicha división, la clasificación se desprende de su contenido.

Por lo que se refiere a la doctrina laboral, J. Jesús Castorena (2), divide su "Manual de Derecho Obrero" en tres partes, denominadas respectivamente: Generalidades, Derecho Individual y Derecho Colectivo. Trata en la segunda la relación y el Contrato de Trabajo y la Ley del Seguro Social; en la tercera se ocupa del Reglamento Interior de Trabajo, de la Asociación Profesional, del Contrato Colectivo de Trabajo y de la Huelga. Para fundamentar la división que hace afirma que "...es colectivo si propende a hacer el grupo, a darle estabilidad, a fortalecerlo, a realizar su destino o es individual si las relaciones son de hombre a hombre, si propende a afirmar los derechos de cada uno de los sujetos de la relación, su personalidad y sus propios intereses."

Mario de la Cueva (3), en su primera obra procede de modo similar y así el Tomo I de su Derecho Mexicano del Trabajo comprende tres partes: Introducción General, Derecho Individual del Trabajo y Derecho Protector de las Mujeres y Menores. El Tomo II lo divide en cuatro partes: Previsión Social, Derecho Colectivo del Trabajo (en el que se ocupa de las generalidades del Derecho Colectivo, Asociación Profesional, Contrato Colectivo y Reglamento Interior de Trabajo), Conflictos Laborales y Autoridades del trabajo. En su nuevo Derecho Mexicano del Trabajo se refiere en primer lugar a una parte introductoria general y después hace una división bipartita: En la primera se ocupa del Derecho Individual del Trabajo y comprende la relación laboral, sus elementos y requisitos de formación y validez, la estabilidad en el trabajo, la suspensión y la disolución de las relaciones de trabajo, las condiciones laborales y otras cuestiones; en la segunda trata de los trabajos especiales, expresando como argumentos de dicha clasificación los siguientes: "Conocemos la división general del Derecho del Trabajo...una parte nuclear, subdividida en Derecho Individual del Trabajo, Derecho Regulador del Trabajo de las mujeres y los menores y Previsión Social, ésta última en los aspectos que aún no se integran en la seguridad social y... una envoltura protectora, a su vez subdividida en el Derecho Colectivo de Trabajo, Autoridades del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo" (4).

Euquerio Guerrero también reconoce la existencia de un Derecho Individual y otro Colectivo y así divide su "Manual de Derecho del Trabajo" en tres partes: Derecho Individual, Derecho

Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, precisando los temas y la justificación de tal división de la siguiente manera: "... El Derecho Individual del Trabajo considera los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o sea patrón. Estudia las relaciones también individuales de los sujetos. Podríamos decir que aislando a un trabajador, teóricamente vamos a estudiar la posición que guardan las relaciones que se le presentan, los derechos que le competen, las obligaciones que le corresponden en el centro de trabajo... El derecho colectivo estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patronos se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos se suscitan." (5).

Igualmente Néstor de Buen Lozano en su "Derecho del Trabajo" propone como partes integrantes de la materia cuatro: Conceptos Generales, Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y Autoridades del Trabajo. Estudia en la segunda la relación individual del trabajo, las condiciones de trabajo y los trabajos especializados y en la tercera, el Derecho de Asociación Profesional, el Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, la Modificación, Suspensión y Terminación de las relaciones colectivas de trabajo y el Derecho de Huelga. (6).

Incluso en el aspecto internaciones se han reconocido como partes distintas del Derecho del Trabajo el Individual y el Colectivo, como sucede en la Declaración de los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Quinto Congreso Iberoamericano de dichas materias, celebrado en nuestro país del 24 al 28 de septiembre de 1974 y se asignan como integrantes del Derecho Colectivo las libertades de sindicación, de negociación y contratación colectiva y de huelga.

La aceptación tácita por parte de la Ley Federal del trabajo y el expreso reconocimiento a cargo de los tratadistas mencionados de la existencia de un Derecho Individual y otro Colectivo del Trabajo nos hace concluir fundamentalmente que el Derecho Laboral comprende entre sus partes fundamentales un Derecho Individual y otro Colectivo.

En este orden de ideas y si como comentamos al principio de este ensayo el Derecho del Trabajo tiene, en las relaciones que se establecen entre trabajadores y patronos su principal objeto de su estudio, un Derecho Individual y Otro Colectivo del Trabajo, ello nos hace llegar correlativamente a la conclusión de que éstas, es decir, las relaciones, revisten la misma naturaleza bipartita, esto es, se presentan con dos modalidades, una individualidad y otra colectiva.

