

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA FUNCION CREADORA
DE LOS
TRIBUNALES SOCIALES DEL TRABAJO

TESIS

Que para obtener el título de
Licenciado en Derecho
presenta

Felipe de Jesús Contreras García.

México 1973.



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 mis Padres: El señor
José Contreras B. y
María G. de Contreras, con
la gratitud y la felicidad de
una ilusión realizada. Como
un tributo a sus desvelos.

Con cariño a mis hermanos:

Ma. del Socorro
José (Q.E.P.D.)
Ma. Guadalupe
Augusto
Héctor Eduardo y
Víctor Manuel.

A mi esposa:
Ernestina G. de Contreras,
que en todo momento me ha
alentado y ha hecho de mi
hogar un paraíso. Con todo
mi amor.

A mi hija Ana Lilia, toda
dulzura, cuya sonrisa es
aliento. Con todo mi amor.

Al Sr. Lic. José Dávalos M.
Funcionario intachable, amante
del Derecho del Trabajo y hombre
de gran calidad humana.

Al Sr. Lic. Leopoldino Ortíz Santos
En reconocimiento a sus virtudes
de Funcionario honesto y capaz.

Al Sr. Lic. José Barrera Ríos,
Mi reconocimiento como Jurista
y mi agradecimiento por sus sabios
consejos y valiosa ayuda.

**Al Sr. Lic. Hugo N. Castillo S.
Ejemplo de generosidad y gran
sentido de filantropfa, agradeciéndole
las atenciones brindadas y consideraciones
guardadas en todo momento.**

**A la memoria del Sr. Lic.
Don Fernando Moctezuma B.
Un gran amigo que nos ha precedido.
Con mi mayor respeto.**

A mis Maestros, amigos y
todas aquellas personas que
en una o en otra forma me
brindaron su ayuda para la
elaboración del presente trabajo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.
Con Cariño.

I N D I C E

Introducción	9
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO

LAS FUENTES DEL DERECHO SOCIAL

Legislación	12
Principios Generales del Derecho.....	22
Interpretación más favorable al Trabajador	29
Doctrina.....	32
Fuentes Sustantivas y Procesales.....	34

CAPITULO SEGUNDO

LOS TRIBUNALES SOCIALES DEL TRABAJO

Antecedentes Históricos	41
Fundamento Legal	49
Integración.....	55
Funcionamiento.....	65

CAPITULO TERCERO

LA JURISDICCION SOCIAL DEL TRABAJO

Concepto Social	71
Características	74
Competencia	76
Clases de Competencia	83

CAPITULO CUARTO

LOS LAUDOS DE LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Concepto	93
Clases de Laudos	99
Irrevocabilidad	109
Amparo contra Laudos	112

CAPITULO QUINTO

OBLIGATORIEDAD DE LAS RESOLUCIONES DE LOS TRIBUNALES SOCIALES

Providencias Cautelares	118
Tercerías	123
Organos de Ejecución	126
Embargo	129
Adjudicación y Pago	135

CAPITULO SEXTO

CONCLUSIONES

Conclusiones	139
Bibliografía	146

INTRODUCCION

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la burocracia, conforme al artículo 123 Constitucional, son tribunales sociales que ejercen la función jurisdiccional laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad real que existe entre éstos y sus patronos. No basta que apliquen la norma procesal escrita, sino que es necesario que la interpreten equitativamente con sentido tutelar y reivindicatorio de los trabajadores". (1)

La política legislativa de protección al trabajador, plasmada en el Artículo 123 Constitucional, derogó en las relaciones obrero-patronales y en los procesos derivados de estas relaciones, el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso; ya que es función del derecho procesal del trabajo regular instituciones y procedimientos, para el mantenimiento del orden jurídico y económico, entre dos clases desiguales, tutelando y reivindicando a una de ellas: la trabajadora, - por ser la desvalida frente a la capitalista que es la poseedora de los bienes de la producción, para ser redimida y procurar su prosperidad, - como dijo el Constituyente Macfas.

(1) Trueba Urbina, Alberto. - NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. - Ed. Porrúa, S.A. - México, 1970, pp. 249 y 250.

En virtud de la desigualdad económica entre los factores de la producción, deja de tener efecto el presupuesto de igualdad de las partes en el proceso, característico del derecho procesal individualista. Naturalmente, es lógico que en el proceso del trabajo se establezcan - desigualdades jurídico-procesales, en favor de los asalariados, con el fin de compensar la desigualdad económica frente a los propietarios. - Es decir, imperativos humanos y sociales impusieron la fórmula: "desigualdad compensada con otra desigualdad", por que claro está, de nada serviría la protección jurídica del trabajador contenida en el derecho - sustantivo, si de la misma manera no se le tutelara en el derecho procesal laboral, evitando que el litigante más poderoso pudiera desviar y entorpecer los fines de la justicia. (2)

Todo el derecho social positivo, por su naturaleza es un mínimo de garantías sociales para el proletariado pues, dicho derecho, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y especialmente de la persona humana que trabaja; hace extensiva esa característica al derecho del trabajo, ya que - ambas disciplinas al igual que el derecho procesal del trabajo, tienen - su origen común: el artículo 123 Constitucional que es en esencia auténtico derecho social.

(2) Trueba Urbina, Alberto.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, S.A.- México, 1971, pág. 330.

CAPITULO I

LAS FUENTES DEL DERECHO SOCIAL

- 1.- Legislación.
- 2.- Principios Generales del Derecho.
- 3.- Interpretación más favorable al Trabajador.
- 4.- Doctrina.
- 5.- Fuentes Sustantivas y Procesales.

LEGISLACION

Al triunfo de la revolución social de 1917, queda plenamente señalado el camino, para dar paso a la nueva disciplina, de carácter social; trayendo como misión la realización de la justicia para el trabajador infucamente explotado.

En el preámbulo del originario artículo 123 Constitucional se estipulaba que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberían expedir leyes sobre el trabajo:

"Artículo 123. - El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

Claramente podemos apreciar la idea del constituyente, en el sentido de que se legislara sobre materia de trabajo; y en efecto, en todos los Estados de la República se expidieron leyes del trabajo - con el objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora; sin embargo, era necesario que se elaborara una ley que fuera de jurisdicción nacional pues, la unificación de criterios, traería como consecuencia una mejor comprensión de los problemas suscitados entre el capital y el

trabajo.

La reforma que se hizo en 1929 a la fracción X del artículo 73 y al preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, faculta al Congreso a expedir leyes reglamentarias en materia de trabajo;

"Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

"X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias".

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, - las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, - domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo - contrato de trabajo.

"XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de - la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades -

y accidentes y otras de fines análogos". (1)

Fué así como a partir de esta reforma constitucional se legisló en materia laboral. La Ley Federal del Trabajo de 1931, fué expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto del mismo año; se publicó en el Diario Oficial de 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.

La teoría de la Ley, se encuentra plasmada en la exposición de motivos:

"1.- Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la Ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones, y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconcientemente por las --

(1) Trueba Urbina, Alberto.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A., México, 1970. p. 167.

fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

"Cualesquiera que sean las desventajas que la norma -- escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible, como lo ha hecho notar un eminente -- jurista contemporáneo, que élla es la única que consigue la -- seguridad y la certeza de una situación para cada cual, y esa seguridad es en sí misma un inapreciable bien cultural.

"52.- De acuerdo con estos principios, se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, -- los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho.

"53.- Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse de no obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores -- o sancionados solamente por el uso. Por mucho tiempo quedó -- encomendado en esta especie de conflictos a las clases mis-- mas la defensa de sus derechos e intereses, y estas apelaron

bien a la huelga, el arma obrera, o bien al paro, el arma patronal. El arbitraje, primero facultativo y después obligatorio, ha ido ganando terreno como medio para la resolución de estas controversias que alteran gravemente la paz social. Pero la institución del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema jurídico. Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

"54.- Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una diferencia del género descrito, para acudir a las Juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrón el que se niega a someter su diferencia al arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

"55.- El conflicto de trabajo puede ser de naturaleza mixta. Su origen puede ser la violación de una ley o de un contrato en el pasado, y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. En este caso, las partes pueden no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción - constitucional, pero solo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Quedarán, no obstante, sujetas a la jurisdicción del tribunal para que éste aprecie la responsabilidad derivada del incumplimiento de una obligación preexistente. En esta forma se consideran aclaradas las disposiciones contenidas en las fracciones XX y XXI del artículo 123. (2)

El texto de la Ley Laboral de 1931, constituye la unificación de las leyes del trabajo en toda la República. Esta ley como reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, olvida la idea de los derechos reivindicatorios y sólo se refiere a la protección de los derechos de los obreros.

Los principios sociales elevados a la más alta jerarquía del artículo 123, donde quedaron consagrados como derechos sociales, se trasplantaron en la Ley Federal de 1931, los cuales son auténticas garantías, son derechos establecidos por el Estado para toda clase de trabajador, sea autónomo o subordinado como se desprende del preámbulo del propio Artículo 123 Constitucional.

(2) Trueba Urbina, Alberto.- Op. Cit. pp. 169 y SS.

La Ley Laboral de 1970, indudablemente que supera a la de 1931, pues establece nuevas garantías sociales, sin embargo, se identifica con la anterior, en cuanto que ésta, también se refiere al sentido tutelar y proteccionista del proletariado, olvidándose de la idea de los principios reivindicatorios que en el devenir histórico, serán los que logren la auténtica redención del trabajador.

La teoría de la Ley se encuentra en la parte esencial de la iniciativa del ex-Presidente Gustavo Díaz Ordaz, en los términos siguientes:

"En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se dió en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios o instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento fué la consecuencia y continuación del artículo 123 de la Constitución: se inició con la legislación de los Estados, y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo: si la Declaración de Derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fué destinada, ya que ha sido y es uno de -

los medios que han apoyado el programa de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la -- prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el - trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de - algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el - fenómeno de la producción.

"Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un lazo - más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

"Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado - formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde - se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los - contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios

y prestaciones para los trabajadores, muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero - estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con - los trabajadores de mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario - de la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de - cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el - artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó - y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilita-- ción de habitaciones. Sin embargo, el Proyecto no se colocó - en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o -- ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; - por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de - la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el Proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la in-- dustria puedan obtener beneficios superiores a los consignados - en la ley.

Motivo de especial preocupación ha sido la cuestión --
relativa a la transformación de las empresas y a la consiguiente utilización,

que debe realizarse periódicamente, de maquinaria nueva y de procedimientos nuevos para la producción. Como no era posible establecer normas fijas se establece el principio, que no está consignado en la legislación vigente, de que los trabajadores y las empresas podrán convenir en los términos y condiciones para la implantación de maquinaria nueva, y cuando no sea posible llegar a un convenio, el Proyecto, a fin de facilitar la solución del problema, crea un procedimiento breve, que permitirá a las empresas obtener en las Juntas de Conciliación y Arbitraje la solución rápida de los problemas. (3)

Como ya se dijo anteriormente, esta nueva ley, consagra nuevas garantías sociales en beneficio del trabajador, además de dedicar todo un Título que reglamenta el procedimiento ante los Tribunales Sociales del Trabajo; cuyo nombre es: Derecho Procesal del Trabajo.

