

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



TRAMITE Y RESOLUCION DE LOS ASUNTOS  
LABORALES QUE REQUIEREN LA OBSERVAN-  
CIA DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :  
**MANUEL MARTINEZ MERAZ**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A LA MEMORIA DE MI MADRE

Sra. María Meraz de Martínez

A MI PADRE:

Sr. Gabino Martínez Martínez

Con profundo cariño y respeto.

A MIS HIJOS

Con mi más entrañable cariño.

**A MIS HERMANOS:**

**Doctor Manuel Armando Martínez Meraz y  
Srita. Manuela Martínez Meraz**

**Con afecto fraternal.**

**A TODOS MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS**

**A LA FACULTAD DE DERECHO**

**Al Doctor Alberto Trueba Urbina,  
Director del Seminario de Derecho  
del Trabajo de la Facultad de De-  
recho de la Universidad Nacional-  
Autónoma de México.**

## I N D I C E

	Pág.
PROLOGO	1
CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES	4
1.- Concepto de trabajador, empleado en general y empleado de confianza. 2.- Concepto de patrón y representante del patrón.- - 3.- Concepto de intermediario, empresa y establecimiento.	11
CAPITULO SEGUNDO LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO	15
1.- La previsión social. 2.- Funciones específicas de las autoridades del trabajo. - 3.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 4.- Inspección del trabajo. 5.- Organización de la inspección del trabajo en México.	
CAPITULO TERCERO PROCESO Y PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL	44
1.- El juicio laboral. Generalidades. 2.- El proceso del trabajo. 3.- El procedimiento laboral. 4.- La jurisdicción del trabajo.	
CAPITULO CUARTO LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO	58
1.- La jurisdicción en Derecho del Trabajo.- 2.- Los tribunales laborales en nuestra legislación. 3.- Naturaleza y proyecciones jurídicas en el Derecho sustantivo y adjetivo.	

Pág.

<b>CAPITULO QUINTO</b>	<b>70</b>
<b>LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DEL TRABAJO.</b>	
1.- Cuestiones laborales sujetas a tramitación especial. 2.- Trámite y resolución de los - - asuntos laborales que requieren la observación del procedimiento especial.	
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>86</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>91</b>

## PROLOGO

En la Ley Federal del Trabajo vigente se establece un Capítulo especial denominado Procedimientos Especiales, que tiene como finalidad señalar formas brevísimas para solucionar determinadas clases de conflictos. Efectivamente, la Ley Laboral, en su artículo 782, cita un conjunto de preceptos - referidos a diversos casos que se tramitarán con ese procedimiento brevísimo y que se refieren a las siguientes situaciones:

La aprobación de contratos para trabajar en el extranjero. La resolución de los problemas que se presenten, cuando no haya acuerdo entre las partes respecto de las casas habitación que se proporcionaren a los trabajadores o de los -- convenios para arrendarlas. La determinación de la antigüedad de cada trabajador en relación con sus derechos de preferencia y de ascenso.

Al caso en que deban repatriarse o trasladarse trabajadores que laboren en buques, incluyendo el caso en que la pérdida de la navegación implique la necesidad de realizar dicha repatriación, o acomodar a los trabajadores en otros buques o indemnizarlos. También se incluye la determinación de la bonificación que hubiere de pagarse a los trabajadores por los esfuerzos que realicen para salvar al navío, los restos del mismo o los valores que ahí se trasladaban. En forma similar se contiene el caso de repatriación de tripulación de aeronaves.

Quando un sindicato pierda la mayoría para mantener - la titularidad del contrato colectivo o del contrato ley. - La resolución que proceda cuando se reclame la revisión del Reglamento Interior del Trabajo.

Se incluyen aquellos casos en que la autoridad debe - resolver sobre la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, muerte del patrón, - falta de materia prima o falta de ministración de fondos por el Estado para empresas que le presten servicios.

Los casos de terminación de la relación de trabajo mo - tivados por fuerza mayor o muerte del patrón; por agotamiento de la materia prima en industrias extractivas o en los ca - sos de concurso o quiebra legalmente declarados.

Especial mención requieren los casos de reajuste de - personal por implantación de nueva maquinaria o nuevos proce - dimientos. También se incluyen las resoluciones que deben - dictarse para fijar la indemnización que proceda en caso de - muerte de un trabajador o riesgo profesional y decidir las - objeciones presentadas por los trabajadores sobre el nombra - miento del médico de las empresas. Por último, la Ley qui - so también incluir aquellos casos que las Juntas de Concilia - ción resuelven en arbitraje o lo hacen las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, tratándose de demandas por presta - ciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

En estos casos, el procedimiento señalado, como se ve - rá, es sumamente sencillo. Tan luego como la Junta reciba - la demanda o se concluyan las investigaciones en caso de -- muerte por riesgo profesional, se citará a una audiencia en - una fecha no mayor de los cinco días siguientes, apercibien -

do a los demandados o interesados que de no concurrir se tendrá por reproducido, respecto del actor, su escrito o comparencia inicial y respecto de los demandados que se tendrán -- por admitidas las peticiones de los que concurren.

La audiencia se inicia tratando de avenir a las partes. De no lograrlo se les dará la oportunidad para que expongan lo que juzguen conveniente, para que ofrezcan y rindan las -- pruebas que les sean aceptadas. Después de ello se oirán los alegatos y se dictará resolución. Solamente en caso de que -- como prueba se ofrezca el recuento de los trabajadores, será necesario señalar día y hora para que tenga lugar el recuento.

En la mayor parte de los problemas contenidos en dicho Capítulo de Procedimientos Especiales se requiere la intervención del Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, -- pues solamente en caso de que no sean de extrema gravedad se permite que la dirección del procedimiento quede a cargo del -- Auxiliar.

Cabe señalar, por último, que entre estos juicios y el ordinario, existe la misma diferencia que entre los juicios -- ordinarios y especiales de la jurisdicción común.

**CAPITULO PRIMERO**

## CONCEPTOS GENERALES

1.- Concepto de trabajador, empleado en general y empleado de confianza. 2.- Concepto de patrón y representante del patrón. 3.- Concepto de intermediario, empresa y establecimiento.

CONCEPTO DE TRABAJADOR, EMPLEADO EN GENERAL Y EMPLEADO DE CONFIANZA. Considerado como sujeto del Derecho del Trabajo, sólo puede serlo la persona física, sin importar -- sexo, ya que ante la Ley son iguales los dos sexos, salvo -- las prohibiciones para la mujer en determinados trabajos.

El artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo en vigor nos dice al respecto, lo siguiente: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. 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 nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social".

De acuerdo con lo anterior nos podemos preguntar -- ¿Cuándo adquiere el trabajador el carácter de sujeto de Dere

cho del Trabajo?<sup>1</sup> Existen dos criterios al respecto.

1o.- El que toma en consideración exclusivamente la idea de clase, y según éste, el carácter de trabajador se adquiere por pertenecer a la clase trabajadora.

2o.- Se basa en la prestación de un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo.

El primer criterio ha sido rechazado poco a poco, ya que la naturaleza del concepto es económico político y no jurídico, que sería lo acertado para explicar la relación jurídica del trabajador.

Lógicamente se deduce que el criterio acertado es el segundo, ya que la Ley lo ha adoptado.

Es necesario apuntar que los tratadistas extranjeros han llegado a la conclusión de que la diferencia entre trabajador y empleado es sumamente difícil.

Ludovico Barassi dice que se han ofrecido cuatro criterios principales para distinguir los conceptos.

1o.- La más antigua teoría encontrará la diferencia en la naturaleza del trabajo. El trabajo manual caracterizaría al obrero, en tanto el trabajo intelectual, sería la órbita de los empleados. Pero no puede establecerse el límite entre las dos formas de trabajo.

1.- Mario de la Cueva... Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 418.

2o.- Una segunda opinión buscó la diferencia en la forma del pago del salario. El obrero es pagado por día o por semana, en tanto el empleado cada quincena. Este criterio no tiene ninguna lógica.

3o.- Una tercera escuela vió la distinción en la naturaleza diversa de las actividades. El obrero tendría su campo en la industria en general, mientras el trabajo comercial sería propio de los empleados. Tampoco es exacta la distinción.

4o.- Finalmente, la teoría más difundida: el empleado es aquél trabajador que tiene funciones de colaboración con el empresario, en la inteligencia que esta colaboración debe consistir en la ayuda, que imparte el trabajador, en las funciones de administración de la empresa, el patrono. Diremos que el patrono no puede por sí solo cumplir con las funciones de administración y se ve obligado a utilizar personas que le ayuden en esa actividad. Y son precisamente los empleados.<sup>2</sup>

En el Derecho Mexicano no existe diferencia entre obrero y empleado, ya que el Artículo 123 Constitucional, en su Apartado A, determina: "entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo".

Cuando nació nuestro Derecho del Trabajo, ya se habían dictado en Europa las leyes de protección a los empleados.

2. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 418.

dos, y el legislador juzgó acertadamente que no existía motivo para crear tratamientos distintos. No obstante, algunas leyes de los Estados, como la Ley de Veracruz, consiguieron la distinción, la cual también se encuentra en el proyecto de Código de Portes Gil.

De cualquier modo, la distinción tiene algunas aplicaciones en el problema de los empleados de confianza; si bien es por motivo de la naturaleza de actividad. En la concurrencia que el trabajador puede tener con su patrono y en la forma de pago de los salarios.

Los empleados de confianza son trabajadores y están amparados por el Artículo 123 Constitucional; pero por los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vio obligada a crear la categoría de empleados de confianza y la sometió a un régimen especial.

El concepto de empleado de confianza es de gran importancia para la administración de las empresas, pues en lugar de establecerse una lista de los puestos, que típicamente deben considerarse de esa naturaleza, disponiendo también que podría incluirse otros por razones de analogía se tomó en cuenta, por una parte, los elementos que ofrecían los artículos 48 y 126 de la Ley derogada de 1931, así como las tesis sostenidas por la doctrina y la jurisprudencia y entonces se redactó el actual artículo 90 de la Ley laboral, que dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando --

tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".<sup>3</sup>

El primer concepto es a la vista, inobjetable, ya que como lo había sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es lógico que la simple inclusión en un puesto dentro de los de confianza hecho en un contrato colectivo pudiera darle tal carácter.

Dentro de cualquier empresa existen además de los representantes del patrón, un grupo de personas a través de las cuales, el patrón maneja el negocio.

Estas personas son como los ojos y los oídos del patrón. Estan estrechamente vinculadas con el éxito o el fracaso de la negociación. Por eso, cuando la Ley se refiere a las funciones desempeñadas, creemos que se actua acertadamente.

CONCEPTO DE PATRON Y REPRESENTANTE DEL PATRON.- Patrón es toda persona física o moral que ocupa los servicios de otra, o sea, del trabajador; lo que es fácilmente comprensible, pues tanto las personas físicas como las morales, pueden utilizar los servicios de los trabajadores.

Para tener el carácter de patrón se requiere, asimismo, que la utilización de los servicios de una o varias per-

3.º Euquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo Pág. 42.

sonas, se efectúe mediante contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales.

La Ley Federal del Trabajo vigente define al patrón, en su artículo 10, en los siguientes términos: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más 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 disposición referida a que otros trabajadores presten servicio por medio de un tercer trabajador, que se consideran sometidas al mismo patrón, puede parecer alarmante.

Pero si consideramos la condición que la Ley señala, de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera averse, y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieren desligados al verdadero patrón.

En lo que se refiere al concepto de representante del patrón, deberemos apuntar que dicho término es utilizado en sentido amplísimo, que no coincide con el de mandatario jurídico.

En efecto, representante del patrón puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien correspondida, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo en vigor nos da el concepto de representante del patrón, al decir: - "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto le obligan en sus relaciones con los trabajadores".

El concepto de representante del patrón es de una gran importancia, tanto por el origen de la relación de trabajo, por el de las obligaciones de los trabajadores y patronos. Así tenemos, por ejemplo, un trabajador es contratado por una persona que no tiene el carácter de mandatario jurídico del patrón, y esto sucede en la mayoría de las negociaciones, pues son los jefes de cuadrilla, entre otros, representantes del patrón, quienes contratan al personal necesario. Esta relación de trabajo es válida, y el patrón tendrá todas las obligaciones derivadas de la relación como si él mismo hubiera intervenido en su formación.