Por lo tanto, este primer acercamiento nos ha permitido distinguir dos sectores en las relaciones entre el capital y el trabajo y como el tema de estos apuntes, la constituyen las de carácter colectivo, podemos dejar a un lado las de naturaleza individual, no sin antes recordar que, en términos generales, éstas últimas serían aquellas en que el trabajador y el patrón intervienen en forma singular, físicamente considerados, relacionados en las cuales podemos encontrar los siguientes tres hipótesis:

1.- Entre Trabajadores y Patronos, por ejemplo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, en términos de lo dispuesto en el Artículo 20, Párrafo Primero de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Entre trabajadores solamente, como sería en el caso de los derechos de preferencia para ocupar puestos vacantes o de nueva creación, conforme al contenido de los Artículos 154 a 156 de la Ley en Materia.

3.- Entre Patronos únicamente, como en la sustitución patronal, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 41 del ordenamiento laboral.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

En el análisis de las Relaciones Colectivas de Trabajo, podemos advertir que el contenido total que la Ley Federal del Trabajo asigna al Título Séptimo, en el que ubica a las Relaciones Laborales que ahora estudiamos, se desprenden elementos comunes en los capítulos integrantes, lo que nos permite formular una clasificación tripartita al respecto: Interobreras, Interpatronales y Obrero-Patronales.

Relaciones Colectivas Interobreras o Interpatronales

En la primera y segunda partes de la clasificación podemos ubicar a las Relaciones Colectivas Laborales constituídas por trabajadores solamente o por patrones únicamente, como son los casos de las coaliciones y de los sindicatos, federaciones y confederaciones, ya que tanto a los trabajadores como a los patrones se les reconoce la libertad de coalición y el derecho de constituir sindicatos, como establecen los Artículos 354 y 356 de la Ley Federal del Trabajo. En estos supuestos la asociación tiene que ser necesariamente de trabajadores o de patrones y ello origina, entonces, que entre aquéllos o entre éstos se genere una relación de tipo colectivo, puesto que se da origen a una persona moral distinta de la de sus agremiados, en la que todos ellos persiguen un objetivo común, esto es, el estudio, el mejoramiento y la defensa de sus respectivos intereses.

Relaciones Colectivas Obrero-Patronales

En la segunda parte de las Relaciones Colectivas podemos situar a las que requieren para su existencia la presencia de los dos sujetos, es decir, de los trabajadores y de los patrones considerados aquellos grupalmente y no en forma individual.

Este elemento común de la tercera parte de Las Relaciones Colectivas es evidente ya que no podemos concebir la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo, Contrato-Ley o Reglamento Interior sin la presencia de trabajadores, es una concepción grupal, y patrones en forma singular o plural; ni tampoco el planteamiento de una modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo, si no existen ambos entre los que se establezca dicha relación.

RELACIONES COLECTIVAS CONVENCIONALES

Pero dentro de esta misma tercera parte aún podemos hacer una subdivisión ~~pues el~~ Contrato Colectivo de Trabajo, Contrato Ley y Reglamento se necesita el acuerdo de las partes para que se originen los Contratos o el Reglamento, ^{instituir} en tanto que en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo median previamente causas específicas ajenas a las partes, como se desprende de los Artículos 426, 427 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

Modificación Colectiva de las Relaciones de Trabajo. Es necesario que: a) existan circunstancias económicas que la justifiquen. b) aumente el costo de la vida y origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo. Procede en los casos de: a) Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos. b) Falta de materia prima o no imputable al patrón. c) Exceso de producción en relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado. d) Incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación. e) Falta de fondos con imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón. f) La falta de ministración por parte del estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo. Se presenta cuando exista: a) Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. b) Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. c) Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. d) Explotación de minas que carezcan de minerales costeables o restauración de minas abandonadas o paralizadas. e) Concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o de la reducción definitiva de sus trabajos.

Por lo tanto podemos concluir que los Contratos (Colectivos de Trabajo y Ley) y el Reglamento Interior forman un grupo especial de las relaciones colectivas de trabajo, cuya naturaleza jurídica es de carácter convencional, de acuerdo con el contenido de los Artículos 386, 404 y 424 Fracción I del Ordenamiento Laboral que a la letra dicen:

"Artículo 386.- 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".

"Artículo 404.- Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores 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 rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen uno o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional".

"Artículo 424.-En la formación del Reglamento se observarán las normas siguientes:

1.- Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajos y del patrón."

De acuerdo con lo anteriormente expuesto ya tenemos precisado, dentro de las relaciones colectivas de trabajo, los de carácter convencional a que se refiere nuestro estudio por lo que a continuación analizaremos cada una de estas tres instituciones laborales.