(3) Trueba Urbina, Alberto.- Op. Cit. pp. 199 y SS.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Principio, viene de la palabra latina PRINCIPIUM, que quiere decir primer instante de ser de una cosa; punto que se considera como primero o anterior de una cosa; fundamento o base de un razonamiento o discurso; cada una de las máximas o reglas particulares por las que cada cual se rige; todo lo que precede al texto de un libro.

Social, deriva de la palabra SOCIETAS, ésta última se refiere a la sociedad y puede entenderse como un conjunto organizado de personas, familias, pueblos o naciones, puede definirse también como la agrupación natural o pactada de personas con el fin de cumplir mediante la mutua cooperación, todos o algunos de los fines de la vida.

Los principios sociales deben entenderse como: normas rectoras y dignificadoras, tutelares, protectoras y reivindicadoras, con finalidad de lograr verdadera justicia social.

Tales principios convertidos en normas jurídicas, han de cumplir con su misión social que es la redención del proletariado.

Los principios sociales, rectores de las normas jurídicas laborales, por el deseo y la finalidad que persiguen en la realización de la justicia en el campo de la producción, tienen que ser en esencia y por

naturaleza, de una tendencia de carácter social, pues solo así, justifican su presencia en los estatutos jurídicos del trabajo.

Ahora bien, el derecho del trabajo es un ordenamiento - que como su nombre lo indica, su finalidad estriba en la regulación de - las relaciones laborales, norma las relaciones entre los factores de la - producción, capital y trabajo, motivo por el cual no le son aplicables - todos los principios del derecho de una manera general, sino solamente aquellos que no estén en contradicción con los principios de irrenunciabilidad, pro operatorio y de verdad sabida.

Principio de Irrenunciabilidad.- Los derechos de la clase obrera son irrenunciables, así lo ha dispuesto el legislador, lo ha aceptado la doctrina y ha sido confirmado por la jurisprudencia. Sabemos que muchas veces la renuncia a sus derechos que haga un trabajador equivaldría a la renuncia de las condiciones indispensables para la efectividad - del derecho a la vida, tanto del propio trabajador como de los que dependen económicamente de él o incluso podría redundar en perjuicio de los - compañeros de trabajo, quienes por la claudicación de uno se verían -- obligados o presionados para aceptar condiciones inferiores de trabajo. Artículo 123 fracción XXVII Constitucional y 5o. de la Ley Federal del - Trabajo.

Principio Pro Operario.- Partiendo de la base de que el derecho del trabajo es un derecho de clase, protector, tutelador y reivindicador de la clase trabajadora, es perfectamente comprensible que en caso de duda, la interpretación que prive sea la más favorable al trabajador. Cuando haya pluralidad de preceptos relativos a la misma situación laboral, deberá el juzgador hacer aplicación del principio pro operario. Este principio se encuentra plasmado en el artículo 18 de nuestra Ley Federal del Trabajo. (4)

Principio de Verdad Sabida.- En el proceso laboral se trata de establecer, de descubrir la verdad sabida, no la verdad jurídica ni la verdad ficticia, que son principios de derecho procesal burgués y este es el fin de la prueba en el proceso laboral, ya que su función es social y no jurídica. Este principio de la verdad sabida sobre el principio de la verdad jurídica lo encontramos en el artículo 775 de la Ley Laboral en vigor.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, supera a la ley anterior al establecer nuevas garantías sociales, sin embargo, al igual que la ley laboral de 1931, solo se refiere al sentido tutelar y proteccionista del proletariado y se olvida de la idea reivindicatoria que en

(4) Pérez Botija, Eugenio.- DERECHO DEL TRABAJO.- Ed. Tecnos, - Sexta Edición.- Madrid, 1969, pág. 89.

el devenir histórico, será la que logre la auténtica redención del trabajador.

Señalaremos algunos de los nuevos derechos que estipula la Ley Federal del Trabajo en vigor:

a). - El descanso obligatorio en la Jornada Continua. -

Este principio se encuentra en los artículos 63 y 64 de la Ley, mismas disposiciones que tienen el carácter de imperativo, por lo que no se pueden renunciar.

b). - Prima adicional por laborar en día de descanso dominical. - Este principio favorece a los trabajadores, pues muchas veces por necesidad o conveniencia de las empresas, el obrero tiene que laborar en día domingo, excepción hecha de los deportistas profesionales, a quienes no se aplica la prima adicional del 25% de que trata el artículo 71 de la ley.

c). - Prima por vacaciones. - Disposición que tiene por objeto el que los trabajadores disfruten de sus vacaciones, obteniendo un ingreso extraordinario, con el propósito de que no contraigan obligaciones más allá de sus ingresos normales. (Art. 80).

d). - Pago directo del salario al trabajador. - Disposición que tiene por objeto evitar que los salarios de los trabajadores sean cobrados a través de intermediarios. Pero el trabajador está facultado para otorgar Carta-Poder suscrita ante dos testigos. Sin embargo, es costumbre --

procesal que las indemnizaciones y prestaciones reclamadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean pagadas personalmente al trabajador.

e). - Derecho habitacional obrero. - Principio asentado en el artículo 136 de la Ley, pero "Aún cuando se reproduce esencialmente la fracción XII del artículo 123 Constitucional, no se resuelve adecuadamente el problema habitacional de los trabajadores, ya que debió generalizarse el pensamiento del Constituyente de 1917, a fin de que todos gocen del beneficio de tener habitaciones, sin hacer distinciones injustas y tomando en cuenta el desarrollo industrial que se ha operado en nuestro país"; (5)

f). - Derecho a la prima de antigüedad. - Este principio se rige por los artículos 162 y 5o. transitorio de la Ley, y contempla tres situaciones: 1.- Cuando los trabajadores se separan voluntariamente de su empleo; 2.- Cuando los trabajadores se separan de su empleo por causa justificada; y 3.- Cuando los trabajadores son separados por el patrón justificada o injustificadamente.

g). - Derechos de preferencia y ascenso. - Estos derechos se encuentran plasmados en los artículos 154 y 159 de la Ley. Generalmente en las empresas, la base que se toma en cuenta para el ascenso -

(5). - Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. - NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. - Editorial Porrúa, S.A. 5a. Edición, México 1970. pp. 77.

es la antigüedad del trabajador, pero cuando la empresa ha organizado cursos de adiestramiento o capacitación, entonces además de la antigüedad se toma en cuenta la aptitud del trabajador.

h). - Derecho de invención. - Este derecho se encuentra regulado por el Artículo 163 de la Ley. Con este derecho se toma en cuenta la relación laboral entre el inventor y el que se aprovecha del invento.

i). - Derecho al aguinaldo. - Lo regula el artículo 87 de la Ley, y fija como mínimo una percepción para el trabajador de 15 días de salario.

Independientemente de los privilegios compensatorios que establezcan las leyes procesales en favor de los trabajadores, de acuerdo con la teoría social del artículo 123 Constitucional, deben aplicarse - los siguientes principios:

a). - Desigualdad de las partes. - El concepto burgués de bilateralidad e igualdad procesal se quiebra en el proceso laboral, pues si los trabajadores y patrones no son iguales en la vida, tampoco pueden serlo en el proceso, por cuyo motivo los tribunales sociales, o sea, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber de suplir las deficiencias procesales de los trabajadores. Hasta la Constitución Política obliga al Poder Judicial Federal, en la jurisdicción de amparo, a suplir la defi -

ciencia de la queja de los obreros y campesinos. Artículo 107 fracción II Constitucional. (6)

Carlos Marx, hablando sobre la desigualdad de los hombres dice: "Todo derecho significa la aplicación de un rasero igual a - hombres distintos, a hombres que en realidad no son idénticos, no son iguales entre sí; por tanto, el derecho igual es una infracción de la -- igualdad y una injusticia subsisten las diferencias de riqueza, - diferencias injustas. Para evitar estos inconvenientes, el derecho tendrá que ser no igual sino desigual". (7)

b). - Teoría de las Acciones y Excepciones, - La acción procesal del trabajo es de carácter social, como son las de cumplimiento del contrato de trabajo y de indemnización. Las excepciones - patronales están limitadas al ejercicio de tales acciones. Esta teoría es aplicable en conflictos jurídicos y económicos . (8)

- (6) Trueba Urbina, Alberto.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, S.A.- México, 1970. p. 250
- (7) Lenin, V.I.- EL ESTADO Y LA REVOLUCION
- (8) Trueba Urbina, Alberto.- NUEVO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, S.A.- México, 1970, p. 251.

INTERPRETACION MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR

Interpretar, significa encontrar el verdadero significado de algo, en materia jurídica lo que es necesario interpretar es la ley, de manera que se encuentre el recto sentido de su contenido para su justa aplicación. Tradicionalmente se ha interpretado a la ley tratando de encontrar cuál fue la intención o el pensamiento del legislador al crear la ley.

Existen otras clases de interpretación de la ley, como la interpretación gramatical, la cual se apega al significado estricto de las palabras, pero esta clase de interpretación no es de aceptarse dado que las palabras generalmente no tienen un solo significado.

También se conoce la interpretación doctrinal, la histórica, etc., pero la interpretación más adecuada y la que se aplica en nuestro derecho del trabajo, es la interpretación tradicional, o sea, la que trata de encontrar a través de las leyes la intención del legislador y para esto es guía importante la exposición de motivos, o sea, lo que impulsó al legislador a plasmar en tal o cual forma la Ley.

La interpretación más favorable al trabajador tiene -

aplicación cuando el juez o tribunal tiene ante sí un asunto de solución un tanto difícil que lo haga dudar, entre la aplicación o no de una determinada norma. Dice la Ley:

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

"El precepto establece una norma general de interpretación obligatoria para los juzgadores, pues estos siempre deben tomar en consideración, al interpretar los preceptos laborales, la justicia social y la tutela, mejoramiento y dignidad de los trabajadores". (9)

Procesalmente, la ley se interpreta por nuestros tribunales, atendiendo al fenómeno económico o al jurídico o a ambos, ya que muchas veces las consecuencias de una resolución deben tomarse en cuenta para atender al interés de la nación o del núcleo mayoritario.

En el derecho procesal del trabajo la ley es flexible, sin que esto quiera decir que se viola. Prueba de lo anterior lo encontramos en el hecho de que la Ley Laboral es la única ley mexicana que adopta el sistema de la apreciación de las pruebas en forma libre por

(9) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A.- México 1970.- pág. 25.

el juzgador. Además, la aplicación de la equidad como modo supletorio de la ley, es uno de los signos que caracterizan a la flexibilidad de la ley y nuestra Ley Federal del Trabajo, expresamente señala:

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6o, se tomarán en consideración - sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

El principio de la equidad debe regir en todas las fases del procedimiento laboral, naturalmente, de acuerdo con la ley y las autoridades individuales o colegiadas en materia laboral deben tener en consideración que la equidad es un principio imperativo dentro del procedimiento, pues el obrero, por ser pobre, es ignorante y en consecuencia, está en una situación de inferioridad económica y cultural -- frente al patrón, generalmente asesorado por un abogado. (10)

(10) Porr as y López, Armando.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Textos Universitarios, S.A.- México, 1971. P. 28.

DOCTRINA

De la doctrina dice García Maynez: Se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente especulativo o de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación. (11)

De esta definición se observa que la doctrina tiene dos fines, uno especulativo y otro práctico o de interpretación de las normas.