#### CONCEPTO DE INTERMEDIARIO, EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

La fracción XXV del Artículo 123 Constitucional dispone que el servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos, cualquiera que sea la forma de la institución que se encargue de ello, con lo que evita el inconveniente de la reducción de salarios.

En los artículos 12 y 13 de la misma Ley del Trabajo se procuró evitar los graves males acarreados por la posible insolvencia del intermediario. De estos artículos se desprenden dos situaciones que conviene dilucidar.

10.- Una persona contrata los servicios de uno o varios trabajadores, para ejecutar trabajos en beneficio de un tercero, trabajos que consiguientemente, son ejecutados, no por cuenta y riesgo de quien contrató a los obreros, sino del tercero. Este es el verdadero patrón, no obstante que aparentemente obre la persona que contrató a los trabajadores en nombre propio.

La solución no podía ser otra, pues de admitirse que quien contrató a los obreros es el único patrón, se abrirían las puertas para que los patrones eludieran responsabilidades.

Intermediario, en los términos de los artículos 12 y 13 de la ley laboral es:

Art. 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que presten servicios a un patrón".

Art. 13.- No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficios directos con las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

20.- La segunda situación está basada en el artículo 13, que se acaba de transcribir, y de donde se desprende lo-

siguiente: una empresa que cuenta con elementos propios suficientes, contrata una obra con una persona, obra que ejecuta con trabajadores que a su vez, contrata con posterioridad.

Existen dos contratos. uno de Derecho Civil, entre la empresa que contrata la obra y la persona que lo encarga y - que puede referirse, pongamos por caso, a la construcción de una casa o de unos muebles, etc.; se encuentra previsto en - el artículo 2616 del Código Civil y es conocido con el nombre de "Contrato de obra a precio alzado".

Al lado de este contrato existen otros de trabajo, - los pactados con los trabajadores, que bajo la dirección de la empresa contratista van a ejecutar las obras.

La empresa a la que ahí se hace referencia puede ser designada con el nombre de contratista, diferenciándose así del intermediario.

Dispone la ley que en estos casos la empresa contratista no es un intermediario, sino que es realmente el patrón de los trabajadores.

Por empresa debe entenderse, la unidad que comprende todo, en tanto el establecimiento es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa contribuyendo a la consecución del fin general.

Cuando la empresa es una sola unidad de acción, los conceptos se confunden, pero si hay varios establecimientos,

entre la acción, éste suspende sus actividades o muere, sin que se afecte la vida de los demás.

La distinción posee una influencia grande en las relaciones de trabajo. Los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas en donde los elementos de trabajo y los costos de vida son diferentes. Tal es el caso de los fundos mineros de una misma empresa; es asimismo posible que en algún establecimiento surja un conflicto que origine la huelga, la que no necesariamente afecte a los demás. De la misma manera, el artículo 158 de la ley distingue la antigüedad de los trabajadores, según que la empresa sea una sola unidad o comprenda varios establecimientos.

**CAPITULO SEGUNDO**

## PROCESO Y PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL

1.- El juicio laboral. Generalidades. 2.- El proceso del trabajo. 3.- El procedimiento laboral. 4.- La jurisdicción del trabajo.

EL JUICIO LABORAL. GENERALIDADES.- Previo al estudio en torno al juicio en materia del trabajo, es conveniente dedicar algunas observaciones al procedimiento meramente conciliatorio que se sigue ante las Juntas locales y federales de Conciliación y a este efecto los artículos 745 y siguientes contienen una serie de disposiciones para regular la materia, comenzando por expresar en el caso de no existir Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patronos deben ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo, si el asunto es de carácter federal o ante el Presidente si se trata de un asunto local. Estos funcionarios exhortarán a cada una de las partes para que dentro de las veinticuatro horas siguientes designen su representante y ellos mismos nombrarán al representante del propio gobierno. El Inspector Federal del Trabajo podrá actuar como representante del gobierno, pero en el caso del Presidente Municipal, la Ley es omisa, por lo que suponemos que no podrá intervenir con tal carácter, sino que tendrá que designar a un representante.

De igual suerte se previene que si las partes no hi--

cieren el nombramiento de sus respectivos representantes, la autoridad, o sea el Inspector Federal del Trabajo o el Presidente Municipal harán dichas designaciones. Como señalamos con anterioridad, si el Presidente Municipal o el Inspector del Trabajo no designan al representante oficial, no quedará otro remedio que acudir ante sus superiores jerárquicos para que los exhorten a cumplir con tal obligación o les exijan responsabilidades.

Ahora bien, habiendo quedado integrada la Junta, se citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, la que deberá tener lugar dentro de los tres días siguientes a la comparecencia de las partes o a la integración de la propia Junta accidental. Si al tratar de efectuar la audiencia se advierte que no concurrió el actor, se archivará el expediente hasta nueva promoción. Si el que no concurre fuere el demandado, se pasará de inmediato al ofrecimiento de pruebas. Esto mismo se hará aun cuando esté presente el demandado, si no es posible que llegue a un acuerdo con el actor. Para provocar ese convenio la Junta hará todas las sugerencias que considere adecuadas. Hecho el ofrecimiento de pruebas, la Junta procederá a su desahogo y, aunque la Ley no lo indica, entendemos que en el acto se recibirán las pruebas que fuere posible desahogar de inmediato y sólo aquellas que requieran un trámite ulterior será posible recibirlas en otra audiencia. Concluida la recepción de pruebas, el Presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Este procedimiento se seguirá tanto en las Juntas Accidentales como en las Permanentes, existiendo sólo la variante de que si las partes llegaran a un arreglo-

o convenio, tratándose de la Junta Permanente la ejecución - corresponderá al Presidente de la misma y en el otro supuesto, deberá remitirse el expediente al Presidente de la Junta de Conciliación Permanete o de Conciliación y Arbitraje más próximos.

Observamos que en la Ley vigente se suprimió la obligación de las Juntas de Conciliación de emitir una opinión - que podría ser o no acatada por las partes, por lo cual los procedimientos, en términos generales, no constituyen las -- etapas de un verdadero juicio. La excepción a esta regla general se encuentra solamente en el caso de que el importe de la demanda no exceda de lo que representaría el sueldo del - trabajador en tres meses, ya que entonces, como lo indicamos oportunamente, la Junta de Conciliación se transforma en Junta de Conciliación y Arbitraje. Para estos casos, así como para otros que se señalan, la Ley contiene el Capítulo Sexto del Título XIV, que hemos de señalar.

Es pertinente, así lo creemos nosotros, apuntar los - principios generales que rigen el proceso, comenzando por - aquél que es conocido en la doctrina como principio de que - no hay juez sin parte. Vemos así que la intervención del - Pleno o de las Juntas Especiales y aún de las Juntas de Conciliación se condicionan a la presentación de la demanda o - escrito inicial (Arts. 748 y 752 de la Ley). Por otra parte, el artículo 776 ordena que los laudos sean congruentes - con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportu namente en el negocio, de lo que desprendemos que es indis-- pensable el ejercicio de la acción procesal para que pueda actuar el juez.

También se habla del principio inquisitivo o sea el - que permite que el juzgado por sí mismo inquiera la verdad - de los hechos que se le han planteado. Realmente en Derecho Laboral casi no existe este principio que, sin embargo, advertimos que en algunos casos, como cuando se trata de diligencias para mejor prever, según la fracción II del artículo 774, o cuando la Junta debe declarar su incompetencia de oficio, según el artículo 735. En los conflictos de orden económico igualmente.

También se habla del principio formalista, o sea la - falta de formalidades para tramitar el procedimiento. Hemos dicho que en principio el artículo 685 se refiere a la no - exigencia de formas determinadas. Sin embargo, el texto de todos los preceptos legales y principalmente el artículo 776 ya mencionado, por lo que ve a la congruencia del laudo con la demanda y demás pretensiones deducidas, nos lleva a considerar que, de hecho, la Ley exige la formalidad escrita y la expresión de puntos concretos en la demanda, que deben ser - resueltos precisamente en el laudo.

Igualmente se habla de la inmediatez, o sea de contacto directo que debe existir entre el juzgador y las partes, - para que al finalizar la intervención de éstas últimas, pueda el primero resolver el caso planteado. Sin embargo, tomando en cuenta que en la Ley vigente no es necesaria la presencia de los representantes del capital y del trabajo en todos los trámites del procedimiento, y en cambio sí deberán - concurrir tales representantes a la audiencia de resolución, el principio de inmediatez no se aplica o puede no aplicarse, ya que no es requisito indispensable el contacto directo

de las partes y el juzgador. Se confirma este criterio con el hecho de que aún la tramitación del procedimiento puede encargarse a los auxiliares y no precisamente al Presidente de la Junta el que, indefectiblemente, tendrá que asistir a la audiencia de resolución.

Anteriormente se sostenía que en materia laboral quedaba excluido el trámite de incidentes; pero en la actualidad el artículo 725 si bien dispone que las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en la Ley, se resolverán juntamente con lo principal, permite que la Junta, cuando lo estime pertinente, ordene la resolución previa, o sea el trámite del incidente por cuerda separada o la suspensión del procedimiento. Existe, por último, otro principio que nos parece fundamental respecto de la apreciación de pruebas, pues como lo señala el artículo 775, los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas sino apreciando los hechos, según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

En todos los trámites del proceso, propiamente tal, existen fases que en forma muy sucinta, expresamos a continuación:

Demanda.- La petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correlativa.

Contestación a la demanda.- Respuesta de la persona afectada por dicha demanda para aceptarla para negarla o para pretender modificaciones. Para ello expondrá las excepciones o medios de defensa que le correspondan en cada caso.

Pruebas.- Quien afirma algún hecho, debe justificarlo ante el juez y para eso existen medios que la Ley y la doctrina han clasificado en diversos grupos.

Alegatos.- Cada parte, fundándose en la manifestación inicial que hizo y en las pruebas que se rindieron, trata de convencer al juzgador que le asiste la razón y para ello alega, invocando todas las relaciones entre los hechos y las pruebas, las disposiciones legales, la doctrina de los autores, los precedentes jurisprudenciales o los principios generales del Derecho.

Sentencia.- Compete exclusivamente al juzgador, analizando todos los elementos que constituyen el proceso o procedimiento, efectuar el razonamiento lógico que lo lleve a desempeñar la función tan elevada en que el hombre juzga a sus semejantes, para decidir si conforme a la Ley y al Derecho, tienen la posibilidad de que les sea concedida o respetada una situación determinada.

Los juicios laborales se apegan en todas las etapas que hemos señalado, pero debemos advertir desde luego, que los procedimientos conciliatorios se apartan de la secuela señalada y por ello, con justificación, indicamos que no tienen carácter de juicio.

EL PROCESO DEL TRABAJO.- En principio, no podemos hablar realmente de un proceso laboral. Más correcto es el referirnos a los procesos laborales. Así, en abstracto, podemos afirmar que el proceso laboral es la actividad de carácter procesal por medio del cual se lleva a efecto la aplica-

ción jurisdiccional del Derecho del Trabajo que, se descompone en la práctica en varios procesos, determinados por las exigencias propias del objeto específico de cada uno de ellos.

La Ley Federal del Trabajo regula diferentes procesos o juicios que pueden clasificarse en dos grupos, a saber: - uno, formado con los que podemos calificar de ordinarios, siguiendo la terminología usada en relación con los juicios civiles, destinados a resolver las cuestiones que no tengan un especial tratamiento como las que se refieren a despidos injustificados, riesgos profesionales, horas extraordinarias, salarios, etc. y otro, con los de carácter especial, utilizados para la tramitación de las que tiene reservada una regulación particular como las de revisión de un reglamento interior de trabajo, calificación de huelgas, tercerías, establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las existentes, suspensiones y paros, así como otros más.

Figuran en un lugar aparte los actos de jurisdicción voluntaria laborales.