Contrato Colectivo de Trabajo

Un examen detallado acerca de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo extendería demasiado estas notas, por lo que sólo apuntaré que esta cuestión se ha pretendido resolver al través de las siguientes teorías: de la gestión de negocios, del mandato, de la estipulación en favor de tercero, de la personalidad ficticia de la asociación profesional, de la personalidad moral real, de la costumbre profesional y algunas otras más; en tal virtud me

concretaré a exponer las conclusiones que, en mi opinión, se derivan de la forma en que está regulado el Contrato Colectivo de Trabajo de nuestra legislación y, así, considero que dicho contrato:

- a).- Es de origen convencional.
- b).- Es una institución de derecho social.
- c).- Es una fuente autónoma de derecho objetivo
- d).- Es de carácter normativo.

Requisitos del contrato Colectivo de Trabajo

Lo podemos calificar en dos grupos:

De fondo y de forma. Los primeros serían:

- a).- Los sujetos.
- b).- El consentimiento.
- c).- El Objeto.
- d).- La determinación de salarios.

Por lo que se refiere a los sujetos, éstos pueden ser:

- a).- Por parte, uno o varios sindicatos de trabajadores.
- b).- Por la otra parte, uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones.

En cuanto al consentimiento, como segundo requisito de fondo del Contrato Colectivo de Trabajo se presenta una situación especial, ya que en esta materia no rigen las ideas civilistas pues en este caso se puede coaccionar al patrón para que celebre el Contrato Colectivo de

Trabajo, por medio de la huelga, pero con esta salvedad es necesario el consentimiento de las partes para que se forme el contenido del Contrato y en caso de que el patrón se niegue a ello, pueda darse ese contenido en el laudo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje competente con motivo del juicio laboral o de la huelga que se plantee.

El tercero de los requisitos está constituido por el objeto y consiste en establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El último de los requisitos es la determinación de los salarios, ya que el Artículo 393 de la Ley Laboral dispone que no producirá efectos de Contrato Colectivo el Convenio al que falte la determinación de los salarios.

Los requisitos de forma del Contrato Colectivo son:

Su celebración por escrito y el depósito ante la junta competente.

Dichos elementos se desprenden de lo dispuesto en el Artículo 390, el cual a la letra dice:

"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.

El Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta."

Contrato -Ley

Al pertenecer los Contratos-Ley al mismo grupo de relaciones colectivas de trabajo de carácter convencional, es obvio que guardan semejanzas con los Contratos Colectivos de Trabajo, por la concurrencia de uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, es decir, ambos contratos pueden tener sujetos similares, pero el Contrato Ley se

distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a una rama determinada de la industria que exista en cierta región.

Por este motivo, los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos Ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entre en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de duración y de su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Presidente de la República o el Gobernador del Estado, que lo declara Contrato Ley, en términos de lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 414 de la Ley en Materia.

Reglamento Interior de Trabajo

Lo compone el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento, pero no son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

En tal virtud dicho reglamento debe 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.-Permiso 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.

El procedimiento previsto en la Ley laboral para la formación del reglamento es el siguiente:

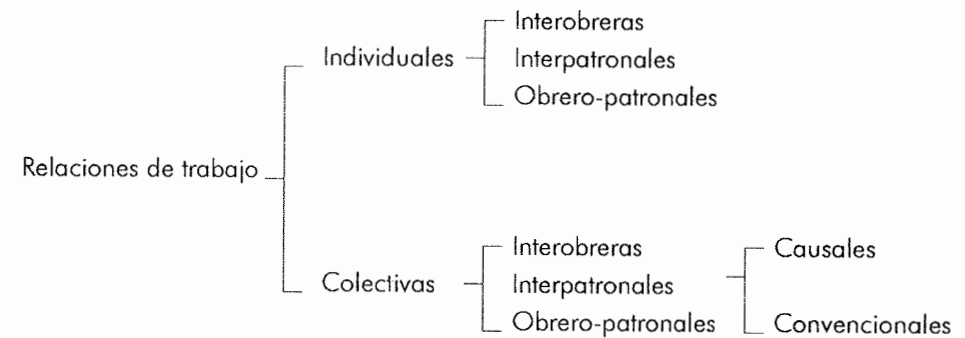
I.-Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;

II.-Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de 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 la 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 la ley y demás normas de trabajo.

Por último es importante subrayar que el reglamento surte efectos a partir de la fecha de su depósito y debe imprimirse y repartirse entre los trabajadores para conocimiento, además de que debe fijarse en los lugares más visibles del centro de trabajo.