La doctrina no es fuente formal del derecho, pero sí es fuente de inspiración para quienes tienen la misión de crear y aplicar las normas del derecho y fue a través de la doctrina tanto jurídica como social que se formó, surgiendo mediante el acto legislativo el -- artículo 123 de nuestra Constitución.

Respecto al derecho procesal del trabajo, la doctrina - orienta e inspira al legislador para crear la norma adjetiva y nuestra Suprema Corte de Justicia, se nutre en la doctrina de los grandes jurisconsultos al resolver los asuntos que le son sometidos como máximo tribunal.

(11) García Maynez, Eduardo.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. Ed. Porrúa, México, 1967, pág. 86.

La doctrina está constituida por los estudios que sobre el derecho laboral, con carácter científico, realizan los particulares. La doctrina no tiene la fuerza obligatoria que caracteriza a la ley, pero ésta última puede convertir a la doctrina en fuente formal del derecho, tanto sustantivo como procesal, y así sucede cuando nuestros tribunales sociales del trabajo reconocen en sus laudos el valor de los principios doctrinarios y los aplican, según lo dispuesto por la Ley Laboral.

Artículo 780. - El laudo contendrá:

VI. - Las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento;

FUENTES SUSTANTIVAS Y PROCESALES

El derecho del trabajo, que nació con el artículo 123 -- Constitucional, se encuentra formado por dos clases de normas: sustantivas y procesales; originando con esto dos disciplinas autónomas, el -- derecho del trabajo propiamente dicho y el derecho procesal del trabajo. El derecho procesal del trabajo actúa como instrumento para hacer efectivo a través del proceso, el cumplimiento del derecho del trabajo.

El derecho procesal, in genere, estudia y por ende conoce de la jurisdicción, una de las principales funciones del Estado. En -- atención a la naturaleza del derecho sustantivo, que en cierta forma tutela al derecho procesal, se clasifica en civil, penal, del trabajo o laboral, etc.

"Sería muy dudosa la utilidad del derecho del trabajo, sin la existencia del derecho procesal que obliga a quien viola o desconoce -- una norma laboral, a su reparación mediante la actividad jurisdiccional".(12)

Es necesaria la expedición de una ley que reglamente el -- procedimiento y que sea independiente de la ley sustantiva del trabajo; -- porque frecuentemente es menester recurrir al Código Federal de Procedimientos como ley supletoria.

(12) Porras y López, Armando.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Textos Universitarios, S.A.- México, 1971. pág. 18.

"El derecho procesal del trabajo nació como una necesidad evidentemente desde el momento en que aparecía el derecho sustantivo del trabajo, ante el fracaso del derecho civil, que fue impotente no obstante su sabia tradición, para encontrar una justa y pronta solución a los delicados problemas obrero-patronales". (13)

El vocablo fuente se usa en su sentido figurado, y se refiere a señalar aquellas causas y situaciones que dan origen al derecho, encontrándonos desde luego con una gran división, a saber: fuentes reales y fuentes formales, siendo las primeras las que proporcionan la substancia de la norma, en tanto que las fuentes formales dan a esta substancia la expresión aproximada.

"Las fuentes reales, en el derecho procesal del trabajo son, aunque parezca materialidad, las necesidades mismas insatisfechas o por satisfacer de los trabajadores y de los patronos mismos. Las normas para la solución de los conflictos de trabajo con su contenido eminentemente económico; la conducta de los trabajadores y de los empresarios ante los Tribunales del Trabajo; el sentido interpretativo de la relación obrero-patronal; la exégesis de los contratos y convenios con sus cláusulas levantados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en unas cuantas palabras, los hechos y los actos ejecutados por los -

(13) Porras y López, Armando. - Op. Cit. pág. 24.

"El derecho procesal del trabajo nació como una necesidad evidentemente desde el momento en que aparecía el derecho sustantivo del trabajo, ante el fracaso del derecho civil, que fue impotente no obstante su sabia tradición, para encontrar una justa y pronta solución a los delicados problemas obrero-patronales". (13)

El vocablo fuente se usa en su sentido figurado, y se refiere a señalar aquellas causas y situaciones que dan origen al derecho, encontrándonos desde luego con una gran división, a saber: fuentes reales y fuentes formales, siendo las primeras las que proporcionan la substancia de la norma, en tanto que las fuentes formales dan a esta substancia la expresión aproximada.

"Las fuentes reales, en el derecho procesal del trabajo son, aunque parezca materialidad, las necesidades mismas insatisfechas o por satisfacer de los trabajadores y de los patronos mismos. Las normas para la solución de los conflictos de trabajo con su contenido eminentemente económico; la conducta de los trabajadores y de los empresarios ante los Tribunales del Trabajo; el sentido interpretativo de la relación obrero-patronal; la exégesis de los contratos y convenios con sus cláusulas levantados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en unas cuantas palabras, los hechos y los actos ejecutados por los -

(13) Porras y López, Armando.- Op. Cit. pág. 24.

interpretar las leyes del trabajo o al llenar sus lagunas, a través de sus sentencias definitivas ha ido creando el derecho laboral con sus modalidades específicas. La fuente de donde ha brotado el derecho mexicano del trabajo, después de la ley, es la multiplicidad de sentencias dictadas por nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Este término tiene dos acepciones: una que se identifica con la misma ciencia del derecho; y la otra es la que se le considera como fuente formal del derecho. A este respecto, encontramos que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo ya citado, nos remite a la jurisprudencia para llenar las lagunas de la ley y esta disposición se complementa con el artículo 193 de la Ley de Amparo, que establece la obligación de las autoridades, de obedecer las resoluciones de la Corte.

Artículo 193 de la Ley de Amparo.- La jurisprudencia que establezcan las salas de la Suprema Corte de Justicia sobre interpretación de la Constitución, leyes federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, es obligatoria para las mismas salas y para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito; Juzgados de Distrito; Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito y Territorios Federales y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales.

Las ejecutorias de las salas de la Suprema Corte de Justicia constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra

en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros.

Las resoluciones de la Corte pueden ser interpretativas o supletorias de la ley, las primeras precisan el sentido en que debe entenderse y aplicarse la ley; y las segundas suplen las lagunas de la ley.

Ahora bien, dice el maestro Trueba: "Independientemente de las disposiciones tutelares y reivindicatorias de la legislación social, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burocráticos, conforme a los principios del artículo 123, están facultados para ejercer una tónica y exclusiva actividad procesal creadora a fin de realizar en los conflictos la tutela y reivindicación de los trabajadores. Equivale esta actividad a una fuente real por excelencia del derecho en favor de todos los integrantes de la clase obrera". (15)

Los preceptos sustantivos y procesales que nacieron en México con el artículo 123 de la Constitución de 1917, tienen como misión tutelar y proteger al obrero, jornalero y a todo aquel que sea sujeto de la relación laboral.

Dice el maestro Trueba Urbina, refiriéndose a la tutela y protección del obrero por el derecho procesal del trabajo, que en función

(15) Trueba Urbina, Alberto.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A.- México, 1971, pp. 35 y 36.

de la esencia revolucionaria del artículo 123 Constitucional, tanto las normas sustanciales como las procesales, son esencialmente proteccionistas y tutelares de los trabajadores; la protección está no solo en la ideología y entraña de sus disposiciones, sino en los textos mismos, - pues la norma sustancial influye de tal manera en la procesal que ambas se identifican en su sentido proteccionista y tutelar, de manera que el derecho procesal del trabajo es proteccionista de una de sus partes, de la parte obrera, cuando su lucha aflora en los conflictos del trabajo y éstos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores. (16)

(16) Trueba Urbina, Alberto.- Op. Cit. pp. 40 y 41.

CAPITULO II

LOS TRIBUNALES SOCIALES DEL TRABAJO

- 1.- Antecedentes Históricos
- 2.- Fundamento Legal
- 3.- Integración
- 4.- Funcionamiento

ANTECEDENTES HISTORICOS

Señalaremos, aún cuando sea a grandes rasgos, algunos antecedentes de importancia que han contribuido a la formación de nuestros actuales tribunales laborales.

Antes de la Constitución de 1917, los conflictos laborales en la Legislación Mexicana, se resolvían en jurisdicción ordinaria, o sea, por tribunales civiles. Estos conflictos generalmente se suscitaban con motivo de la aplicación del Contrato de Obra, que se encontraba regulado primero, por el Código Civil de 1870 y después por el de 1884, comprendiendo servicios domésticos, servicio por jornal, contrato de obras a destajo o a precio alzado, portadores y alquiladores, aprendizaje y contrato de hospedaje. El procedimiento se regía por los Códigos de Procedimientos Civiles de 1872 y 1884, respectivamente.

Durante el período de gobierno del General Porfirio Díaz, son notables las leyes dictadas en materia de trabajo por algunos Gobernadores como José Vicente Villada que en 1904, dictó para el Estado de México la primera ley sobre accidentes de trabajo, adoptando la teoría del riesgo profesional. En esta ley los conflictos ocasionados con motivo de accidentes de trabajo se resolvían en juicio sumario.

En 1906, el Gobernador del Estado de Nuevo León, - -

Bernardo Reyes, decretó una ley sobre accidentes de trabajo, obligando a los patrones a pagar una indemnización por dicho concepto. El procedimiento fijado para tal efecto era rápido, las demandas de indemnización por accidentes de trabajo se llevaban en juicio verbal (aplicándose el Código de Procedimientos Civiles), no se admitía compensación ni reconvencción, un período no mayor de quince días para aportar pruebas y seis días para dictar el fallo. Si el patrón era condenado y apelaba, debía proporcionar al trabajador el 50% de las cantidades fijadas en la sentencia, mientras se resolvía la apelación. (1)

El 22 de septiembre de 1911, el Presidente Madero envió al Congreso de la Unión una iniciativa para crear el Departamento del Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. Fué entonces cuando aparecieron los servicios administrativos del trabajo, o sea, la organización de las funciones públicas encargadas de conocer de la materia, en forma especializada.

Las actividades asignadas a ese organismo fueron las siguientes:

1.- Reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionadas con el trabajo en toda la República.

(1) NUEVA ESTRUCTURACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Garrido Ramón, Alena.-Tesis Profesional.- Pág. 46.

2. - Servir de intermediario en todos los contratos de braceros y empresarios cuando lo solicitaran.

3. - Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueran contratados, y

4. - Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, cuando así lo solicitaran los interesados.

Con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, vigente, se consagraron los postulados de reivindicación social por los que se había luchado, naciendo en el panorama jurídico nacional las garantías individuales y sociales que establece el artículo 123 de esa Carta, en beneficio de los trabajadores, tales como la fijación de la jornada máxima de ocho horas, las indemnizaciones por despido injustificado, la responsabilidad patronal proveniente de los riesgos profesionales de sus obreros, el derecho de asociación y de huelga de los trabajadores.