Ahora bien, al entrar al estudio del proceso laboral, hay que hacer notar que la doctrina que se ha elaborado al respecto es muy escasa. Nuestros autores se han preocupado muy poco por escribir en relación al Derecho Procesal del Trabajo. Son contados los tratadistas que en nuestro medio mexicano lo han hecho; entre ellos, podemos citar al Doctor Alberto Trueba Urbina, Arturo Valenzuela, Armando Porras López, y quizá haya alguno más que se hayan preocupado por cultivar esta disciplina. Hemos visto que estos autores propen-

den hacer extensivos los principios doctrinales que imperan en el Derecho Procesal Civil al Proceso Laboral, y es así - por ejemplo, que el maestro Trueba Urbina nos da su concepto del proceso. Recurre a autores como Goldschmith, Chiovenda, Prieto Castro y sabemos muy bien que estos jurisconsultos - han dedicado todo su esfuerzo a la teoría del Derecho Procesal Civil, y que si en esta disciplina son brillantes, estimamos que sus concepciones no encuadran exactamente en el - marco del Derecho Procesal del Trabajo y ésto necesariamente por la distinta naturaleza del derecho sustantivo que tienen a regular, dada la peculiaridad y sustantividad del mismo.

El mismo maestro Trueba Urbina reconoce que el proceso del trabajo es aún inexplorado y al efecto, nos dice: "La ciencia del proceso es la rama más moderna de la ciencia del Derecho. Y el proceso del trabajo es el más moderno de todos los procesos, inexplorado aun entre nosotros". Con ésto, a mi entender, se quiere decir que hay que ahondar en el estudio de esta disciplina laboral, porque las causas que motivaron la creación del derecho sustantivo del trabajo son - completamente distintas a las causas que dieron nacimiento - al Derecho Civil, necesariamente el derecho adjetivo tiende a ser distinto y lógicamente fundamentarse en principios y - doctrinas distintas.

No debe olvidarse que el Derecho Civil es de corte netamente individualista y que el Derecho del Trabajo es eminentemente social. Es decir, que uno mira hacia el interés- estrictamente particular de las partes y el otro tiende a la protección del interés colectivo, en que están en juego no -

sólo el interés de los particulares, sino el equilibrio de la sociedad.

Ahora bien, es conveniente hacer notar que el derecho como producto social, está sufriendo constantes cambios y que la tendencia actual está orientada a darle nuevos perfiles a esta ciencia; así el jurisconsulto George Ripert, nos dice: "La democracia busca su derecho porque está convencida de que al progreso material debe corresponder un proceso moral y social" y si en el nuevo Derecho Civil se nota la necesidad de la reforma como consecuencia de la democracia en marcha, ya que el derecho secular está en abierta pugna con el pensamiento contemporáneo, creemos que por lo que respecta al derecho procesal del trabajo debe darse una doctrina que se adapte a las nuevas corrientes, en que sea prevalente el ideal de una justicia gratuita y expedita.<sup>4</sup>

Menéndez y Pidal, al definir al proceso laboral, nos dice: "El proceso social es el medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo, en orden al ejercicio de una acción procesal social, facilitando la actuación y ejecución del derecho social, material o sustantivo".

Por lo que hace al procedimiento laboral, el mismo autor apunta: "Consiste el procedimiento judicial laboral en una serie de reglas ordenadas, según las cuales deben desarrollarse de forma reglada y armónica, los actos procesales-

---

4. Georges Ripert. El Régimen Democrático y el Derecho Civil Moderno. pág. 40.

en tiempos sucesivos, como máxima garantía de los litigantes, del juzgador y del cumplimiento del derecho material".

Por lo que se refiere al fin del proceso social, explica que "el proceso social persigue unos fines más próximos, cuales son los de resolver en forma armónica los conflictos individuales del trabajo que surjan entre los diferentes elementos de la producción, empresarios y obreros. Pero también cumple fines más remotos, cuales son los de asegurar el bien común y el reinado de la equidad, paz y justicia social".

Entre nuestros autores, la abogada Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, define al proceso laboral de la siguiente manera: "El proceso laboral es una institución procesal para el ejercicio jurisdiccional del Derecho del Trabajo". Es de verse que esta definición es muy lacónica y que realmente no se interna en el estudio del concepto<sup>5</sup>, por lo que pensamos que se acerca más a la realidad socio-jurídica la definición de Menéndez Pidal.

El maestro Trueba Urbina, en su obra, expone: "El proceso del trabajo está constituido por el complejo de actos de obreros y patrones y de las juntas de conciliación y arbitraje, que representan el funcionamiento de normas jurídicas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales, interobreros, interpatronales" y agrega que "proceso es el ina

---

5. Salmorán de Tamayo, Ma. Cristina. Breviario Popular del Derecho del Trabajo. Pág. 67.

trumento u organismo que sustituye la autodefensa y de que se valen las juntas de conciliación y arbitraje para realizar la justicia social".<sup>6</sup>

EL PROCEDIMIENTO LABORAL.- Hemos de sostener, en primer lugar, que el procedimiento está constituido por una serie de actos tendientes a lograr el fin que se persigue en el proceso. Nos precisan los autores Castillo Larrañaga y De Pina Millán: "Expresa la forma anterior del proceso, la manera como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deben ajustarse".<sup>7</sup>

Se han clasificado los procedimientos judiciales en singulares y universales. Se caracterizan los primeros, porque en ellos se ventilan acciones o derechos determinados y concretos, y en cuanto a los segundos, o sean los universales, porque en ellos se ventilan todos los derechos que contra la universalidad de los bienes y derechos de una persona, tienen sus herederos y acreedores

A su vez, los procedimientos universales pueden ser mortis causa (sucesión testamentaria o legítima) o inter vivos (quiebras, concurso) caracterizándose éstos, por ser atractivos, es decir, son juicios a los que deben acumularse los que tengan por objeto alguna reclamación relativa a los bienes o derechos que constituyen a la universalidad jurídica

6. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. P. 43.

7. Castillo Larrañaga y De Pina Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Página 37.

ca que en ellos se liquida. Se llaman atractivos porque atraen a los llamados juicios singulares.

Por su parte, los procedimientos singulares se subdividen en ordinarios y extraordinarios. Por lo que hace a -- los primeros, se caracterizan por no tener tramitación especial y específicamente por su lentitud, por su solemnidad y complicación; por lo que hace a los extraordinarios, se subdividen en ejecutivos, sumarísimos y especiales: arbitraje, responsabilidad de funcionarios, etc.

Ahora bien, creímos pertinente el haber anotado lo anterior para entrar en materia. Y para ubicarnos en nuestro estudio es necesario señalar lo que debe entenderse por el término procedimiento, en su acepción más general.

Vamos a señalar ahora los diversos aspectos de la función jurisdiccional en materia de trabajo, pues consideramos la importancia que tienen las relaciones obrero-patronales, ha sido indispensable establecer un procedimiento especial, que será objeto de nuestras investigaciones.

En la Ley Federal del Trabajo se encuentran disposiciones generales sobre el procedimiento ante las Juntas, que se refieren a las notificaciones, citaciones y emplazamientos, en sus artículos 441 a 456; suplicatorios y exhortos, en los artículos 447 a 451; términos, 452 y 453; horas hábiles y días hábiles, artículos 452 a 456; acumulaciones, consignadas en los artículos 478 y 482; representación común, en el artículo 480; recusaciones y excusas, en los artículos 486 a 499. Como es de apreciarse, no difieren en lo esencial a las disposiciones aplicables al procedimiento de ca--

rácter civil ordinario.

La mencionada Ley, en su artículo 479, dispone que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona - que no haga alguna promoción en el término de tres meses, - siempre que esta promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento, y agrega que la Junta, transcurrido dicho término, dictará la resolución que corresponda.

Cabe desde luego señalar que las acciones que nazcan de la Ley Federal del Trabajo o del contrato del trabajo, - sea colectivo o individual, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en la misma (Art. 328). En un mes prescriben: I. Las acciones por la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación; II. Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que haya dejado por accidente o enfermedad; III. Las acciones - que concede a los trabajadores la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución Federal; IV. Las acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o - para disciplinar sus faltas; y V. Las acciones de los patronos para hacer deducciones en los salarios de los trabajadores por errores que estos cometan. (Artículo 329).

Señala también la Ley Federal del Trabajo que: Prescriben en dos años: I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad proveniente de accidentes o enfermedades profesionales; II. Las acciones - de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo, para reclamar la - indemnización correspondiente; y III. Las acciones para eje-

cutar las resoluciones de las Juntas (Art. 330).

Ahora bien, la capacidad procesal en la jurisdicción del trabajo corresponde a los mayores de edad que estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles (Art. 44 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal), a los menores de edad que tengan más de dieciséis años (art. 19 de la Ley del Trabajo), a la mujer casada, sin consentimiento del marido (Art. 21 de la misma Ley), a los sindicatos de patronos y obreros que ejerzan sus derechos colectivos y de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, en calidad de asociados, artículo 460 y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el artículo 408.

Pueden comparecer las partes ante los tribunales del trabajo en forma personal o por representación. Ante las Juntas, como consecuencia de la naturaleza rigurosamente real del proceso laboral no se exigirá forma determinada en los escritos o alegaciones que se formulen.

Siendo el motivo de nuestro trabajo, como lo hemos señalado con anterioridad, el estudio de los procedimientos en particular, en este apartado sólo haremos referencia al procedimiento ordinario y al procedimiento en los actos de jurisdicción voluntaria en materia de trabajo.

Una vez aclarado lo anterior, procede señalar que el juicio ordinario del trabajo, tiene dos fases o etapas: la conciliatoria y la contenciosa. La primera corresponde a las Juntas Municipales y Federales y Conciliación y ambas a las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Pueden producirse en el proceso laboral actos de preparación --diligencias encaminadas a averiguar qué personas dependían económicamente del obrero fallecido, en caso de accidente-- y actos precautorios para asegurar la eficacia del fallo-- diligencias cautelares de embargo y arraigo del demandado.

Ahora bien, de las medidas precautorias, las primeras corresponden al Presidente de la Junta; las segundas, a la Junta. Así lo establecen los artículos 560 a 565 de la Ley Federal del Trabajo.

Y así, las fases conciliatoria y contenciosa del proceso laboral ordinario son, en forma somera expuestas, las siguientes:

Fase conciliatoria. Dispone la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 500 a 510, que en cualquier caso de conflicto o diferencia de que deba conocer una Junta Municipal o una Junta Federal de Conciliación, el patrono o trabajador interesados ocurrirán ante la Presidencia Municipal o a una Junta Federal de Conciliación; el patrono o trabajador interesados ocurrirán ante la Presidencia Municipal o ante la Inspección del Trabajo, según el caso, por comparecencia o por escrito, indistintamente.

En la práctica, la conciliación suele tener escasa importancia pues raramente se alcanza, resultando en la generalidad de los casos un formulismo inútil, que sólo sirve para ser más complicado un procedimiento que debiera caracterizarse por la sencillez.

El Presidente Municipal o el Inspector Federal del Trabajo prevendrá a las partes que dentro del término de veinticuatro horas designen personas que las representen y, en ese mismo acuerdo, dará a conocer el nombre de la persona destinada o designada por el Ayuntamiento para fungir como representante del gobierno, si el conflicto es de competencia federal.

Dentro del término de veinticuatro horas, las partes harán la designación de representantes. Si alguna de ellas o las dos no los nombraren, el Presidente Municipal o el Inspector Federal del Trabajo, en su caso, harán la designación, debiendo recaer en un patrón y un obrero de la localidad, respectivamente.

Integrada la Junta, esta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, en la que el patrón y el trabajador interesados comparecerán personalmente y expresarán en forma verbal lo que sus respectivos derechos convengan. La Junta procederá a avenir a los interesados, haberse alegados otros en contrario, la cuestión quedará reducida a un punto de derecho, la Junta dictará resolución, oyendo a las partes, a sus procuradores o defensores si lo estima necesario, en la misma audiencia.

En el artículo 520, la Ley autoriza el convenio de los litigantes de que se falle el negocio sin necesidad de prueba y en este caso la Junta pronunciará el laudo que corresponda a menos que acuerde de oficio la práctica de alguna diligencia.