NOTAS

- (1) DE LA CUEVA, Mario: Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; T.I, 3a. ed; 1975, Editorial Porrúa, S.A; México, p. 85.
- (2) CASTORENA, J. Jesús: Manual de Derecho Obrero; 6a. ed. 1963, Fuentes Impresoras, S.A; México, p. 230.
- (3) DE LA CUEVA, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo; T.I 6a. ed; 1961, Editorial Porrúa, S.A; México.
- (4) Op. cit. en nota 1, p. 177.
- (5) GUÉRRERO, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo; 5a. ed; 1971, Editorial Porrúa, S.A; México, pp. 26 y 27.
- (6) DE BUEN, Néstor: Derecho del Trabajo; T.I; 1a. ed; 1974, Editorial Porrúa, S.A; México, pp. 49 y 50

JUZGADO MIXTO DE PRIMERA INSTANCIA DEL SEGUNDO DISTRITO JUDICIAL CON SEDE EN TETECALA, MORELOS.

LIC. MELBA P. OCAMPO ARROYO JUEZ.
FRANCISCO JAVIER LARA MANRIQUEZ. SECRETARIO DE ACUERDOS.
LIC. EZEQUIEL HONORATO VALDEZ SECRETARIO DE ACUERDOS.

JUZGADO MIXTO DE PRIMERA INSTANCIA DEL TERCER DISTRITO JUDICIAL CON SEDE EN PUENTE DE IXTLA, MORELOS.

LIC. AGUSTÍN GARCIA SAAZAR JUEZ.
LIC. MIGUEL ANGEL MORALES SANTACRUZ. SECRETARIO DE ACUERDOS.
ALEJANDRO MONTES LOPEZ. SECRETARIO DE ACUERDOS.

JUZGADO CIVIL DE PRIMERA INSTANCIA DEL CUARTO DISTRITO JUDICIAL CON SEDE EN JOJUTLA, MORELOS.

LIC. GUILLERMO ORTEGA OCAMPO. JUEZ.
OSCAR ROMAN SEGURA. PRIMER SECRETARIO DE ACUERDOS.
MARIBEL VELAZCO ABARCA. SEGUNDO SECRETARIO DE ACUERDOS.

JUZGADO PENAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL CUARTO DISTRITO JUDICIAL CON SEDE EN JOJUTLA, MORELOS.

LIC. REYNA OCAMPO ROJAS. JUEZ.
EMMA LOPEZ ORTIZ. SECRETARIA DE ACUERDOS.
PAULA GARCIA. SECRETARIA DE ACUERDOS.

JUZGADO MIXTO DE PRIMERA INSTANCIA DEL QUINTO DISTRITO JUDICIAL CON SEDE EN YAUTEPEC, MORELOS.

LIC. JUAN GAVIDIA BELLO. JUEZ.
ARTURO MARTINEZ ROGEL. SECRETARIO DE ACUERDOS.
JESUS CALDERON SAYAVEDRA. SECRETARIO DE ACUERDOS.

JUZGADO CIVIL DE PRIMERA INSTANCIA DEL SEXTO DISTRITO JUDICIAL CON SEDE EN CUAUTLA, MORELOS.

LIC. MARGARITA GUTIERREZ DE NUÑO JUEZ.
ALMA ELENA LEANA FIERROS. SECRETARIA DE ACUERDOS.
CARLOS CUELLAR GOMEZ. SECRETARIO DE ACUERDOS.

JUZGADO PENAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL SEXTO DISTRITO JUDICIAL CON SEDE EN CUAUTLA, MORELOS.

LIC. FLORENCIO ALTAMIRANO CHAVEZ JUEZ.
CARLOS MANUEL CAMBRON S. PRIMER SECRETARIO DE ACUERDOS.
LIC. MARIO FERNANDO BUSTAMANTE. SEGUNDO SECRETARIO DE ACUERDOS.
GEORGINA LARA GOMEZ. TERCERA SECRETARIA DE ACUERDOS.

JUZGADO DE LO FAMILIAR DEL SEXTO DISTRITO JUDICIAL CON SEDE EN CUAUTLA, MORELOS.

LIC. MA. TERESA GUADALUPE ANDREU. JUEZ.
JUAN FLORES GALINDO. PRIMER SECRETARIO DE ACUERDOS.
MA. GUADALUPE SOLANO AGUILAR. SEGUNDA SECRETARIA DE ACUERDOS.

JUZGADO MIXTO DE PRIMERA INSTANCIA DEL SEPTIMO DISTRITO JUDICIAL CON SEDE EN JONACATEPEC, MORELOS.

LIC. PEDRO MANCERA PEREZ. JUEZ.
LIC. ANTONIO MENA ORTEGA. SECRETARIO DE ACUERDOS.

JUZGADO MIXTO DE PRIMERA INSTANCIA DEL OCTAVO DISTRITO JUDICIAL CON SEDE EN XOCHITEPEC, MORELOS.

LIC. HUGO MANUEL BELLO OCAMPO JUEZ
ROBERTO LOPEZ ROSANO. SECRETARIO DE ACUERDOS.
MA. SILVIA ESPINOZA ROMAN. SECRETARIA DE ACUERDOS.