Como resultado del auge que cobró el movimiento obrero con base en el nuevo estatuto, los problemas de trabajo fueron más numerosos y de mayor profundidad, complicándose la situación al hacer uso las Legislaturas de los Estados de las facultades que, para legislar en materia de trabajo, les concedía el texto original del artículo 123 -

Constitucional. Pero la respuesta estaba en la propia Constitución Federal, creándose, con ese motivo, dependencias encargadas de atender los problemas que surgieran con motivo de la expedición de los ordenamientos, naciendo como función máxima de la nueva función pública, las Juntas Municipales de Conciliación y las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, integradas con representantes obreros, patronales y del Gobierno. (2)

La diversa naturaleza de los conflictos de trabajo provocó problemas de competencia y de interpretación de la Constitución, en aquellos casos en que trascendían el ámbito geográfico de las entidades federativas, cuyas leyes laborales no podían resolver dichas cuestiones. Ante esta situación, las peculiaridades de la industria minera y del petróleo, las diferencias entre obreros y patronos que afectaban territorios de dos o más Estados y, muy particularmente, los conflictos surgidos en las empresas ferrocarrileras, motivaron que en el año de 1927, se creara la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con las facultades del Presidente de la República para proveer, en la esfera administrativa, a la exacta observancia de las leyes promulgadas por el Congreso de la Unión.

Así fué como se estableció dicho tribunal, con residen-

(2) EVOLUCION HISTORICA DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- México, 1957, pp. 11 y 12.

cia en la capital de la República, y las Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias, atribuyendo competencia a aquél organismo, para prevenir y resolver los conflictos colectivos e individuales que surgieran en las zonas federales, en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o de concesión federal, en los problemas que abarcaran dos o más Estados o un Estado y las Zonas federales, en los conflictos derivados de contratos de trabajo que tuvieran por objeto la prestación de trabajos contínuos y de la misma naturaleza a su vez en un Estado y en otros de la República y en los casos en que, por convenio de la mayoría de representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción del Gobierno Federal.

En el Decreto respectivo que creó estos nuevos organismos, se previno, acatando la disposición constitucional, que la Junta Federal citada se integraría por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno nombrado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. A continuación transcribimos el decreto por el que se estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

"Al margen un sello que dice: Poder Ejecutivo Federal. - Estados Unidos Mexicanos. - México. - Secretaría de Gobernación. El C. Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos se ha servido dirigirme el siguiente decreto: "Plutarco Elías Ca--

lles, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed: Que en ejercicio de las facultades que me concede el artículo 89 de la Constitución General de la República, en su fracción I, a fin de que tenga su exacto cumplimiento lo mandado en el artículo 119, caso XI, de la Ley de Ferrocarriles de 24 de abril de 1926 (1); el artículo 1o. de la de 6 de mayo de 1926, que federalizó la energía eléctrica (1) artículo 6o. de la Ley de Petróleo, de 26 de diciembre de 1925 (2), y 6o. de la Ley de Industrias Minerales (3), que declara de jurisdicción federal todo lo relativo a dichas industrias y, obedeciendo a la necesidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo que surgen en las zonas federales, en concordancia con la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, de 25 de diciembre de 1917, y en cumplimiento del mandato de la fracción XX del artículo 123 en relación con el 11 transitorio Constitucional, he tenido a bien expedir el siguiente DECRETO: Artículo 1o. se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en esta ciudad, y las Regionales de Conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento.- Artículo 2o. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones.- Artículo 3o. La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva: a) En las zonas federales. b) En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal. c) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un Estado y las zonas federales. d) En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la --

misma naturaleza a su vez en un Estado y en otros de la República. e) En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal. - Artículo 4o. En obediencia a lo ordenado por el Artículo 123, -- fracción XX, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno que nombre la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. - Artículo 5o. Se faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para que, a la mayor brevedad posible, expida el reglamento que norme el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. - Por tanto, mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento. - Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal, en México, a los diecisiete días del mes de septiembre de mil novecientos veintisiete. P. Elías Calles. - Rúbrica. - El Secretario de Estado y del Despacho de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones. - Rúbrica. - Al C. Ing. Adalberto Tejeda, Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación. - Presente". - Lo comunico a usted para su publicación y demás fines. - Sufragio Efectivo. No Reelección. - México, a 22 de septiembre de 1927. - El Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación, A. Tejeda".

Desaparecida la facultad de legislar en materia de trabajo, que tenían los Estados de la Federación, como consecuencia de la consiguiente reforma al artículo 123 de la Constitución, lo que ocurrió en el año de 1929, la atribución legal para expedir leyes sobre el trabajo, quedó únicamente al H. Congreso de la Unión, aunque con la modalidad de -

que la aplicación y vigilancia de dichas leyes quedaba conferida a las autoridades locales en los asuntos reservados a su competencia.

Creada la nueva situación constitucional, en el año de 1931, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, cuya influencia - en los servicios administrativos del trabajo fué de gran importancia, - ya que precisó con mayor amplitud quiénes eran las autoridades a cuyo cargo quedaban los mismos, así como también porque reglamentó en - forma abundante y concreta los procedimientos que debían observarse en la solución de las demandas laborales. Dichas autoridades fueron: Las Juntas Municipales de Conciliación, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Federales de Conciliación, la Junta - Federal de Conciliación y Arbitraje, los Inspectores del Trabajo y las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; posteriormente se adicionó la Ley, incluyendo a la Secretaría de Educación Pública, con compe-- tencia para vigilar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones que, en materia educativa, establece la Constitución.

FUNDAMENTO LEGAL

El fundamento legal de nuestros tribunales sociales del trabajo lo encontramos en la fracción XX, del Apartado A) del Artículo - 123, de la Constitución General de la República, que a la letra dice: - "XX.- 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".

De lo anterior se desprende que los medios idóneos para la solución de los conflictos del trabajo, son la conciliación y el arbitraje. Jorge Scelle, define la conciliación como tentativa de arreglo -- amigable en el curso del cual cada una de las partes en litigio es sollicitada para consentir una transacción, con objeto de evitar el conflicto proplamente dicho. Este autor incurre en el error de tomar a la conciliación como sinónimo de transacción. La conciliación es un procedimiento de aveniencia entre las partes y la transacción es un contrato que - implica no solo la prevención del conflicto, sino incluso la renuncia de derechos, lo que expresamente prohíbe el artículo 123 Constitucional y el numeral 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

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

La conciliación es obligatoria en los conflictos individuales y colectivos jurídicos, excepto en los colectivos económicos, - ya que en esta clase de conflictos, el Estado a través de los Tribunales del Trabajo, ejerce una auténtica política distributiva de la riqueza pública.

Respecto al arbitraje, éste tiene dos objetivos: prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo y presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos. Si se aceptan esas bases, no tienen carácter de arbitros privados sino públicos; no es la voluntad de las partes la que las organiza y establece, es la disposición de la - ley.

El estudio del fundamento legal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los asuntos que conforme a la ley se les atribuyen, - lleva a considerar que son órganos complejos y peculiares. No puede -

afirmarse que encuadren dentro del sistema orgánico que tenga alguno - de los llamados Poderes Constituidos.

A nuestro entender, cuando las Juntas resuelven conflictos de naturaleza económica, realizan la función legislativa de crear una norma genérica para la empresa o empresas afectadas por el laudo o sentencia colectiva, de manera impersonal y abstracta. O dicho como Scelle, crean un orden que se impone a todos quienes estén en su hipótesis en forma permanente. Es cierto también que esa ley material no es principalmente legislativa, puesto que no sigue el proceso conveniente al Poder que le dá su nombre y tampoco el órgano tiene apariencia de Congreso, como el laudo colectivo no alcanza a toda la población. Las Juntas, además, representan no solo el interés general de la nación, sino y principalmente el de las clases en pugna y es en esa función, en la que atañe a los conflictos de naturaleza económica, como mejor se perfila con carácter institucional en el Derecho del Trabajo, pues el derecho no lo produce solamente el Estado, sino que a su producción pueden concurrir y concurren los grupos sociales.

Cuando las Juntas resuelven conflictos de naturaleza jurídica sean individuales o colectivos, a nuestro entender realizan la función jurisdiccional, al través de una forma procesal, y orgánicamente funciona como un tribunal, pero esto no es todo.

Cuando registran un sindicato, cuando reciben en depósito contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, o proven a la observancia de la ley sin forma de juicio, a nuestro entender realizan la función administrativa, aunque el órgano sigue teniendo apariencia de tribunal.

La acción de las partes en pugna en el Derecho del Trabajo, es ejercitada de acuerdo con los lineamientos señalados por el derecho procesal del trabajo, con el objeto de hacer intervenir como en todos los casos de ejercicio de acciones procesales, a un órgano del Estado. Este órgano del Estado es, ya lo hemos dicho, el Tribunal de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, este órgano del Estado pertenece, de acuerdo con la doctrina clásica de los tres Poderes, ¿al Poder Ejecutivo o al Poder Judicial?. El Maestro Trueba Urbina afirma que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho (no judiciales), porque en todo conflicto de trabajo fallado a verdad sabida y buena fe guardada, siempre tienen obligación de aplicar el derecho: estricto, consuetudinario o equitativo. (3) Agregando: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creadas por la fracción XX del artículo 123 de la Declaración de 1917, constituyen un nuevo tipo de órganos estatales. Por consiguiente, no se les

(3) Trueba Urbina, Alberto. - DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. - Edit. Porrúa, S.A. - México, 1970, Pág. 241.

puede aplicar la doctrina sobre clasificación de las funciones del Estado, establecida para los clásicos Poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Y desde este punto de vista, es inútil hablar de aspectos formales y materiales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en atención a su calidad de órganos nuevos del Estado y a la naturaleza especial de sus funciones. Porque la independencia de las Juntas, frente a los clásicos Poderes, surge de su propia estructura constitucional.

En efecto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades estatales compuestas de representantes de obreros, patrones y del Gobierno, a cuya competencia se encomienda la resolución de los conflictos del trabajo; de tal manera que una vez designados los titulares de estas representaciones, quedan sujetas a normaciones jurídicas generales, sin que pueda sostenerse válidamente dependencia de las clases sociales, obrera y patronal, ni del Poder Ejecutivo, que designan al representante del Gobierno. (4)

Por lo que respecta a los criterios sustentados en la jurisprudencia, con miras a determinar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es de advertir, que tales criterios no han sido uniformes y han fluctuado en las diversas afirmaciones siguientes:

1. - Que son tribunales administrativos con funciones jurisdiccionales;

(4) Trueba Urbina, Alberto.- Op. Cit. pág. 257 y ss.

2.- Que son tribunales de conciencia; 3.- Que son tribunales de equidad, distintos de la autoridad judicial; 4.- También se ha dicho, para oponerse a la tesis de litigantes al servicio de intereses patronales, - que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales, porque al decidir los conflictos de trabajo, no están en pugna con el artículo 13 Constitucional, desde el momento que el legislador constituyente las estableció en el artículo 123 Constitucional, fijando los lineamientos generales de acuerdo con los cuales deben funcionar, - por lo que es lógico suponer que en un mismo cuerpo de leyes no existen disposiciones contradictorias. (5)

(5) Trueba Urbina, Alberto.- Op. Cit. pág. 244.

INTEGRACION

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se componen por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno: tres representaciones integran los Tribunales Sociales del Trabajo mexicanos, por mandamiento expreso e indeformable de nuestra Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A) del Artículo 123 Constitucional.