Diremos que el hecho de que el actor haya incurrido - en un error al mencionar la denominación de la sociedad de- mandada como patrón, omitiendo una letra, no es motivo sufi- ciente para estimar que dicha persona moral no fue demanda, - si a pesar de tal error se le emplazó debidamente a través - de su representante legal, y este es el mismo que con tal -- representación ocurrió al amparo.

Ahora bien, el artículo 518 de la Ley Federal del Tra- bajo impone al demandado en el juicio laboral el deber de - formular su contestación refiriéndose a todos y cada uno de- los hechos que comprende la demanda, para admitirlos, negar-- los, expresar los que ignore si no son propios o relatarlos- como crea que hayan tenido lugar, en la inteligencia de que- si no lo hace así, conforme a la interpretación que a ese - precepto ha dado la Suprema Corte, los hechos deben tenerse- como admitidos. Por lo mismo, si en la contestación el de- mandado se limita a manifestar que no está obligado a pagar- lo que se le reclama, sin controvertir los hechos en que se- funda la demanda, la condena que es consecuencia de la certe- za de tales hechos no puede considerarse violatoria de ga-- rantías en su perjuicio.

De tal forma, que no basta, en relación con el examen de las pruebas, que en un laudo se diga que se ha hecho el - estudio y la estimación de las que fueron tendidas, sino que deben consignarse en el mismo ese estudio y esa estimación, - pues aunque las Juntas no están obligadas a sujetarse a re- glas para la apreciación de pruebas, esto no las faculta a - no examinar todas y cada una de las aportadas por las partes, dando las razones en que se fundan para darles, o no, valor-

en el asunto sometido a su decisión.

Pruebas. La audiencia de pruebas está destinada al ofrecimiento, recepción y práctica de las que se consideran pertinentes.

Deberá recibirse a prueba el negocio cuando las partes no estuvieren conformes con los hechos, se hubiere alegado otros en contrario o si se hubiese tenido por contestada la demanda en forma afirmativa.

Las pruebas deberán concretarse a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados --de acuerdo con la terminología procesal legal-- por la parte a quien perjudiquen.

Una vez acordada la recepción de las pruebas, no se admitirán otras, salvo que se refieren a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer contra los testigos. Las que por su naturaleza no pueden ser desahogadas desde luego o que para serlo requieren la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas, entendiéndose lo mismo respecto a los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, siempre que el que ofrezca no esté en la posibilidad de obtenerlas directamente.

En cuanto a la práctica de las pruebas (documental, testimonial, pericial, etc.) que se lleva a efecto según las normas contenidas en los artículos 3o. 524 a 530 de la Ley del Trabajo, diremos que responde a un criterio de rigurosa intermediación.

En la misma audiencia de pruebas, una vez terminada - la práctica de ellas, las partes o sus defensores podrán alegar las rendidas, verbalmente, si no prefieren presentar alegatos escritos, dentro del término de cuarenta y ocho horas.

Podrán acordar las Juntas la práctica de diligencias- para mejor proveer. Este acuerdo es discrecional para la - Junta y las partes carecen hasta la facultad de sugerirlo, - aunque algunas veces, por ignorancia o por chicana, se permi- tan la licencia de solicitar que se practiquen.

Resolución. Una vez clausurada la audiencia de prue- bas y alegatos se turnará el expediente al representante del gobierno o su auxiliar para que formule un dictamen en el - que se hace constar el juicio que formen sobre la cuestión.- Viene a ser el dictamen una especie de ponencia, que sirve de base al acuerdo de resolución.

El dictamen, que deberá formularse dentro de las se-- tenta y dos horas siguientes a la en que se presenten o de-- bieran haberse presentado alegatos escritos, contendrá un ex tracto de la demanda y de la contestación, apreciándose cuá- les fueron los hechos controvertidos y cuales deben tener - por ciertos; cuáles fueron las pruebas rendidas por cada una de las partes y su apreciación en conciencia; señalará qué- hechos deben considerarse probados y formulará, en párrafos- separados, las conclusiones que deben contener los puntos re solutivos del laudo.

Servirá este dictamen de base de discusión previa a - la resolución del caso que se efectuará en la Junta convoca-

da al efecto --así queda establecido en el artículo 538 de la Ley del Trabajo-- y que se producirá mediante votación de los representantes obrero-patronales y del gobierno.

Con los votos emitidos, el expediente se pasará al Secretario del Grupo Especial respectivo, quien deberá englo--sar el laudo dentro del término de cinco días, estrictamente ciñéndose a lo resuelto por la mayoría o por unanimidad de los votos emitidos y se podrá agregar al expediente el voto-particular que emita cualquiera de los representantes.

El Presidente de la Junta, en casos especiales, podrá conceder a los representantes, auxiliares y secretarios, un-plazo adicional para cumplir con sus funciones respectivas, -que en ningún caso excederá del que para cada uno se fija en los normales; y demorar su voto hasta por cinco días. La resolución de los asuntos en las Juntas que funcionen en pleno se ajustará a los trámites siguientes:

Formulará el Secretario su dictamen en los términos -indicados y se someterá al pleno, en la sesión que corresponda entre las que el Presidente debe señalar, un día por semana, para votar los asuntos concluidos.

Dentro de los seis días siguientes a la fecha en que se hubiere reunido la Junta en pleno, el Secretario engrosa--rá el laudo, ciñéndose estrictamente a lo acordado por mayo--ría o unanimidad de votos.

El laudo debe ser firmado por todos los representan--tes.

Los laudos, que se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos en conciencia, deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; haciéndose en ellos las declaraciones que dichas pretensiones exijan, condenando o basolviendo al demandado, con decisión de todos los puntos que haya sido objeto del debate.

La Ley determina que cuando haya condena de salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios, etc., se fije su importe en cantidad líquida o se establezcan, por lo menos, las bases con arreglo a las cuales debe hacerse la liquidación, que sólo en el caso de no ser esto posible cabe hacer la condena a reserva de fijar su importe y hacerla efectiva en la ejecución del laudo.

En el artículo 553, la Ley del Trabajo, establece en relación con los requisitos formales de los laudos, que en estos se expresará:

I. El lugar y fecha y Junta que los pronuncie, los nombres, domicilio y ocupación de las partes contendientes y el carácter con que litiguen, los nombres de sus abogados y procuradores y el objeto del pleito, consignándose, con claridad y con la concisión posible, las pretensiones de las partes;

II. En párrafos separados se apreciarán los puntos de derecho fijados por las partes, dando las razones y fundamentos legales o de equidad que se estimen procedentes para el laudo y se citarán las leyes y doctrinas que se conside-

ren aplicables al caso; y

III. Se pronunciarán, por último, los puntos resolutivos del laudo.

En caso de mala fe o temeridad notoria de las partes o de sus asesores y representantes, la Junta podrá imponerles una multa de cinco a cien pesos.

Los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden ser impugnados en vía de amparo.

Ejecución del laudo. El laudo, como la sentencia judicial, en caso de no ser cumplido voluntariamente, será objeto de ejecución forzosa. A este efecto, la Ley Federal del Trabajo atribuye a los Presidentes de las Juntas Centrales y al de la Junta Federal, la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, de acuerdo con las disposiciones de la misma. (Arts. 836 a 850).

Los gastos que originen en la ejecución del laudo serán a cargo de la parte condenada.

En relación al procedimiento que se sigue en los actos de jurisdicción voluntaria, debemos apuntar que la naturaleza de estos actos laborales es idéntica a los de la jurisdicción común.

Se consideran como actos laborales de jurisdicción voluntaria por parte de los procesalistas del trabajo, los concernientes al registro de sindicatos (no obstante que los de la rama federal corresponden a la Secretaría del Trabajo) y

los que se refieren al depósito de los contratos colectivos.

Cuando el registro se hace en la Secretaría del Trabajo, realmente resulta impropio hablar de acto de jurisdicción voluntaria, por muy errado que sea el concepto que de esta jurisdicción se tenga. El registro de un sindicato se lleva a efecto mediante instancia por parte y previas las investigaciones de la Junta ante la cual se presente, o de la Secretaría del Trabajo, según los casos, encaminadas a esclarecer las circunstancias relacionadas con la organización.

Deberá el sindicato ser registrado siempre que en su constitución se hayan satisfecho los requisitos establecidos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo. La cancelación de la inscripción de un sindicato debe demandarse ante la Junta competente y en el procedimiento ordinario previsto en el Título Séptimo de la Ley del Trabajo.

La resolución que recaiga en el juicio de cancelación del registro de un sindicato puede ser impugnada por medio del amparo indirecto.

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el contrato colectivo deberá ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y si no la hubiere, ante la autoridad municipal. Este depósito puede realizarse por cualquiera de las partes que hayan intervenido en él, por medio de instancia, acompañada de una copia del contrato, y la Junta de Conciliación y Arbitraje o la autoridad municipal, anotará el día y hora de la presentación.

y dictará acuerdo o providencia en la que se haga constar - que se tiene por depositado para que surta sus efectos jurídicos.

Hemos creído necesario trazar someramente los aspectos esenciales del procedimiento laboral para entrar posteriormente al estudio de los procedimientos especiales.

LA JURISDICCION EN DERECHO DEL TRABAJO.- Es indudable que el abandono de los viejos métodos de trabajo, tanto en la industria pesada como en los pequeños talleres, han sido una consecuencia inmediata y directa de la presencia del maquinismo en la vida del trabajador, de la revolución industrial, en una palabra; es indudable que esta importante etapa de transición del medio obrero ha contribuido de un modo muy especial a estimular las relaciones entre trabajadores - que desempeñan el mismo trabajo agrupándose en gremios o corporaciones para los fines de la defensa de sus intereses -- constituyendo más tarde el origen de las organizaciones sindicales.

Indiscutiblemente que el auge del maquinismo ha traído consigo el desarrollo de vastas zonas industriales, que han sido el lógico resultado de la concentración fabril en ciertas regiones que por sus recursos naturales y sus diversos medios de comunicación así lo han permitido.

La producción industrial incrementa la actividad económica y ésta se refleja en el aumento de la población económicamente activa, de ahí que podamos decir que a mayor número de fuentes de trabajo, corresponda mayor número de elemen

tos humanos para su desempeño, lo cual nos conduce a pensar en las constantes relaciones de los elementos que integran el capital y el trabajo en el desarrollo de su cometido como factores de la producción.

La situación social de tirantez reinante en aquel entonces, con el advenimiento de las coaliciones, con la formación de las asociaciones profesionales, las huelgas y los paros, dio a la vida del trabajo un giro diferente: cambió el panorama. Los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos: individuales y colectivos.

Entre el capital y el trabajo se han originado diferencias en las que cada una de las partes defiende y reclama lo que considera su derecho, o tratar de satisfacer sus exigencias y sus ambiciones aún en perjuicio ajeno y a medida que las fuerzas contendientes han aumentado paralelamente al desarrollo industrial que anctamos, las contiendas se han hecho más rudas, han adquirido caracteres serios, conflictos que al colocar en pugna a dos partes cuyo papel económico es eminente de cooperación han restado vitales energías a la industria y, por tanto, en la organización social.

Y son esta clase de pretensiones antagónicas las que han creado un estado de lucha permanente entre esos grupos, mejor conocidos como capital y trabajo, de quienes se ocupa la jurisdicción laboral o del trabajo.

Ya se sabe que la cooperación de los factores de la producción es la forma fundamental del régimen capitalista,

~~mas como puede exigirse cooperación cuando el capital ha ve-~~

nido ejerciendo tradicionalmente franca explotación del trabajo. He aquí pues, el germen de los conflictos entre el capital y el trabajo. En una palabra, la lucha de clases.

Por esto es certera la tesis de Carlos Marx, que nos dice: "La historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha sido sino la historia de la lucha de clases".<sup>8</sup>

Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede preverse por ahora y es porque no son causa sino efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos. Cuando esto se resuelva, probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo.

El Estado durante mucho tiempo se hizo indiferente ante ese maremagnum provocado por las clases sociales contrapuestas; no obstante, lentamente se dio cuenta de la gravedad de la lucha y de los males que causaba a la sociedad y al mismo Estado, y sin lesionar la libertad de las clases sociales en pugna, interpuso su autoridad y buenos oficios para la solución de sus diferencias sin detrimento de ninguna.

El cambio en la actitud del Estado se operó a la vez que se produjo el tránsito del capitalismo liberal al intervencionismo del Estado, que moderado en los primeros años, cada vez se fue haciendo más acentuado a medida que crecían las huelgas y los paros. Este cambio en la política del Es-

---

8. CFR. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. -  
Pág. 210.

tado obedece al reconocimiento de la sustantividad de los - conflictos colectivos de trabajo y de la legislación obrera en general.

Hemos de hacer notar que el fenómeno del trabajo ofrece serios problemas económico-sociales y provoca graves conflictos obrero-patronales relacionados con el contrato de empleo, lo que viene a justificar la función intervencionista del Estado moderno manifestada por la expedición de leyes - protectoras de los trabajadores y por la creación de instituciones oficiales de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos contenciosos del trabajo.

Ya nuestros Constituyentes de 1917, con espíritu proteccionista y reivindicador, se habían percatado de la necesidad imprescindible de la creación de tribunales del trabajo que pudieran llenar su cometido no sólo de protección al trabajador, sino lo que es más importante, de reivindicación del trabajador. Los tribunales jurisdiccionales del trabajo vinieron a ser la existencia lógica del desarrollo actual de la legislación obrera.

Los tribunales del trabajo tienen jurisdicción especial, puesto que su ejercicio existe en razón de cierto privilegio, por la naturaleza especial de la legislación del - trabajo, dadas las diferencias de clase de patrones y trabajadores y las relaciones singularísimas entre éstos y aquéllos.

Se trata de jurisdicción especial porque no es ejercida por los tribunales ordinarios; atiende esta clase de ju-

jurisdicción a la naturaleza de la ley que aplica, que pertenece, por así decirlo, a una categoría distinta de la general, categoría de clase, propia de las relaciones obrero-patronales.

La jurisdicción especial del trabajo no sólo se deriva de una legislación de clase, sino por haber surgido la imperiosa necesidad de sustraer de los tribunales ordinarios, por lo lento y costoso de sus procedimientos, los conflictos entre trabajadores y patrones, que requirieron un proceso más-rápido, teóricamente puede aceptarse como cierto este hecho, pero en México por lo menos, la realidad dista mucho de ser así, al contrario, ya sea por muchos asuntos, deficiencias por falta de organización, etc., el hecho real es que un conflicto obrero-patronal dura mucho más tiempo que la generalidad de los conflictos del derecho común.

La clase trabajadora necesita para la efectividad de sus derechos de una jurisdicción de privilegio y su justicia aspira a ser el oasis de paz para los elementos que luchan en la llamada cuestión social. Desgraciadamente en nuestro medio, a pesar de ser lo anterior un bello deseo, la realidad es bien distinta, ya que es bien sabido que la legislación del trabajo sólo ha servido de arma para plitiqueros y un medio de enriquecer a los mal llamados líderes obreros, únicos éstos beneficiados directa y efectivamente, por lo menos en inmenso número de casos.

**CAPITULO TERCERO**

## LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

1.- La previsión social.- 2.- Funciones específicas de las autoridades del trabajo.- 3.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 4.- Inspección del trabajo. 5.- Organización de la inspección del trabajo en México.

LA PREVISION SOCIAL.- El incesante y gigantesco desarrollo de la técnica en general y de la mecánica, sobre todo en los últimos sesenta años, ha impuesto nuevas condiciones de vida a todo el mundo, la rapidez de la producción y de los transportes ha creado una nueva civilización; nuevas aplicaciones de principios conocidos y nuevos descubrimientos en el campo físico o químico han permitido multiplicar la producción de las máquinas y reducir en forma insospechada el tiempo necesario para vencer las distancias.

Consecuencia inevitable y fatal de este ambiente creado por el desarrollo industrial son las nuevas relaciones que deben formarse entre ciudadanos y ciudadanos considerados como actores, colaboradores necesarios con características diversas, con distintas formas de deberes y derechos, de la gigantesca producción.

Han comprendido que la protección del trabajo no debe constituir un humillante paternalismo. La nación ha de proporcionar al trabajador que le ha dado todas sus energías

productivas, toda la protección, física, moral y económica - que necesita.

Aun más: a menudo, el derecho del obrero está fundado hoy en día en el concepto de solidaridad y cooperación; vale decir, el mismo obrero, con sus aportes directos e indirectos, junto con los del Estado y de la sociedad, concurre a la vida de muchas instituciones que tienen el carácter de - previsión social.

De acuerdo con estos principios, los hombres, aunque fatalmente diversos en cada una de sus actividades y de sus responsabilidades son todos iguales frente al trabajo, por - consiguiente, la más alta justicia social, como deber y como derecho, como júbilo y como satisfacción de la existencia, - consiste en la defensa común contra los riesgos materiales y económicos que atenta contra uno de los bienes más preciosos de la humanidad: la salud. En este sentido, la previsión y - la asistencia social, armoniosamente coordinados en leyes e - instituciones llenan completamente el intento de defensa integral del trabajador.<sup>9</sup>

La previsión social como doctrina e instituciones que habian de extenderse lentamente a todos los pueblos, data de la época en que inició en Alemania lo que se ha denominado - la política social que fue, en esencia, la supresión de la - postura individualista y liberal de los Estados y su substitución por un intervencionismo de Estado. En el mensaje de-

9. Boccio, Donato. Tratado de Medicina del Trabajo. Págs. - 359 y 360.

anuncio de la ley del seguro social, afirmó Bismark "al trabajador importa no solamente su presencia, sino también y - so más su futuro y era así porque en el presente le salvó su esfuerzo, en tanto el futuro es lo imprevisto y desconocido- y por ello debe asegurarse".

La finalidad de la política social es corregir los ma- les del régimen económico y social del capitalismo, mejoran- do la condición de los trabajadores y procurando evitar los- daños a que están expuestos".<sup>10</sup>

Nuestro derecho de previsión social para los trabaja- dores nació con el Artículo 123 de la Constitución Política, pero este derecho es tan solo punto de partida para llegar a la seguridad social de todos los seres humanos. Nuestros - textos constitucionales pasaron de la previsión social a la- seguridad social, pues en su fracción XXIX, reformada, del - Artículo 123 se considere de utilidad pública la expedición- de la Ley del Seguro Social, comprendiendo en ella los segu- ros de accidentes y enfermedades de trabajo entre otros.<sup>11</sup>

#### FUNCIONES ESPECIFICAS DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Tiene el carácter de autoridad toda persona u órgano con po- testad o poder para imponer sus decisiones.

Conforme a nuestro régimen constitucional compuesto -

---

10. Citado por Mario de la Cueva. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 6.

11. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Págs. 438 y 439.

de dos partes, la Constitución Política y la Constitución Social, las autoridades de la primera son legislativas, ejecutivas y judiciales, en tanto que pertenecen a la segunda, - las comisiones nacionales del salario mínimo y del reparto - de utilidades.

Las funciones de las autoridades políticas se consig- nan en los artículos 49 a 107 de la Constitución Política y en la Ley de Secretarías de Estado y las de las autoridades- sociales en el Artículo 123 y leyes reglamentarias.

Las autoridades políticas administrativas con funcio- nes laborales y que realmente son las que interesan para - nuestro estudio, son: la Secretaría del Trabajo y Previsión- Social, especialmente, y las demás secretarías de Estado que menciona la Ley del Trabajo, las cuales dependen del Poder - Ejecutivo Federal. También son autoridades administrativas- con funciones laborales las direcciones o departamentos del- trabajo de las entidades federativas que dependen de los go- bernadores de los Estados, o el Jefe del Departamento del - Distrito Federal.

Estas autoridades tienen funciones específicas en la- Ley del Trabajo y en sus reglamentos.

La Ley, bajo la denominación de Autoridades del Traba- jo, en el Artículo 123, enumera entre varias, a la Secreta- ría del Trabajo y Previsión Social y a la Inspección del Tra- bajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es un ór- gano que forma parte del Poder Ejecutivo Federal y por consi-

guiente es una autoridad administrativa con funciones laborales.

La Inspección del Trabajo depende del Ejecutivo Federal o de los Ejecutivos Locales, y del Departamento del Distrito Federal.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. - Es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la autoridad administrativa, cúspide de los problemas del trabajo y engloba a las restantes autoridades del trabajo, con la salvedad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Comisiones Especiales del Salario Mínimo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene entre nosotros importantes antecedentes. No es una creación arbitraria, sino, por el contrario, se inició como una simple oficina dentro de otra Secretaría de Estado; fue desarrollándose a medida que cobraban fuerza los conflictos de tipo de tipo laboral.

El 13 de diciembre de 1911, por Ley, se creó la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría, en ese entonces, de Fomento.

La Ley Orgánica de Secretarías de Estado de 26 de diciembre de 1917, hizo pasar la mencionada Oficina del Trabajo a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Se elabora en los años de 1925 a 1927 la Convención Colectiva de Tarifas Mínimas para la Industria Textil; se

formó asimismo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en el año de 1929, la Secretaría patrocinó la reforma de la fracción décima del Artículo 123 de la Constitución, dándose al Congreso de la Unión competencia exclusiva en la expedición de leyes del trabajo.

El 30 de noviembre de 1932, por Ley, se creó el Departamento Autónomo de Trabajo, suprimiendo la dependencia de Industria y Comercio.

El 31 de diciembre de 1940, la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, formó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En la Ley de Secretarías de Estado se encuentran señaladas sus funciones en el artículo 15 y, se pueden resumir en tres partes: estudio, preparación y vigilancia. Estos términos deben entenderse con la mayor amplitud, de esta manera, el primero comprende el estudio de todos los problemas laborales, las estadísticas de accidentes de trabajo, su prevención, etc.

LA INSPECCION DEL TRABAJO.- Los primeros antecedentes legislativos sobre el trabajo establecieron una protección un tanto efectiva de los menores de edad y de las mujeres, sin embargo, para que fuera realmente efectiva la aplicación de la legislación era necesario que se vigilara su cumplimiento. En un principio se estableció una vigilancia de tipo facultativo en virtud de la política abstencionista del Estado en los fenómenos de la producción.

Así, de esa manera, tenemos que las primeras legislaciones, como la inglesa, establecen dicho sistema facultativo, estableciendo que los jueces de paz nombrarían a dos personas entre ellos mismos o entre los eclesiásticos a dos personas por cada distrito o por cada cinco fábricas, para que desempeñaran el puesto de inspectores. Estos procedían a visitar los establecimientos durante las horas de trabajo y tenían la obligación de rendir un informe de la inspección al juez de paz y si de la inspección resultaba que las condiciones de higiene daban lugar o podían permitir el surgimiento de enfermedades en los trabajadores, podían exigir del patrono que procediera a patrocinar una encuesta médica por su propia cuenta a título preventivo.

El sistema es considerado facultativo porque el cumplimiento de la ley quedaba a criterio de las personas encargadas de realizar la ya mencionada tarea.

La vigilancia oficial en la fábrica se implanta en el año de 1833, ordenándose el nombramiento de dos inspectores, los que tenían dos funciones principales: 1. La función de vigilancia con la autorización para entrar a todos los establecimientos fabriles y pudiesen dictar todas las disposiciones indispensables para una mejor aplicación de las leyes; - 2. Decidir sobre las reclamaciones de los obreros con motivo de las infracciones de las leyes.

Por Ley de 6 de junio de 1844 se fija definitivamente en Inglaterra la naturaleza de la inspección del trabajo.

Fueron separadas las funciones administrativas de las judiciales, quedando las administrativas exclusivamente a -

los inspectores y las judiciales a los jueces. Las facultades de los inspectores quedaron muy ampliadas. Al mismo tiempo se empezaron a consignar las primeras medidas para la prevención de los accidentes.

Con posterioridad al año de 1844 se han dictado bastantes disposiciones en el Reino Unido, lo que ha hecho que sea una de las legislaciones más completas. Los demás países han seguido los pasos de la política legislativa inglesa.

La Inspección del Trabajo puede definirse como actividad y como órgano del Estado.

Como actividad del Estado, la inspección del trabajo es la actividad estatal encaminada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo y en el segundo concepto se entiende por el órgano estatal a quien compete aquella actividad. Es así entendida, una actividad y un órgano estatal que derivan de la naturaleza del Derecho del Trabajo y que forman la parte principal de lo que pudiera denominarse Derecho Administrativo del Trabajo.