El Maestro Trueba Urbina dice que algunos tratadistas denominan "comités paritarios" a las instituciones de derecho social, integradas por representantes de patronos y obreros, presididos por un representante del gobierno, con el fin de regular la vida de la profesión o grupo de profesiones de que se trata, en el territorio de la jurisdicción del comité. Dice el maestro Trueba, y estamos de acuerdo con él, que estrictamente hablando, la expresión "comités paritarios" es impropia para designar órganos tripartitas, compuestos de tres entidades, porque de acuerdo con la lexicología de la palabra "paritario" proviene de par, por lo que no es aplicable a órganos tripartitas. Nuestros Tribunales del Trabajo, por lo tanto, no tienen composición paritaria sino tripartita (6), si bien, debe haber paridad en las representaciones del trabajo y el capital.

(6) Trueba Urbina, Alberto.- TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-Ed. Porrúa, S.A.- México, 1965, p. 116.

Artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo.- La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el Capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y Territorios y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones - en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada seis años. (Art. 648). - Se celebrarán tantas convenciones, como Juntas Especiales deben funcionar en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 652 de la Ley, señala que los representantes - de los trabajadores serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designen y, a continuación señala, que tienen derecho a designar delegados a las convenciones: Los sindicatos de trabajadores debidamente registrados, así como los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un período no menor de seis meses - durante el año anterior a la fecha de la convocatoria. Cuando no existan sindicatos registrados, de acuerdo con el artículo que venimos comentando, serán considerados miembros de los sindicatos los trabajadores registrados en los mismos cuando estén prestando servicios a un patrón

o hubiesen prestado servicios al mismo por un período de seis meses - durante el año anterior a la fecha de la convocatoria.

Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un período no menor de seis meses durante el año anterior a la convocatoria, designarán un delegado en cada empresa o establecimiento, y por último, señala que las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos o por la que designen los trabajadores libres.

Por lo que se refiere a los representantes de los patrones, el artículo 653 de la Ley, dice que serán designados en las convenciones por los mismos patrones o por sus delegados y, a continuación señala que tienen derecho a participar en la elección los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio, así como aquellos patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio; los señalados en primer término -- designarán un delegado y, los señalados en segundo lugar podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta-poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector de Trabajo. Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos.

A este respecto, la H. Suprema Corte de Justicia de la

Nación, en Ejecutoria de 30 de Abril de 1925, "Enrique Villar", sostuvo la tesis de que el artículo 123 Constitucional no dá a los patronos y obreros la facultad de nombrar a sus representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que les impone la obligación de hacerlo; por lo importante de esta Ejecutoria, transcribimos la parte relativa de la misma:

II.- El otro agravio se hace consistir en que la notificación de referencia no puede ser violatoria de garantías individuales, puesto que sólo constituye una invitación al quejoso para que ejercite el derecho que le concede el artículo 257 del Código del Trabajo, sin que se le haya conminado con multa o con la imposición de algún otro correctivo, porque a nadie puede compelérsele para que ejercite un derecho. Este agravio sí es procedente porque a pesar de que la autoridad responsable, en su informe con justificación, manifestó que no es exacto que se obligue al quejoso a hacer el nombramiento de representantes, el juez concedió el amparo, fundándose en que al artículo 277, impone una multa a quienes no designen representantes, convirtiendo así la facultad de nombrar, en una obligación que no es establecida por el artículo 123 de la Constitución. En primer lugar, el artículo 277 de la Ley del Trabajo impone una multa hasta de \$50.00 a las partes que se nieguen a integrar la Junta de Conciliación Temporal de que habla, el 251 de la misma Ley, no comprendiendo esta disposición a los obreros o patronos que se niegan a integrar la Junta de Conciliación Permanente, motivo por el cual es inaplicable el referido artículo 277 al caso presente, y así lo -

comprendió la autoridad responsable, puesto que no ha pretendido obligar ni ha conminado con multa o correctivo alguno al señor Enrique Villar, en caso de que no designe los representantes que integren la Junta de Conciliación Permanente. Por otra parte, la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, no da a los patrones y obreros la facultad de nombrar a sus representantes, sino que les impone la obligación de hacerlo, como se desprende de la redacción clara y categórica de esta fracción, sin que pueda alegarse que, si conforme a la fracción XXI del precepto citado, el patrono puede rehusarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, puede negarse también a nombrar representante que la integre; porque su existencia es necesaria para que los patrones puedan someter a su decisión, las diferencias o los conflictos que tengan con sus obreros, acepten o no el laudo que se pronuncie. Si no se ha conminado al quejoso con multa para que integre la Junta de Conciliación Permanente, y aunque así fuera, sí tiene obligación de nombrar sus representantes que integran dicha Junta, conforme a las fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución, está justificado el agravio que invoca la autoridad responsable y debe revocarse la sentencia recurrida". (7)

El Estado, interesado en la integración de los Tribunales Sociales del Trabajo, y como garantía de las clases sociales en la elección de sus representantes, interviene publicando la convocatoria para la elección de representantes y presidiendo las convenciones.

(7) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Quinta Epoca, 2a. parte, pp. 1027 y 1028.

Artículo 650 de la Ley Federal del Trabajo.- El día primero de octubre del año par que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes.

Artículo 651 de la Ley Federal del Trabajo.- La convocatoria contendrá:

I.- La distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la Junta;

II.- La autoridad ante la que deban presentarse los padrones y credenciales;

III.- El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y

IV.- El lugar, local, fecha y hora de celebración de las Convenciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 659.

La elección de los delegados, tanto obreros como patronales, es indirecta y se hace por los comités o directivos de sus respectivas agrupaciones, debiendo acreditarse ante el Ejecutivo correspondiente de la manera siguiente:

Las credenciales deberán registrarse ante las Direcciones o Departamentos del Trabajo de las Entidades Federativas, y ante el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y --

Previsión Social si se trata de jurisdicción federal, a más tardar el día - 15 de Noviembre del año de la elección, según lo dispone el artículo 658.

La autoridad registradora calificará, con vista de los datos del Inspector de Trabajo, el número de votos que corresponda a cada credencial.

Los delegados y los patronos independientes, tendrán en las convenciones un número de votos igual al de los trabajadores que -- aparezca certificado en sus credenciales.

Las convenciones para elegir representantes de los trabajadores y patronos en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con la convocatoria respectiva, se llevarán a cabo el día 5 de Diciembre de los años pares que correspondan, en las Capitales de los Estados y de los Territorios, o en el lugar de residencia de la Junta. -- Quedando señalado el procedimiento por el artículo 660 de la Ley.

El procedimiento electoral culmina con la constitución - legal de la Junta:

Artículo 663 de la Ley Federal del Trabajo.- El primer día hábil del mes de enero siguiente, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tomarán a los representantes electos la protesta legal y después de exhortarlos para que admi-

nistren una justicia pronta y expedita, declararán constituida la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje y la de Conciliación Permanente.

Como hemos podido observar, la nueva ley introdujo algunas modificaciones para facilitar la designación de los representantes del trabajo y de los patronos en los organismos de trabajo. Es conveniente -- hacer destacar el hecho de que se aumentó a seis años el período de duración de los representantes, que en la ley anterior era de dos, y para -- ello se tomó en cuenta, que dos años no les permite ni un conocimiento ni una experiencia suficientes acerca de los problemas que se debaten -- ante las Juntas.

Lo anterior, a mi modo de ver, adquiere aún mayor importancia ya que por lo regular el representante del capital es casi siempre un abogado conocedor de la materia, no así, el representante del trabajo, ya que éste último es casi siempre un obrero miembro del sindicato, y -- aún cuando en ciertas ocasiones son gente con cierta experiencia en derecho laboral, siempre estarán en desventaja frente a los abogados representantes del capital, desde luego, pensamos que el hecho de que el representante del trabajo sea un obrero y no un abogado, obedece no a que el sindicato no pueda pagar un profesionista que lo represente, ya que -- existen asociaciones profesionales con los medios económicos suficientes para subvenir a este tipo de gastos, sino más bien, a que es de más

impacto ante la clase trabajadora, el estar representados por un miembro de su misma clase, puesto que conoce directamente por propia apreciación, de los problemas prácticos del oficio, que se ventilan, y el cual desde luego, puede estar asesorado por el abogado sindical. Por las razones antes expuestas, pensamos que el haber aumentado la nueva ley de dos a seis años el período de su encargo a los representantes citados, permite, un mayor conocimiento de los problemas que se plantean ante las Juntas, lo que se traduce en una mejor defensa de los intereses que representan.

Además de los representantes del capital y del trabajo -- que hemos mencionado anteriormente, integran las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, un representante del gobierno a quien la ley le encomienda la presidencia del Tribunal. En la práctica los representantes gubernamentales ejercen una función equilibradora en los conflictos y en la lucha de clases.

Los representantes del gobierno ante las Juntas Locales, son nombrados por los Ejecutivos locales, con el carácter de presidente de dicho tribunal.

Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.- La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la

industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En los diversos Grupos de cada Junta, el Presidente tiene Auxiliares nombrados por los Ejecutivos locales, cuyas funciones son - las mismas que las de aquél, en cuanto a la dirección del procedimiento: Proponer soluciones conciliatorias, preguntar a los otros representantes si necesitan mayor instrucción para mejor proveer, etc. Además, los Auxiliares deben formular actualmente el dictamen, apreciar hechos y pruebas y establecen conclusiones, lo que acerca el procedimiento al principio de inmediatez, ya que son ellos quienes generalmente toman conocimiento directo de los juicios.

El Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es equiparado al Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, y los Presidentes de las Juntas Especiales de la citada Junta, son equiparados a los Magistrados del mismo Tribunal Superior de Justicia.

FUNCIONAMIENTO

Señala el artículo 606 de la Ley, que la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605, quedando el Pleno y las Juntas Especiales integrados en la forma que disponen los artículos 607 y 609, respectivamente.

Artículo 607 de la Ley Federal del Trabajo.- El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo.- Las Juntas Especiales se integrarán:

I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y

II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Ahora bien, para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales, este se rige por lo dispuesto en el artículo 620 de la Ley.

Artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. - En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;

II. - En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a). - Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución del patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

b). - La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c). - Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d). - En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumarán al del Presidente o al del Auxiliar.

III. - Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial

y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Respecto a la fracción II inciso a), del artículo transcrito, el maestro Trueba Urbina comenta: "Pretende evitar que se suspendan las audiencias por ausencia de los representantes del capital y del trabajo; aunque es loable el propósito, sin embargo originará nulidades del procedimiento, porque a la luz de la fracción XX, apartado A), del artículo 123 Constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se componen no solo con el representante del gobierno, sino con los representantes del capital y del trabajo, por lo que faltando éstos la Junta no está integrada constitucionalmente y el Presidente o Auxiliar, por sí solo no puede llevar a cabo las audiencias. Cuando menos se requiere la presencia de alguno de los representantes del capital o del trabajo. La influencia de los primeros es notoria y entraña un peligro para los trabajadores libres, como en ocasiones también lo son para éstos los segundos". (8)

(8) Trueba Urbina, Alberto.-NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A.- México, 1970, p. 299.

Nosotros pensamos que con este precepto se dá flexibilidad y rapidez al procedimiento laboral, ya que se evitan los desintegramientos de los Grupos Especiales para diferir audiencias. Por otra parte, creemos que, las objeciones de constitucionalidad aducidas por el maestro Trueba Urbina provienen de la confusión existente entre integración y funcionamiento, distinción que tiene el propósito de evitar que los representantes de los trabajadores y de los patronos desintegren las Juntas e impidan su funcionamiento.