Las normas que integran el estatuto de la inspección del trabajo quedan encomendadas a la vigilancia del Estado, por lo que claramente nos manifiesta la naturaleza del Derecho del Trabajo. También la efectividad del Derecho del Trabajo deviene actividad del Estado.

La inspección del trabajo significa que las relaciones jurídicas de trabajo no se componen de dos términos, trabajador y patrón, sino de tres, y ese tercer término es el

interés social o la sociedad, representado por el Estado. De ahí deviene que en la relación, tratándose, por ejemplo, de accidentes de trabajo o enfermedades, no se puede hablar exclusivamente de un interés particular, sino del interés de la sociedad de verse libre de perjuicios que ocasionan los siniestros en las fábricas y centros de trabajo.

El poder público aparece también supervisando el ejercicio del poder disciplinario que ejerce el patrón sobre el trabajador, a fin de evitar abusos del mismo; pues es ya sabido que nuestro derecho laboral está estructurado desde el punto de vista que considera que el contrato de trabajo supone una relación de dependencia o subordinación del trabajador a un interés privado.

Desde ese punto de vista se comprende que el trabajador, al cometer una falta, será sancionado por su superior jerárquico, que es, en el caso, el patrono. Es así que, repito, el poder público, representado por los inspectores de trabajo, va a ejercer una actividad de vigilancia a fin de evitar en este caso los abusos inherentes al ejercicio de esa potestad.

Por lo que toca a las faltas de la parte empresarial, serán sancionadas por la opinión pública, a través de las actas de la inspección del trabajo, pues la relación jerárquica excluya la idea de que el trabajador pueda hacerse justicia por sí mismo.

Ahora bien, como se dijo, la empresa constituye un núcleo en la cual no existen únicamente intereses particulares

sino también de carácter social, es así que podemos afirmar que la empresa constituye una unidad formada por múltiples - intereses públicos y privados. No existe una relación bipartita entre el trabajador y el patrono como en el pasado, en que la relación de trabajo era exclusiva entre este binomio; situación que daba lugar a los ya conocidos e infames abusos del patrono hacia el trabajador.

Esa nueva situación aparta al Derecho del Trabajo del Derecho privado y al transformarlo en objeto de la actividad del Estado le otorga el carácter de Derecho Público.

La inspección del trabajo tiene a su cargo la vigilancia sobre las empresas y centros de trabajo para determinar si cumplen con las medidas de higiene y seguridad de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Los inspectores del trabajo son agentes del Estado y obran en ejercicio de una función que compete al Estado, es decir, actúan el interés social en el cumplimiento del Derecho del Trabajo.

#### ORGANIZACION DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN MEXICO.-

El Artículo 123 de la Constitución no trata de la Inspección del Trabajo y a pesar de ésto, la ley establece sus aspectos principales en los artículos 540 a 549.

Los inspectores del trabajo tienen tres funciones especiales, de acuerdo con el artículo 540 de la Ley: a) la de vigilancia; se dice en el primero de los preceptos citados, que los inspectores deben vigilar el cumplimiento sobre

las reglas de higiene y seguridad.

El artículo 541 de la Ley se ocupa de las facultades y deberes de los inspectores; así, por ejemplo, la facultad de visitar los centros de trabajo a cualquier hora del día o de la noche, la de interrogar al personal sin testigos, etc.

El Presidente de la República, el 23 de octubre de 1934, en base al artículo 406 de la Ley, dictó el reglamento para la inspección del trabajo.

Según los artículos 25 a 27 del Reglamento en cuestión, los inspectores del trabajo habrán de dar conferencias e ilustrar a los trabajadores sobre los derechos que les confieren las leyes, sobre la manera de evitar los riesgos profesionales, higiene y salubridad personal y de las habitaciones inconvenientes que derivan del uso de bebidas embriagantes y drogas, etc.

En los artículos 2 al 10 están establecidas las categorías y requisitos que deben reunir los inspectores del trabajo. Son cuatro las categorías: a) los inspectores auxiliares deben ser mexicanos, mayores de edad, no haber sido sentenciados por delitos graves, no dependen económicamente de algún patrono o sindicato, no formar parte de éste y haber cursado la instrucción primaria.

En la fracción V del Artículo 3 se exige el examen de admisión previamente al nombramiento en el Instituto del Trabajo.

Los inspectores auxiliares dependen de los inspectores de superior categoría; b) los inspectores son el eje de la institución. En el artículo 4 se exige que hayan ejercido las funciones de inspector auxiliar durante un año de eficacia y honradez; c) en el artículo 8 se indica qué es la inspección en las ramas industriales que demanden una especialidad.

De acuerdo con el artículo 5, deben haber desempeñado los inspectores especialistas, el cargo de Inspector o haber seguido los cursos que organice el Instituto del Trabajo o tener título profesional en la especialidad; d) los inspectores honorarios. Nombrados por la Secretaría del Trabajo para algunos asuntos de interés general.

La inspección del trabajo se limitará al cumplimiento de sus deberes, es decir, a comprobar si se cumplen o no las normas de trabajo en las fábricas, talleres o centros donde los trabajadores presenten sus servicios.

El artículo 37 del reglamento dispone que las actas de los inspectores de trabajo harán fe, cuando obran dentro de sus funciones, respecto de los hechos que se hayan verificado en su presencia.

Los inspectores del trabajo deberán levantar en el lugar de trabajo y en el cual realizan la inspección, una acta, en la que harán constar la situación particular que descubran, así como los datos necesarios para que se califique.

Según el artículo 34, los inspectores señalarán al pa

trono o al trabajador un plazo improrrogable para que sea co  
rregida la irregularidad anotada.

El Capítulo Octavo del Reglamento creó la Oficina Cen-  
tral de la Inspección del Trabajo, la que debe mantener la -  
disciplina entre los inspectores de la materia, ejercer un -  
control en materia de estadística, vigilar el cumplimiento -  
de sus deberes y calificar las actas levantadas por ellos.

**CAPITULO CUARTO**

## LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

1.- La Jurisdicción en Derecho del Trabajo. 2.- Los tribunales laborales en nuestra legislación. 3.- Naturaleza y proyecciones jurídicas en el Derecho sustantivo y adjetivo.

LA JURISDICCION EN DERECHO DEL TRABAJO.- Ya hemos señalado que entre el capital y el trabajo existen marcadas diferencias en que las respectivas partes defienden y reclaman los que cada una de ellas considera su derecho. Sus exigencias, sus demandas quieren ser satisfechas, aún a costa del perjuicio ajeno y cada vez que las fuerzas antagónicas aumentan, aparejadas al auge industrial, las controversias adquieren cada vez caracteres más serios. Conflictos que al colocar en contienda a las partes oponentes, cuyo papel económico debe ser el de cooperación, vienen a restar energías a la propia industria.

Ahora bien, esta clase de pretensiones en pugna, son las que originan un estado de lucha permanente entre estos grupos antagónicos (capital y trabajo) de quienes se viene a ocupar la jurisdicción del trabajo.

Por tanto, hemos de señalar el fenómeno del trabajo crea serios problemas de carácter económico y origina graves conflictos entre los patrones y los trabajadores relacionados con el contrato de empleo, consecuentemente todo esto viene a justificar la función intervencionista del Estado no

derno, que se hace notoria por la expedición de leyes que protejan a los trabajadores y por la creación de instituciones oficiales de conciliación y arbitraje, con la finalidad de solucionar dichas controversias.

Y es así como nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan por una parte, los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción --trabajo y capital-- y por otra, el interés general del Estado. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integran con un representante del gobierno, un representante de los trabajadores y un representante de los patrones.

El Derecho Procesal del Trabajo como norma tutelar y redentora de los trabajadores en los conflictos laborales, desenvuelve en su función a la jurisdicción social del trabajo, contenida en los dos apartados del Artículo 123 de la Constitución, que corresponden al proceso de trabajo en general y al proceso del trabajo burocrático, respectivamente.

LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACION. --  
NATURALEZA Y PROYECCIONES JURIDICAS EN EL DERECHO SUSTANTIVO  
Y ADJETIVO.-- Tenemos como antecedentes de nuestros tribunales laborales, anteriores a la Constitución de 1917, a las leyes que en el Estado de Jalisco dictó Don Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, en donde creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje y estableció un procedimiento sencillo y rápido, ya que en una so-

la Audiencia y en forma verbal se recibían demanda, contesta  
ción, pruebas y alegatos.

Estas Juntas, integradas por los representantes de -  
los obreros y patronos, funcionaban en los Municipios, sien-  
do las competentes para conocer de los conflictos que se sus-  
citaran entre los trabajadores y los patronos.

En el Estado de Veracruz, la Ley promulgada por Cándi-  
do Aguilar el 19 de octubre de 1914, estableció un Tribunal-  
Especial encargado de dirimir las diferencias entre los tra-  
bajadores y los patronos, llamado Junta de Administración Cí-  
vil.

En Yucatán, el Gral. Salvador Alvarado creó, por me-  
dio de una Ley promulgada el 14 de mayo de 1915, el Consejo-  
de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, pugnó, a través-  
de su legislación, por remediar el mal social que aquejaba a  
la clase obrera. Las Juntas de Conciliación y el Tribunal -  
de Arbitraje, conjuntamente con el Departamento de Trabajo,-  
constituían las autoridades laborales. Eran los tribunales-  
encargados de vigilar y aplicar la Ley sobre la libertad de-  
trabajo, contrato de trabajo, jornada laboral, salario míni-  
mo y, en fin, todas las conquistas de los trabajadores consa-  
gradas en la Ley del Gral. Alvarado; exigiendo siempre que -  
se celebraran convenios entre los trabajadores y los patro-  
nos y que no se apartaran de los lineamientos establecidos -  
por dicha Ley. He aquí que ya desde entonces se concedía a  
los tribunales laborales una facultad tutelar de los dere-  
chos de los obreros.

Las Juntas de Conciliación y el Tribunal del Arbitraje, con amplias facultades de ejecutar sus resoluciones, -- eran los organismos que conocían de los conflictos obrero-patronales que aplicaban la ley y regulaban las relaciones del trabajo en las empresas por medio de sus dictámenes procurando siempre solucionar los problemas de un medio justo.

Tenían amplias facultades para resolver los conflictos que surgieran dentro de las relaciones jurídicas obrero-patronales, nivelándolas a través de sus fallos y procurando mejorar el mínimo de condiciones establecidas en la Ley.

El procedimiento ante estos tribunales se iniciaba -- acudiendo ante una Junta de Conciliación, que, establecida -- en los distritos industriales, se encargaba de avenir los intereses de los trabajadores y patronos invitándolos a celebrar convenios, no siendo posible la avenencia, ella misma -- daba los pasos necesarios para que se impusiera un acuerdo -- que podría regir en tanto se resolvía en definitiva en el -- Tribunal de Arbitraje, que era donde pasaba el caso al fracasar el intento conciliatorio. Este Tribunal de Arbitraje se integraba por un representante patronal, un obrero y un tercero que fungía como Juez-Presidente, electo por la totalidad de las Juntas de Conciliación y en su defecto por el Gobernador del Estado. Pasaba después a la segunda instancia los casos en que, habiendo sido fallados en Conciliación, no se había logrado avenir a las partes, así como las reclamaciones que se presentaban en este tribunal. Recibido el caso, se investigaban los antecedentes por una comisión, integrada por representantes de los trabajadores y de los patronos afectados, con representación de las Juntas; una vez que

se desahogaban los medios probatorios, se proponía un acuerdo conciliatorio que, si era rechazado, originaba el fallo final.

Como en forma brillante lo expone el Dr. Alberto Trueba Urbina "estos antecedentes de nuestros tribunales del trabajo fueron los que vinieron a hacer posible que la Carta Magna de Querétaro en 1917, se elevaran a la categoría de garantías constitucionales: "La libertad de trabajo y el derecho a la justa retribución" (Art. 5o. Constitucional), y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según lo establece el Art. 123, fracción XX, las que deberán conocer de todos los problemas, diferencias y conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, y estarán formadas por un número de representantes, igual de obreros y patrones, y uno del gobierno.<sup>12</sup>

Estos tribunales, dado su objeto, tienen un procedimiento especial, una jurisdicción especial y una integración especial.