Artículo 610 de la Ley Federal del Trabajo.- Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituídos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

- I.- Competencia;
- II.- Nulidad de actuaciones;
- III.- Substitución de patrón;
- IV.- En los casos del artículo 727; y
- V.- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 806.

El maestro Trueba Urbina dice: "La substitución de iure de los Presidentes de las Juntas y de las Especiales se inicia, según el espíritu del precepto, desde que éstos reciben el escrito de demanda o

reclamación o cualquiera solicitud de impulso procesal, para el efecto de citar a las partes a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Esto quiere decir que los Presidentes de dichas Juntas no tienen facultad para intervenir durante la tramitación del proceso laboral, sino tan solo para dictar el laudo o resolución final en los conflictos, salvo los casos que versen sobre competencia, nulidad de actuaciones, sustitución de patrón, desistimiento de la acción, inactividad procesal y práctica de diligencias de oficio y cuestiones relacionadas con peritos e informaciones, en conflictos colectivos económicos". (9)

El Presidente de la Junta será substituído en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto, se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad. Artículo 613.

Para la audiencia de discusión y votación del laudo -- será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patronos, por lo menos.

Los Presidentes de las Juntas Especiales serán substituídos en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Auxiliar que esté conociendo del negocio. Artículo 635.

(9) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A. - 5a. Edición. México, 1970, p. 294.

CAPITULO III

LA JURISDICCION SOCIAL DEL TRABAJO

- 1.- Concepto Social.
- 2.- Características.
- 3.- Competencia.
- 4.- Clases de Competencia.

CONCEPTO SOCIAL

El origen del vocablo "jurisdicción", se encuentra en las voces latinas JUS (derecho) y DICERE (decir), lo que significa: decir el derecho, declararlo.

La mayoría de los tratadistas, para definir el concepto, han atendido al órgano del Poder Público del cual emana el acto, o a realizar una completa diferencia entre el acto administrativo y el acto jurisdiccional; concluyendo algunos en el sentido de que sólo el Poder Judicial puede llevar a cabo actos jurisdiccionales; y otros, diciendo que son actos jurisdiccionales aquéllos en que se persigue un fin privado, en contraposición a aquéllos en que el fin es de orden público.

El Licenciado Campillo Camarillo, en su compilación "Apuntamientos de Derecho Procesal Civil", cita la siguiente definición: "Jurisdicción es la potestad que tienen determinadas autoridades, para aplicar y llevar a su debido cumplimiento las leyes civiles y penales. La jurisdicción no es otra cosa que el poder conferido a los tribunales, para decidir de los conflictos de derecho".

Se desprende de la definición anterior, que no es esencial la controversia, se presupone el "imperium" que debe tener el tribunal para hacer cumplir sus determinaciones y se acepta al mismo -

tiempo que los Poderes Ejecutivo y Legislativo realicen actos jurisdiccionales, pues en la definición no se dice que sea exclusiva del Poder Judicial la realización de actos jurisdiccionales; y es frecuente en la práctica, a pesar de la división de Poderes, que cada uno de ellos realice en ciertas ocasiones, actos correspondientes a los otros dos, actos éstos que deberían en cuanto fuera posible, ser realizados por el Poder correspondiente.

Existe otra acepción del concepto jurisdicción, es aquella que se refiere al territorio sobre el cual se extiende la potestad del tribunal, o mejor dicho, de la autoridad jurisdiccional, para hacer cumplir el derecho. En realidad, se trata de la competencia territorial del Tribunal o Autoridad jurisdiccional, esto ha dado origen a muchísimas equivocaciones, pues se le toma indistintamente como jurisdicción - atendiendo al territorio o bien como facultad para conocer y decidir las cuestiones de derecho.

La jurisdicción de todo tribunal está delimitada por su propia "competencia", o sea, que la facultad de las autoridades para decidir las cuestiones de derecho se encuentra limitada por la competencia de dichas autoridades. Así, toda competencia presupone jurisdicción, pero no toda jurisdicción presupone competencia. Con razón se ha dicho, que la jurisdicción es el género y la competencia la diferencia especí-

fica. (1)

Los Tribunales Sociales del Trabajo son autoridades con potestad para aplicar y llevar a su debido cumplimiento las leyes del trabajo, tienen poder para decidir sobre los conflictos de derecho, en la rama del derecho del trabajo.

Recordando la definición anterior, vemos que 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 entre trabajadores y patrones 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 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.

(1) LOS CONCEPTOS JURISDICCION Y COMPETENCIA DEL DERECHO COMUN APLICADOS AL DERECHO DEL TRABAJO. - Lomelín Pastor, David. - Tesis Profesional. - pp. 13 y 14.

CARACTERISTICAS

Dentro de la jurisdicción especial propia de la rama del trabajo, podemos afirmar que nuestro derecho social del trabajo, acepta para su aplicación, dos clases de jurisdicción: común y federal.

Existen, de acuerdo con nuestra Carta Fundamental y la Ley Federal del Trabajo, dos clases de tribunales del trabajo, a saber: Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las cuales tienen, respectivamente, por el campo de su conocimiento, jurisdicción común y jurisdicción federal, pues mientras que a las primeras corresponde la aplicación de las leyes del trabajo, en términos generales, a la segunda corresponde el conocimiento de -- los casos de excepción, por razones especiales, como lo es el hecho -- de que en ciertas industrias el interés del conflicto no concierne solo a una Entidad Federativa, sino a varias o a la Federación, por ejemplo -- Ferrocarriles, Minería, Industria Textil, etc.

Si los casos en que toma conocimiento la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se dejaran al conocimiento de los tribu-- nales del trabajo locales, se ocasionarían nuevos conflictos por la extensión de esas industrias, a dos o más Entidades, cuyos tribunales -- dictarían , o bien sentencias iguales, o bien contradictorias, surgiendo

en este caso, el problema de saber cuál debía subsistir, perjudicándose con esto los intereses de los trabajadores, los de la comunidad y la economía del país.

De lo anterior, se desprende que las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, tienen dentro de la rama del derecho del trabajo, jurisdicción común, porque conocen de la generalidad de los conflictos surgidos de las relaciones obrero-patronales, en tanto que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene jurisdicción federal en virtud del privilegio excepcional que tiene para conocer de los conflictos de trabajo que en forma limitativa marca la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 358, 359, 360 y 361, en relación con la fracción X, del artículo 73 Constitucional.

COMPETENCIA

La competencia o limitación que tiene la jurisdicción de las autoridades jurisdiccionales, se realiza por medio de la organización de los tribunales, y es una resultante de la aplicación del principio de la división del trabajo, con el objeto de facilitar la administración de justicia en beneficio del grupo social.

La palabra competencia tiene dos acepciones íntimamente relacionadas con el derecho procesal. La primera de ellas, confundida muy a menudo con el concepto de jurisdicción, es, a saber: "La limitación que tiene toda autoridad jurisdiccional para conocer, dentro de su jurisdicción, de determinados asuntos". Limitación que atiende exclusivamente a la división del trabajo.

Es de hacerse notar que en toda la Legislación Mexicana, se aplica indistintamente el concepto jurisdicción, como potestad de las autoridades para conocer y decidir los conflictos de derecho; como circunscripción territorial dentro de la cual, la autoridad ejerce su jurisdicción y como limitación de la jurisdicción de estas autoridades.

La segunda acepción de la palabra, se encuentra en relación complementaria con la anterior, pues resulta precisamente de la limitación de la jurisdicción de cada tribunal. Va dirigida a los juicios -

o contiendas que se entablan entre las autoridades jurisdiccionales para determinar cuál es la autoridad indicada para conocer de un negocio en concreto, respecto del cual varias creen serlo. Es conocida con el -- nombre de "Cuestiones de Competencia". (2)

Competencia, dice el maestro Trueba Urbina, es el derecho que tiene un juez o tribunal para conocer de un asunto, por su calidad o cantidad; en otros términos, es la actitud o capacidad del órgano del Estado para ejercer el poder jurisdiccional, como función pública -- que satisface los intereses protegidos por el derecho. (3)

El mismo autor manifiesta que según Hugo Rocco, la -- competencia se funda en diversos conceptos, a saber:

a).- El criterio que resulta de la materia y del valor de la causa: criterio objetivo, en cuanto depende del objeto de la controversia. A este criterio corresponde la competencia por la cuantía y por la materia (competencia objetiva).

b).- El criterio tomado del territorio adscrito a la función de cada Magistrado. A éste corresponde la competencia por razón del -- territorio.

c).- El criterio sacado de la función del Magistrado a cuyo

(2) Op. Cit. pág. 19

(3) Trueba Urbina, Alberto. - TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. - Editorial Porrúa, S.A. - México 1965. p.144.

examen se lleva la controversia. A este criterio corresponde la competencia funcional, llamada así porque deriva de la función del Magistrado que ha de juzgar la controversia. En la competencia funcional entra la competencia por grado, como consecuencia del principio según el cual ninguna competencia se decide definitivamente por un solo Magistrado, sino que se deja a la voluntad libre del ciudadano -obtenida la decisión de un primer Magistrado- obtener una segunda de un magistrado de grado superior. (4)

Como hemos visto al principio del presente capítulo, -- para establecer la competencia de los diversos tribunales que tienen una misma jurisdicción, se siguen diversos criterios, consideramos que los antes citados son los más relacionados con los Tribunales sociales del Trabajo, que son el objeto de nuestro estudio.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, se ocupaba del problema de la competencia en el Capítulo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En la Ley actual, los artículos 527, 528 y 529 señalan cuáles son los asuntos de competencia federal, y por exclusión los de competencia local, lo cual es congruente con lo señalado por el artículo 123 Constitucional que establece en su fracción XXXI, que la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades locales, salvo -

(4) Trueba Urbina, Alberto.- Op. Cit. p. 144.

los casos expresamente consignados en la propia fracción como competencia de las autoridades federales, pues como sabemos, la aplicación de las leyes del trabajo se distribuye entre las autoridades federales y las Entidades Federativas. Lo cual está en concordancia con el artículo 124 de la Constitución que dispone: "Las facultades que no están expresamente concedidas por la Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados".

La Competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encuentra señalada en el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice:

"Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Las Juntas Municipales de Conciliación, son competentes para conocer únicamente en conciliación y dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí, o entre patrones entre sí, -- derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados -- con éste, ya sea que tengan carácter de individuales o de colectivos, -- siempre que no sean de la competencia de las Juntas Federales. En los --

casos en que no sea posible obtener un avenimiento entre las partes, deben elevar el conflicto al conocimiento de la Junta Central correspondiente, y cuando las partes lleguen a un arreglo, deben sancionar el convenio que ante ellas se celebre.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, son competentes: 1).- Para conocer en conciliación de todas las dificultades o conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, entre trabajadores entre sí o entre patronos entre sí, siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, y que afecten a todas las industrias del Estado representadas en la Junta; 2).- Para conocer y resolver en arbitraje las diferencias o conflictos anteriores, cuando no se hubiere obtenido un arreglo entre las partes; 3).- Para declarar la licitud o ilicitud de los paros cuando afecten a todas las industrias del Distrito Federal, del Estado o Territorio de que se trate; 4).- Para tramitar y decidir lo relativo a la cuestión del salario mínimo; y 5).- Para cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas Municipales de Conciliación.