El procedimiento es especial por el carácter del Derecho del Trabajo, tutelar de los intereses de una clase determinada. El Tribunal es especial, por su función de vigilar el cumplimiento del derecho sustantivo y adjetivo, por sus facultades de apreciar en conciencia y conforme a la equidad, y por proteger los derechos que pudieran ser violados en per

---

12. Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Página 259.

juicio de la clase obrera. La jurisdicción es especial, entendida como la actividad del Estado orientada a la aplicación del Derecho del Trabajo y al caso concreto por la variedad de costumbres en las distintas regiones, de exigencias personales y por tanto, de obligaciones, y por último, la integración es especial, por la necesidad de que la formen hombres que estén compenetrados de las necesidades de los titulares de los derechos violados en caso de conflictos, así como de los problemas que se presenten; de ahí la necesidad de que estén representadas ambas clases colaborando con un representante del gobierno, que tiene que ser, por razón de su función, una persona que conociendo las particularidades del trabajo industrial, los usos y las costumbres de las ramas profesionales laborales, pueda resolver, con conocimiento experimentado y procurando establecer en cada caso un nivel justo, los conflictos establecidos en el Artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se sucedieron las leyes reglamentarias de dicho precepto y así, en el mismo año, Don Venustiano Carranza promulgó una Ley sobre la forma de integrar dichas Juntas de Conciliación, señalando a los gobernadores que deberían convocar a los obreros y patrones para designar un representante por cada industria.

En 1926, se promulgó un Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y en 1929 se modificó la fracción X del Art. 73 y el párrafo inicial del 123 de la Constitución, en el sentido de que el Congreso de la Unión era el único facultado para legislar en toda la República sobre algunos productos como hidrocarburos, minería,

industrias cinematográficas, comercio, instituciones de crédito, etc., y para expedir las leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional. En el mismo año se formó una comisión que se encargó de redactar un proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual fue rechazado y no fue sino hasta el 18 de agosto de 1931 cuando el Presidente Ortiz Rubio promulgó el Código Federal del Trabajo, reglamentando la integración y funcionamiento de nuestros tribunales laborales.

La magnitud social y económica de los conflictos de trabajo y la violencia de sus luchas reclaman una intervención de tipo especial, efectiva y rápida, que pueda salvaguardar debidamente los intereses de la colectividad, de ahí surge el interés público en la justa creación y exacto cumplimiento del derecho del trabajo que no está de ninguna manera subordinado a la voluntad exclusiva de trabajadores y patrones.

Los sistemas de conciliación y arbitraje constituyen los medios más adecuados y convenientes para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Ahora bien, la conciliación y el arbitraje de los conflictos de trabajo conduce a la creación de un derecho que los rija e implica además la presencia de nuevas autoridades ante las cuales puedan estos ventilarse. Su creación implicó el desprendimiento de la justicia obrera, de la administración de la justicia ordinaria; el Derecho del Trabajo tiene una estructura especial y no conciente la rígida interpretación del derecho privado; además, la solución de los conflictos de trabajo supone rapidez y eficiencia, o lo que es igual, un derecho procesal menos formalista y más simple en sus términos.

En México, como anteriormente lo citamos, de conformidad con la Constitución Política de 1917, en su Artículo - - 123, fracción XX y la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del citado precepto en su Título Octavo, bajo la denominación Autoridades del Trabajo, comprende a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los organismos capacitados para resolver los conflictos individuales y colectivos que entre trabajadores y patrones se presenten.

Estos organismos que ejercen la jurisdicción del trabajo son órganos colegiados que se hallan integrados por un representante de cada una de las clases sociales contrapuestas y el otro del gobierno, que funge como Presidente.

Ciertamente, del análisis de la jurisdicción del trabajo en nuestro país, vemos que esta institución se deduce, como ya lo indicamos, del contenido del Artículo 123 de nuestra Constitución Política, que en su fracción XX, establece: "Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno".

Interpretando al Constituyente se pone de manifiesto que por medio de la fracción transcrita estructuró las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las señaló como los órganos encargados de implantar justicia en los conflictos de trabajo, plasmando en el Artículo 123 el reconocimiento de los derechos del obrero, paradigma del movimiento de reivindicación social de nuestra Revolución.

La conciliación puede ser definida a grandes rasgos - como el procedimiento para el arreglo de un conflicto, al - cual llegan las partes, discutiendo y conservando el derecho de regular su actitud y formulando un convenio, según acomode a sus intereses y a los de la sociedad (pues es nula la - renuncia de los derechos del trabajador), interviniendo para todo esto una persona por acuerdo de las partes, que propone la resolución.

El período conciliatorio es impuesto por la ley como una necesidad jurídica. La legislación del trabajo es tutelar, protectora y reivindicadora de la clase asalariada y como la experiencia ha enseñado que es de gran utilidad pública en los conflictos obrero patronales un arreglo amistoso, - ya que resulta más grave el mal para los trabajadores el seguir un juicio largo por el hecho de no contar con los recursos económicos necesarios para vivir y seguir elpleito, por lo que generalmente tienden a abandonarlo para procurarse - los medios más indispensables para subsistir.

En síntesis, podemos decir: "Entendemos por conciliación el procedimiento que siguen las partes por sí mismas, - o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, para prevenir un conflicto mediante arreglo amistoso que no le sione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".

El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas priva-

das.

El arbitraje obrero es una institución oficial, que tiene dos objetos: 1o. Prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y 2o. Presentar a las partes base para que esos conflictos puedan ser resueltos si se aceptan esas bases; no tienen el carácter de árbitros privados sino públicos, no es la voluntad de las partes la que los organiza y establece, es la disposición de la ley.

Sin realizar un estricto análisis, podemos establecer que la distinción entre la conciliación y el arbitraje radica en que, en la primera, la declaración que pone fin a la controversia, es la misma que dan las partes y una tercera persona interviene solamente para proponer una determinación a aquellas, que pueden aceptarla, transformarla o discutirla libremente para que ellas mismas logren un convenio que armonice sus intereses y opiniones; mientras que en el arbitraje la tercera persona que interviene con el fin de terminar el conflicto, tiene la atribución de resolver el caso, dictando un fallo. En ambos casos toma parte en el arreglo una tercera persona por voluntad de las partes.

Ahora bien, después de todo lo anterior, se puede concluir que los órganos encargados de poner en práctica los medios para resolver los conflictos de trabajo en México, son las Juntas, tanto municipales como federales de Conciliación, para realizar la función conciliatoria y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, locales y federales, para la realización, primero, de la función conciliatoria, y de no llegarse a una solución, iniciar el arbitraje.

Constituyen nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje los tribunales encargados de ejercer la jurisdicción especial y autónoma del trabajo, por lo tanto, no forman parte de una división por competencia de la jurisdicción ordinaria.

Fundamos nuestra opinión en que la jurisdicción es la actividad que despliega el Estado para satisfacer los intereses tutelados por el Derecho, cuando la norma jurídica no ha sido o podido ser cumplida; y que como función del Estado es única, pero su unidad no excluye la variedad pudiendo existir tantas manifestaciones de la jurisdicción como disciplinas jurídicas procesales haya; esto es, del Derecho Civil, Administrativo, Penal y del Trabajo, que al separarse del Derecho Civil, formó sus propias instituciones.

Nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje (tribunales del trabajo) ejercen verdaderamente una función jurisdiccional, que es la del trabajo, y están dotadas además de competencias, por la ineludible necesidad que existe de ordenar el ejercicio de la jurisdicción, para lo cual se ha impuesto su distribución racional entre los órganos creados en concreto para el ejercicio de la actividad jurisdiccional que al Estado incumbe.

Por la naturaleza jurídica de estos organismos (Juntas de Conciliación y Arbitraje) hemos expuesto, que constituyen los tribunales que ejercen la jurisdicción especial del trabajo. Componen uno de los organismos más complejos del derecho laboral mexicano y no tienen paralelo en las instituciones extranjeras.

**CAPITULO QUINTO**

## LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DEL TRABAJO

### CUESTIONES LABORALES SUJETAS A TRAMITACION ESPECIAL.-

Hemos observado que los procedimientos que revisten un carácter especial son los que se aplican a problemas de trabajo - que por su calidad requieren de un trámite más rápido en relación con otros conflictos, dada la importancia de la cuestión o de la sencilla forma del mismo problema.

Es necesario agregar que las resoluciones que en los citados procedimientos se dictan, producen muy variados efectos jurídicos. En tal efecto, las cuestiones laborales sujetas a una tramitación especial son, a saber:

Con el objeto de garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República es necesario el otorgamiento de fianzas o la constitución de depósitos.

En el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción III, se estipula: "El escrito que contenga las condiciones de trabajadores será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente -

para garantizar el cumplimiento de la obligación contraída.- El depósito deberá constituirse en el Banco de México, en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito".

Por lo que se refiere al mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habitaciones de los trabajadores obtenidas de los patrones, el pago de rentas, el cuidado de las mismas habitaciones, etc., el Art. 151 de la Ley Laboral, establece: "Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

I. Las empresas están obligadas a mantener las condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a). Pagar las rentas;
- b). Cuidar de la habitación como si fuera propia;
- c). Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen;
- d). Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días; y

### III. Está prohibido a los trabajadores:

- a). Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
- b). Subarrendar las habitaciones.

Y en el Art. 152, de la Ley, se apunta lo siguiente:-  
"Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo".

"La complejidad de la reglamentación a que se refieren los artículos anteriores, en caso de discrepancia entre los trabajadores o sus sindicatos y las empresas, si los trabajadores se consideran defraudados o que no se está cumpliendo integralmente el derecho habitacional, podrán ejercer las acciones respectivas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tratándose de los casos contemplados en el artículo 151, los juicios laborales se tramitarán conforme a las reglas de los procedimientos especiales. Los demás casos se sujetarán a los procedimientos ordinarios."<sup>13</sup>

De lo anterior se desprende que en casos de que surrieren situaciones conflictivas entre los trabajadores o sus respectivos sindicatos y las empresas, podrán acudir ante --

---

13. Comentario del Doctor Alberto Trueba Urbina a los artículos mencionados. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 88.

las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir sus problemas

En cuanto a lo que determina la antigüedad del trabajador y su inconformidad en relación a la misma, el artículo 158 de la Ley en vigor, nos dice: "Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

"Casi todos los contratos colectivos de trabajo establecen un régimen escalafonario para que se lleven a cabo los ascensos de los trabajadores. La Ley da una oportunidad para que se revisen las antigüedades, porque en ocasiones se cometen arbitrariedades, inclusive por los sindicatos o por las empresas o en connivencia unos con otras. El trabajador inconforme con la antigüedad que se le haya señalado por la Comisión Mixta, podrá haber objeciones ante ésta y en caso de resolución desfavorable podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que se determine jurisdiccionalmente su antigüedad. Este juicio se tramita conforme a los artículos 782 a 788".<sup>14</sup>

14. Comentario del Maestro Alberto Trueba Urbina al referido artículo de la Ley. Ob. Cit. Pág. 91.

Como se observa, el trabajador inconforme con la antigüedad señalada por la Comisión Mixta, podrá objetarla y en el caso de no favorecerle la resolución, podrá ejercitar las acciones que le correspondan y acudir, en última instancia, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

A mayor abundamiento, los artículos 208 y 209 de la Ley, contienen una serie de disposiciones, las que vienen a constituir una forma especial que, en los casos de término de las relaciones de trabajo deben aplicarse aun sobre cualquier disposición de carácter general; pero claro está, sin violar los principios derivados del Artículo 123 de nuestra Carta Fundamental.

En el Artículo 389 de nuestra Ley del Trabajo se determina la resolución sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Dispone el citado artículo: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

Ahora bien, el Art. 388, contiene una serie de situaciones que pueden concurrir en el caso de que en una misma empresa existan varios sindicatos, para lo cual deben observarse las normas que dicho precepto señala.

En cuanto a la administración del contrato ley en cada empresa, por pérdida de la mayoría, el artículo 418 de la Ley, nos dice lo siguiente: "En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación

y Arbitraje produce la de la administración".