Las Juntas Federales de Conciliación, se encuentran reducidas en cuanto a su competencia a procurar que las partes arreglen sus diferencias en forma amistosa, sancionando en todo caso los convenios que ante ella se celebren. En los casos en que no sea posible obtener un

avenimiento entre las partes, deben remitir los expedientes a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su estudio y resolución; sin embargo, en los conflictos en que intervienen, pueden emitir su opinión manifestando cuál de las partes tiene la razón, tomando en consideración lo manifestado por ellas en las audiencias respectivas. Finalmente, las Juntas Federales tienen la obligación de practicar todas las diligencias ordenadas por la Junta Federal de la Ciudad de México, así como cumplir con todas las instrucciones que ésta dicte para el mejor despacho de los negocios.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por razón de la materia es competente para conocer de los conflictos que se refieran: I.- A las empresas de transportes en general que actúen en virtud de un contrato o de una concesión federal; II.- A las empresas que se dediquen a la extracción de materias minerales que correspondan al dominio directo de la Nación, de acuerdo con el artículo 27 Constitucional y sus leyes reglamentarias, y a las industrias conexas con aquéllas; III.- A las empresas que importen o exporten energía eléctrica o cualquiera otra fuerza física, por virtud de una concesión federal; IV.- A la generación y trasmisión de fuerzas físicas por empresas de jurisdicción o concesión federal cuando sus actividades abarquen dos o más Entidades Federativas; V.- A industrias de jurisdicción federal o local, cuando el conflicto afecte a dos o más Enti-

dades Federativas; y VI.- Al contrato colectivo que haya sido declarado obligatorio en los términos del artículo 58, cuando deba regir en más de una Entidad Federativa.

CLASES DE COMPETENCIA

La Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de competencia, a saber: competencia en razón de la materia y competencia en razón del territorio.

Respecto a la competencia por razón de la materia, señala el artículo 730 de la Ley:

"La competencia en razón de la materia se rige por las disposiciones contenidas en los artículos 123, Apartado "A", - fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley".

Por lo que al remitirnos a la fracción XXXI, del Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Política, encontramos:

"XXXI. - La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, -- eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación - de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los -- mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en - todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que -- sean administradas en forma directa o descentralizada por el - Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato

o concesión federal y las industrias que les sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva".

A la competencia por razón de la materia, la Ley Federal del Trabajo le llama también competencia constitucional, ya que la competencia de las autoridades federales es expresa y la competencia no establecida en favor de las autoridades federales, corresponde a las autoridades locales, lo cual se desprende del artículo 124 Constitucional, que dispone que todas las facultades que no estén expresamente concedidas a los Poderes Federales, se entienden reservadas a los Estados. Señalando el Artículo 527 de la Ley:

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:

- I.- La industria minera y de hidrocarburos;
- II.- La industria petro-química;
- III.- Las industrias metalúrgica y siderúrgica, abarcando -- la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos -- laminados de los mismos;
- IV.-La industria eléctrica;
- V.-La industria textil;

- VI.- La industria cinematográfica;
- VII.- La industria hulera;
- VIII.- La industria azucarera;
- IX.- La industria del cemento;
- X.- La industria ferrocarrilera;
- XI.- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- XII.- Empresas que actúen en virtud de un contrato o - concesión federal y las que les sean conexas;
- XIII.- Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;
- XIV.- Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; y
- XV.- Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.

Como puede verse, la competencia de las autoridades federales es expresa y la que no se establece en su favor es competencia de las autoridades locales. La presente teoría deriva del artículo 124 Constitucional, que dispone que todas las facultades que no estén expresamente concedidas a los Poderes Federales se entienden reservadas a los Estados. Los asuntos de competencia pues, de las Autoridades Federales, se fundan en la fracción XXXI del artículo 123, Apartado "A" de la Carta Fundamental.

A este respecto, existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en el sentido de que "la competencia federal, debe quedar - plenamente acreditada. Si no queda demostrado en autos que la empresa

demandada pertenece a las industrias que señalan los artículos 123 - fracción XXXI de la Constitución Federal y su relativo 359 de la Ley Federal del Trabajo, o que actúa exclusivamente en virtud de un contrato o concesión federal o se trata de una empresa descentralizada o administrada en forma directa por el Gobierno Federal, ni que el actor prestara sus servicios en zona federal; no se surten los requisitos que establecen los preceptos aludidos, para que un asunto sea de la competencia de las autoridades federales del trabajo, ya que estas autoridades sólo tienen competencia en los casos de excepción a que dichos preceptos se refieren". (5)

En cuanto a la competencia por razón del territorio, ésta se rige por las normas que establece el artículo 731 de la Ley, a saber:

- I.- Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de la prestación de los servicios;
- II.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a).- La Junta del lugar de la prestación de los servicios. Si éstos se prestaron en varios lugares, la Junta de cualquiera de ellos.
 - b).- La Junta del lugar de celebración del contrato.
 - c).- La Junta del domicilio del demandado;

(5) Breña Garduño, Francisco y Cavazos Flores, Baltazar.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA.- 1a. Edición, 1970, T. II, p. 407.

- III.- En los conflictos colectivos, la Junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;
- IV.- Si se trata de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo; y
- V.- En los conflictos entre patrones y trabajadores -- entre sí, la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado.

Este artículo señala la competencia en razón del territorio estableciendo reglas diferentes para determinar las competencias, divide los casos que correspondan a las Juntas de Conciliación de aquellos que son propios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y trata por separado los conflictos colectivos, la cancelación del registro de un sindicato y los conflictos de patrones y trabajadores entre sí.

Para el primer caso, tratándose de las Juntas de Conciliación, se fija la competencia por razón del lugar donde se presten los servicios. Respecto a la Junta de Conciliación y Arbitraje, se permite al actor escoger entre la Junta del lugar de prestación de los servicios, en la inteligencia de que si se prestaron en varios lugares, será competente la Junta de cualquiera de ellos. Podrá también escoger la Junta del lugar de celebración del contrato o, por último, la Junta del domicilio del demandado. Probablemente el sistema que ahora sigue la Ley es más práctico respecto del trabajador, aunque se aparte de las normas que anteriormente regían esta materia y que iban señalando una Junta -

con exclusión de otra, según las circunstancias que mediaran en cada caso.

En los conflictos colectivos la competencia se decide por la Junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento. Se hace notar que la ley no distingue en este caso entre conflicto colectivo jurídico y conflicto colectivo económico, de donde esa sería la regla de competencia para los conflictos colectivos en general, salvo los conflictos colectivos que pudieran ser involucrados en las fracciones IV y V, que establecen reglas especiales aplicables con preferencia a la general.

Por último, en los conflictos de trabajadores y patrones entre sí, sería competente la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado.

En razón de la función, las Juntas se dividen en Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje, según que puedan ejercer una o dos funciones.

Esto cabría en términos generales, en el esquema de distribución de competencia de las Juntas en la Nueva Ley, porque efectivamente existen instituidas Juntas de Conciliación lo mismo Locales que Federales, y de otra parte, también Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y una Federal.

Pero acudiendo a todos los extremos de competencia regulados por la Ley, se llega a la conclusión, de que las Juntas de Conciliación es posible que no realicen esa función en los casos en que las partes no estén de acuerdo, en razón de que constituyen una instancia optativa, y en otros casos las propias Juntas de Conciliación dejan de serlo para convertirse automáticamente en Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando la cuantía de lo reclamado no excede de tres meses de salario (y esto es una novedad como causa de competencia en el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano).

De otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -- Locales o Federal, lo son de conciliación, bien en los conflictos cuya competencia sea del Pleno o bien de las Juntas Especiales, si el conflicto se suscita en el territorio sede de cada una de dichas Juntas, independientemente de que solo será de arbitraje en los conflictos conocidos en conciliación por la Junta de Conciliación de que provengan.

La ejecución corre a cargo de los Presidentes de las -- Juntas, sean de Conciliación y Arbitraje, sean de Conciliación Permanente, pues en el caso de las Juntas de Conciliación Accidentales, se acudiría al Presidente de la Junta más cercana de cualquiera de las primeramente citadas.

En la Ley de 1931, las cuestiones de competencia --

positiva o negativa, podían promoverse por dos medios jurídicos que - eran la inhibitoria y la declinatoria, según el artículo 431 de la citada Ley. En la Ley vigente, según lo dispone el artículo 733, las cuestiones de competencia pueden promoverse únicamente por declinatoria.

A este respecto, tenemos la opinión del maestro Trueba Urbina, quien manifiesta: "En buena hora y para evitar "chicanas" patronales, se suprimió la inhibitoria subsistiendo únicamente la declinatoria que debe hacerse valer en la audiencia de demanda y excepciones como de previo y especial pronunciamiento, sujetándose al mismo sistema procesal señalado en relación con la nulidad de notificaciones".(6)

Al amparo de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la cuestión de incompetencia debe tramitarse en forma incidental, pero regida por términos perentorios, señalados por los artículos 735 y 736, según se trate de la Junta o de una Junta Especial. Igualmente debe resaltarse el hecho de que, la excepción de nulidad de lo actuado por Junta incompetente, lógicamente trae como consecuencia la nulidad de lo actuado - por la Junta incompetente, excepto por lo que hace a los casos de huelga (el emplazamiento), y a lo actuado por una Junta Especial cuando -- sea ella la que advierta que el caso de que conoce, no es de su compe-

(6) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. -NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. -Ed. Porrúa, S.A. 5a. Edición, México, 1970. pág. 333

tencia; en estos casos será válido lo actuado aún cuando la Junta no sea competente.

CAPITULO IV

LOS LAUDOS DE LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- 1.- Concepto.
- 2.- Clases de Laudos.
- 3.- Irrevocabilidad.
- 4.- Amparo contra Laudos.

CONCEPTO

La palabra laudo viene del latín "Laus, laudis, que significa, alabanza, elogio, encomio, loa" (1), y en la Edad Media se -- empezó a usar para designar el fallo de los arbitros. En nuestra legislación actual se usa para designar a las resoluciones definitivas que -- se pronuncian en un procedimiento laboral y que ponen término a la -- contienda de trabajo en forma definitiva.

Es la resolución de mayor jerarquía que dictan los Tribunales de Trabajo, en virtud de que las normas de nuestro Derecho Laboral, por ese medio se hacen aplicables y logran tutelar y proteger a la clase trabajadora.

Analizaremos algunas de las definiciones que se han dado del laudo, para llegar a comprender plenamente el significado de esta institución.

"Es la resolución de los jueces, arbitros o arbitradores sobre el fondo de la cuestión que se les haya sometido por las partes interesadas, dictada en el procedimiento seguido al efecto" (2)

"Son las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que deciden la cuestión de fondo planteada por las partes en los

- (1) Real Academia Española. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. España, 1964, pág. 790.
- (2) De Pina, Rafael.- DICCIONARIO DE DERECHO.-1965, pág. 181.

conflictos de trabajo" (3)

"Sentencia o laudo es el acto jurisdiccional por virtud - del cual el juez aplica la norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del derecho" (4)

"Es la resolución dictada por los tribunales de trabajo - por medio de la que se decide definitivamente la controversia que les - fué planteada" (5)

"Es la sentencia pronunciada por las Juntas de Concilia- ción y Arbitraje que de manera jurídica y definitiva pone fin a un conflic- to de trabajo" (6)

No todas las definiciones mencionadas son acertadas, - pero sabiendo lo aventurado que sería tratar de dar un concepto correcto del laudo, creemos que para comprender esta figura procesal basta con señalar los elementos y características que siempre concurren en las - resoluciones.