Como se observa, en el caso de conflicto, se deberá plantear el problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, de acuerdo a los procedimientos especiales. - (arts. 782 a 787 de la Ley).

La fracción IV del artículo 424 de la Ley Laboral, - consigna: "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".

Se desprende de lo anterior, que se subsanen las omisiones del reglamento interior de trabajo o se revisen las - disposiciones consideradas como contrarias a la Ley o a las - normas laborales y, para la solución de estas cuestiones se - acudirá ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y el trámite que ha de seguirse será de acuerdo a los procedimientos - de carácter especial.

El artículo 427, en sus fracciones I y II, nos señala dos situaciones que deben resolverse conforme a la observancia del procedimiento especial. Lo establece en los siguientes términos: "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I. La fuerza mayor o el 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;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

Y en la fracción VI del mismo ordenamiento, señala lo siguiente:

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables".

Por lo que se observan los casos de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, ya sea por fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad del patrón, etc.

Ahora bien, por lo que se refiere a la terminación de las relaciones de trabajo en los casos de fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad del patrón, agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva y en los casos de concurso y quiebra legalmente declarados, el artículo 434 de nuestra Ley, a la letra, dice: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o a su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

"Además de las causas anteriores de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, existen otras causas de terminación especiales para los contratos colectivos en el artículo 401 y para los contratos-ley en el artículo 421".<sup>15</sup>

En todos los casos señalados por este ordenamiento se sigue su tramitación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.

Continuando con nuestro análisis en torno a los problemas laborales que son objeto de tramitación especial, agregaremos que compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje el autorizar la implantación de nueva maquinaria, así como los nuevos procedimientos, en cuanto al aumento o reducción de personal, si no se celebra un convenio entre el sindicato y la empresa. Para tal efecto, el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, consigna: "Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que ha de traer como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los -

---

15. Alberto Trueba Urbina. Comentario al citado artículo. - Ob. Cit. P. 181.

trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162".

"Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje - autorizar la implantación de nueva maquinaria, nuevos procedimientos, aumento o reducción de personal, si no se celebra convenio entre el sindicato y la empresa; en la inteligencia de que en ambos casos los trabajadores que resulten reajustados percibirán la indemnización mínima a que se refiere la Ley".<sup>16</sup>

Mencionaremos los casos de muerte por riesgos de trabajo, en los cuales tengan que ser objeto de investigación - en cuanto a la dependencia económica, la residencia y demás diligencias que sean necesarias para resolver cuáles son las personas que tienen derecho a la indemnización y todo lo relativo.

Al respecto, el artículo 503 de la Ley del Trabajo, - estatuye: "Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o 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 -

---

16. Alberto Trueba Urbina. Comentario al Art. 439 de la Ley. Ob. Cit. Pág. 182.

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 Permanente, a la 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 Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o 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".

"La investigación de la dependencia económica para - percibir la indemnización en los casos de riesgo de trabajo, se encomienda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, inclusive a las Juntas de Conciliación e Inspectores de Trabajo que son autoridades administrativas del trabajo. En cuanto al pago, sólo libera al patrón cuando lo hace por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje".<sup>17</sup>

Por otra parte, el Artículo 505, se refiere al caso - de resolver la designación del médico en caso de oposición - de los trabajadores contra el que designen las empresas. Lo apunta en la siguiente forma: "Los médicos de las empresas - serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo,-

---

17. Alberto Trueba Urbina. Comentario al Art. 503 de la Ley Ob. Cit. P. 205).

resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje".

"Los conflictos que se presenten con motivo de la designación de médicos de las empresas corresponde dirimirlos a la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos especiales señalados en los artículos 782 a 788 de esta Ley".<sup>18</sup>

Por último, la fracción IV, del artículo 700 de la Ley del Trabajo, nos señala el caso de que cuando se trate de conflictos que tengan por finalidad el cobro de prestaciones que no pasen de tres meses de salarios. Lo establece en los siguientes términos: "Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario".

TRAMITE Y RESOLUCION DE LOS ASUNTOS LABORALES QUE REQUIEREN LA OBSERVACION DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.- Debemos comentar, en primer término, que por la naturaleza de brevedad requerida para la solución de los conflictos de carácter especial es que en una sola audiencia debe plantearse el conflicto, llevándose a cabo la conciliación, las conflictivas-peticiones de las partes, se ofrecen y se rinden las pruebas y de existir posibilidad se desahogan las mismas. Si esto último, no es posible en audiencia posterior tendrá lugar la recepción, alegatos y resolución, que deberá dictarse en un término de veinticuatro horas. De acuerdo a las disposiciones siguientes se desenvuelve el procedimiento:

---

18. Ibidem, Pág. 207.

Demanda. La Junta, al recibir la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503, citará a una audiencia, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes. (Art. 783).

La no concurrencia y sus efectos. La Junta, al citar a los demandados o interesados, los apercibirá que de no concurrir a la audiencia a la que se refiere el artículo siguiente, tendrá por admitidas las peticiones de los que concurren, salvo lo dispuesto en el artículo 787. (Art. 784).

Audiencia general. La audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las disposiciones del artículo 753, fracción I:

II. Cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que le sean aceptadas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 462; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírán los alegatos de las partes y dictará resolución. (Art. 785).

Ahora bien, concluida la recepción de las pruebas, a las partes se les concederá el término de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito y se dictará resolución dentro de veinticuatro horas después de pasado dicho término, cuando

do se trate de conflictos colectivos, se observarán los términos correspondientes al fondo del negocio, ya sea de carácter jurídico o económico.

Aun cuando la Ley es omisa a la resolución que se dicte en los conflictos especiales, tiene los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Debemos apuntar que el laudo que se dicte en los conflictos laborales sujetos a procedimiento: especiales, debellenar los requisitos de todo laudo en la forma y en el fondo. Sin embargo, si el conflicto trata sobre cuestiones de carácter colectivo, jurídicas o económicas, el laudo debe tener características de uno y otro, según el caso, en la estructura, apreciación en conciencia de las pruebas, así también como en su función de carácter social.

Debe ajustarse también en la aplicación o en la creación de la norma, de conformidad a los principios generales del derecho laboral que emanan del Artículo 123 Constitucional.

Como hemos señalado, el procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución. Pues bien, en el curso del procedimiento, excepción hecha para algunas resoluciones especiales, la Junta se integra con el Auxiliar. Tiene por objeto esta medida, en razón de que en la Junta puede haber varios auxiliares, que en todas las audiencias esté presente, por lo menos, quien formule el dictamen que sirve de base al laudo.

Podemos decir que el laudo que se dicte en los conflictos de trabajo, no admite ningún recurso ordinario en la legislación laboral, pero puede ser impugnado por medio del juicio constitucional de amparo, según sea la naturaleza del conflicto a tratar.

**CONCLUSIONES**

### PRIMERA

La Constitución Política mexicana y la Ley Laboral - en vigor, son, sin duda, el producto de urgencias históricas y sociales, surgidas por el desarrollo de nuestra patria y - el Derecho Mexicano del Trabajo es y ha sido siempre un derecho vital, ya que su meta es la producción del hombre que vive de su trabajo. La Ley debe proteger al trabajador de la explotación y la norma ha de tornarse imperativa y social a cada instante, alcanzando cada vez más a nuevos grupos de - nuestra colectividad.

### SEGUNDA

En el procedimiento ordinario laboral son notas dis-tintivas la celeridad y sencillez, así como la ausencia de - formas solemnes y complicadas, buscándose hacer efectivo el principio de una justicia pronta y expedita. El procedimiento laboral debe apegarse estrictamente al espíritu del legis- lador constituyente y a la Ley Federal del Trabajo vigente, - llevando a cabo dicho procedimiento con la celeridad que ordena la Ley, logrando así los fines que el Derecho Social y - en general la esfera total que el Derecho persigue.

### TERCERA

Está fuera de discusión que en nuestro medio los Tri-

bunales de Trabajo o Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen jurisdicción, lo que se colige del hecho de que tales tribunales tienen imperio para hacer cumplir sus propias determinaciones y de que sus resoluciones definitivas alcanzan la autoridad de la cosa juzgada. Pero aun nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el proceso laboral, no ha alcanzado el propósito del legislador, con respecto a la protección de la clase trabajadora.

#### CUARTA

Dentro del marco de nuestra justicia del trabajo, debemos concluir que se caracteriza porque está totalmente encomendada a organismos que, por un lado representan los intereses y los ángulos respectivos de los dos factores de la producción, o sean, el capital y el trabajo. Y así, existe una organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales están integradas con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones.

#### QUINTA

Sin embargo, aún cuando deben resolverse en un período de tiempo breve todos los conflictos de trabajo, hay algunos cuya resolución es en forma particular de urgencia necesaria, sean por su menor cuantía y por ende, significa ello apremio para el trabajador, o bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad de las empresas. Para tales casos se requiere de procedimientos especiales, consignados en la Ley Laboral.

## SEXTA

Debemos entender que todos los conflictos de trabajo se someten a tres jurisdicciones: el arbitraje obligatorio, - ante organismos como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el Tribunal de Trabajo, como jurisdicción de apelación para los fallos del organismo arbitral o para conocer en primera instancia de los conflictos importantes; y la Suprema Corte de Justicia, que funciona como jurisdicción de última instancia. También podemos señalar que, aunque la Ley del Trabajo no señale expresamente la distinción entre asuntos contenciosos y los de jurisdicción voluntaria, de hecho encontramos estas dos grandes ramas de asuntos.

## SEPTIMA

Los procedimientos que revisten un carácter especial son los que se aplican a problemas de trabajo que por su calidad requieren de un trámite más rápido en relación con otros conflictos, dada la importancia de la cuestión o de la forma sencilla del mismo asunto. Las resoluciones que en los citados procedimientos se dicten, producen muy variados efectos jurídicos.

## OCTAVA

El laudo que se dicte en los conflictos laborales sujetos a procedimientos especiales debe llenar los requisitos de todo laudo en la forma y en el fondo. Sin embargo, si el conflicto trata sobre cuestiones de carácter colectivo, jurídicas o económicas, el laudo debe tener características de -

uno y otro, según el caso, en la estructura, apreciación conciencia de las pruebas, así como en su función social. - Debe ajustarse también en la aplicación o en la creación de la norma, de conformidad a los principios generales del derecho laboral que emanan del Artículo 123 Constitucional.

#### NOVENA

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y - rendición de pruebas y de resolución. Así tenemos que, en - el procedimiento, excepción hecha para algunas resoluciones - especiales, la Junta se integra con el Auxiliar. Concluimos que tiene por objeto esta medida, en razón de que en la Junta puede haber varios auxiliares; que en todas las audien--- cias esté presente, por lo menos, quien formule el dictamen - que sirve de base al laudo.

#### DECIMA

Por último, podemos afirmar que el laudo que se dicte en los conflictos de trabajo, no admite ningún recurso ordinario en la legislación laboral, pero puede ser impugnado - por medio del juicio constitucional de amparo, según sea la naturaleza del conflicto en cuestión.

## B I B L I O G R A F I A

CASTILLO LARRAÑAGA, JOSE Y DE PINA RAFAEL.  
INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL.  
Ed. Porrúa, S.A. México, 1974.

BOCCIO, DONATO.  
TRATADO DE MEDICINA DEL TRABAJO.

DE LA CUEVA, MARIO.  
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
Tomos I y II.  
Editorial Porrúa, S.A. México, 1969.

GUERRERO, EUQUERIO.  
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.  
Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.

RIPPERT, GEORGES  
EL REGIMEN DEMOCRATICO Y EL DERECHO CIVIL MODERNO.  
Editorial Cajica. Puebla, Pue. México, 1962..

SALMORAN DE TAMAÑO, MA. CRISTINA  
BREVIARIO POPULAR DEL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO.  
México, 1972.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.  
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.  
Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.  
NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.  
Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.

TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE.  
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.  
Ed. Porrúa, S.A. México, 1977.

SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO.  
INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
T. I. Vol. I. Talleres Gráficos Andrea Doria, México, 1967.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE  
1917.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
(Legislaciones de 1931 y de 1970).