En primer término, tenemos que se trata de una resolución

- (3) Trueba Urbina, Alberto.- TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A.-México 1965, pág. 322
- (4) Porras López, Armando.-DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Puebla 1956, pág. 239
- (5) Trigo, Octavio M.- CURSO DE DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO.- México, 1939, pág. 182.
- (6) Tapia Aranda, Enrique.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-Méxi- co, 1961, pág. 186.

definitiva, toda vez que, según lo expone el artículo 816 de la Ley, --
contra los laudos dictados por las Juntas, no procederá recurso alguno
que pueda modificarlo o revocarlo. Sin embargo, si alguna o ambas par-
tes no están de acuerdo con el señalado fallo, pueden hacer uso del --
juicio de amparo a efecto de que la Suprema Corte o los Tribunales Cole-
giados de Circuito decidan en definitiva, si el laudo debe ser confirma-
do, modificado o revocado.

Como segundo elemento característico del laudo, tenemos
que debe ser pronunciado por determinados órganos jurisdiccionales, --
exclusivamente.

En materia laboral son las Juntas de Conciliación y Arbi-
traje, locales y federal, las autoridades a quienes la Constitución en -
el artículo 123, Apartado "A", fracción XX, y la Ley Federal del Trabajo,
facultan legalmente para emitir estas resoluciones. Además, la Ley la-
boral en vigor dispone que, tratándose de asuntos cuya cuantía no exce-
da de tres mensualidades de salario, las Juntas de Conciliación sean -
Locales o Federales, permanentes o accidentales, dictarán laudo "espe-
cial" que resuelva ese conflicto. En consecuencia, si una diversa auto-
ridad pretende solucionar una controversia de trabajo, a través de una -
resolución, ésta no podrá ser laudo, en virtud de que no emana del --
órgano que la Ley expresamente señala para ese efecto.

En tercer lugar, el laudo debe resolver la cuestión planteada por las partes, ya que debe ser congruente con la litis fijada. -- Esa cuestión presentada por las partes puede ser principal o interlocutoria. Si es incidental, de conformidad con el artículo 725 de la Ley, -- queda a juicio de la Junta resolverla de inmediato o decidirla hasta el momento de dictar el laudo definitivo; en consecuencia, ésta resolución generalmente se refiere a la principal cuestión controvertida, la cual -- también puede contener cuestiones incidentales.

En cuarto lugar, el laudo deberá ser dictado a verdad sabida.

Por último, esa decisión debe dar por terminado el conflicto laboral planteado, ya que en caso de no ser así, dicha resolución de ninguna manera podrá ser considerada como laudo.

Por nuestra parte, y sin pretender expresar una definición, concluimos que laudo es la resolución que pone fin a un conflicto de trabajo, jurídico o económico y, su diferencia frente a las sentencias judiciales se precisa en la Ley del Trabajo, que ordena que los laudos se -- dicten "a verdad sabida", esto es, no impera la verdad jurídica, debiéndose analizar las pruebas en conciencia, según los principios que se -- derivan del artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

La Verdad sabida, dice el maestro Trueba, es la verdad --

hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica. La apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son Tribunales de equidad o de derecho social.

El contenido del laudo está señalado en la Ley Laboral:

Artículo 780.- El laudo contendrá:

- I.- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- II.- Nombres y domicilios de las partes, de sus representantes, abogados y asesores;
- III.- Un extracto de la demanda y su contestación, que -- deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas;
- IV.- La enumeración de las pruebas y la apreciación que -- de ellas haga la Junta;
- V.- Un extracto de los alegatos;
- VI.- Las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento; y
- VII.- Los puntos resolutivos.

Respecto a la fracción VII, del artículo anteriormente -- transcrito, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dicho: "Las -- Juntas están obligadas a estudiar pormenorizadamente todas y cada una de las pruebas que rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales conclusiones". (7)

(7) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Tomos LXXXV, pág. 22 y 4725; LXXXVI, pág. 593 y 2847; y XCIV, pág. 1398.

De esta manera hemos tratado de dejar asentados los elementos constantes que debe reunir una resolución para poder ser denominada laudo, y que, en unión de las definiciones que hemos transcrito, -- nos dan una idea clara de lo que debe entenderse por esta figura procesal.

CLASES DE LAUDOS

En virtud de que los laudos son susceptibles de diferenciarse entre sí, la doctrina ha tratado de clasificarlos, atendiendo a diversos criterios. Un mismo laudo, por sus propias características, puede incluirse en una clasificación o en varias, sin embargo, consideramos que para una comprensión e identificación más completa de estas resoluciones, es conveniente señalar los diferentes criterios que se han utilizado para diferenciarlas.

Aunque son variadas estas clasificaciones, tomando en consideración nuestro sistema legal, sólo haremos referencia a las más importantes, que a nuestro juicio son: 1.- Según la autoridad que los pronuncia; 2.- Según la cuestión que resuelven; 3.- Según el conflicto que solucionan; 4.- Según los efectos que producen; y 5.- Según la naturaleza de las resoluciones que contengan.

1.- Según la autoridad que los dicta, los laudos pueden ser:

a).- Laudos pronunciados por las Juntas Locales de Conciliación, ya sean Accidentales o Permanentes. En la Ley del Trabajo de 1931, no existía esta posibilidad, porque las Juntas de Conciliación no tenían facultades para solucionar conflictos laborales por medio de

laudos, pero el legislador, buscando una pronta solución a una controversia laboral, cuando el asunto no excede del importe de tres meses de salario, facultó a las Juntas Locales de Conciliación para actuar -- como Juntas de Conciliación y Arbitraje y así pudieran conocer de dichos conflictos. El artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, a la -- letra dice: "Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las -- disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones..." Por lo que resulta aplicable el artículo 600 del mismo Ordenamiento, -- que textualmente dice: "Las Juntas Federales de Conciliación tienen -- las facultades y obligaciones siguientes: IV. - 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; ..."

b).- Laudos pronunciados por las Juntas Federales de -- Conciliación, Accidentales o Permanentes. Tampoco en la Ley del Trabajo anterior estas Juntas dictaban laudos, por lo que las disposiciones de la Ley vigente expuestas en el inciso anterior, son aplicables para el presente inciso.

c).- Laudos dictados por las Juntas Locales de Conci-- liación y Arbitraje. Estas Juntas pueden funcionar, como se vió en el -- capítulo segundo de este trabajo, en Pleno o en Juntas Especiales, --

atendiendo para ello a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo, que toma fundamentalmente en cuenta la importancia de los asuntos, como se desprende del artículo 614 de la misma, que a la letra dice: "El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes: II.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;..."

d).- Laudos dictados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Es el mismo caso del inciso anterior, ya que esta Junta también puede funcionar en Pleno o en Juntas Especiales.

2.- Según la cuestión que resuelven, los laudos pueden ser:

a).- Laudos que resuelven en definitiva la cuestión principal controvertida, tomando el nombre de laudos totales o definitivos.

b).- Laudos que resuelven las cuestiones incidentales -- que pueden presentarse durante el trámite del procedimiento, y que no se refieren al fondo del negocio. La doctrina les llama laudos interlocutorios o incidentales para diferenciarlos de los definitivos, pues aquellos sólo se refieren a aspectos procesales independientes de la cuestión principal o controversia. El artículo 725 de la Ley nos habla de los casos en que los asuntos incidentales se tramitarán por cuerda separada, pudiendo o no

suspender el procedimiento, a juicio de la Junta.

c).- Laudos mixtos, que resuelven la cuestión principal y cuestiones incidentales al mismo tiempo. El citado artículo 725, dispone que las cuestiones incidentales se resolverán junto con la principal salvo los casos previstos en la Ley o a menos que la Junta estime que deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo.

3.- Según el conflicto que solucionan, los laudos pueden ser:

a).- Laudos dictados con motivo de un procedimiento individual de naturaleza jurídica, seguido ante las Juntas. La existencia de los procedimientos tendientes a resolver conflictos individuales de naturaleza jurídica se desprende de la Ley Federal del Trabajo, pues en el Título XIV, capítulo V, hace mención en forma expresa a estos -- procedimientos y dicta las normas que regularán su trámite.

b).- Laudos dictados dentro del procedimiento llevado a cabo para solucionar un conflicto individual de naturaleza económica. La posibilidad de que exista esta clase de conflicto individual, se -- desprende del contenido del artículo 57 de la Ley del Trabajo en vigor, que textualmente dice:

"El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación

y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

"El Patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen".

c).- Laudos que concluyen un conflicto colectivo de naturaleza jurídica. El procedimiento para solucionar esta clase de controversias, de la misma manera que el individual, está regulado por los preceptos contenidos en el Título XIV, capítulo V, de la Ley Federal del Trabajo en vigor, de cuya redacción se desprende su existencia.

d).- Laudos dictados dentro de un procedimiento realizado con el fin de decidir un conflicto colectivo de naturaleza económica. En nuestro medio se ha designado a esta clase de resoluciones con el nombre de laudos, pero en la doctrina han sido denominadas sentencias colectivas, pues se considera que poseen algunos elementos que las hacen diferentes a los demás laudos. Las normas que regulan el procedimiento tendiente a obtener esta clase de resoluciones, están contenidas en el Título XIV, capítulo V, de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Además, es de hacerse notar que esta clase de resoluciones son las de mayor jerarquía, ya que resuelven cuestiones de gran importancia y trascendencia para la economía y desarrollo del país.

4.- Según los efectos que producen, los laudos pueden -

ser:

a).- Declarativos. Son los que afirman si existe o nó un derecho, es decir, cuando existe duda entre las partes respecto a un derecho acuden a los Tribunales laborales, a efecto de que, a través del laudo que en su oportunidad se dicte, declaren lo que corresponde respecto a esa cuestión.

b).- Constitutivos. Estos laudos crean, modifican o -- extinguen una situación de derecho.

c).- De condena. Encontramos esta clase de laudos -- cuando el Tribunal se da cuenta, a través del procedimiento, que la acción del actor era fundada y condena al demandado a cumplir con una obligación o a efectuar una prestación.

d).- Absolutorios. En oposición a los anteriores, cuando el actor no prueba su acción, el Tribunal absuelve al demandado.

5.- Según la naturaleza de las declaraciones que contengan, los laudos pueden ser:

a).- Laudos que condenan al pago de una cantidad. En esta clase de laudos se fija el pago de una cantidad que puede ser o no líquida, como resultado de la acción intentada.

b).- Laudos de condena de hacer. Entre estos laudos, - los más comunes son los que ordenan reinstalar a los trabajadores en sus puestos.

c).- Laudos de condena de no hacer. Un ejemplo de esta clase de laudos sería el que condenara a un patrón a no hacer trabajar a sus obreros más horas extras de las permitidas por la ley.

d).- Laudos de condena de entregar una cosa cierta. En los casos en que un laudo condena a entregar una cosa cierta y esto no puede ser posible, bien porque se haya destruído o por no poder comprobar que está en poder del demandado, se hará una valuación del objeto y se cobrará su precio, más daños y perjuicios.

e).- Laudos que condenan a firmar un documento. En esta clase de laudos no encontramos mayor problema, ya que si la contraparte se niega a firmarlo, lo hará el Presidente de la Junta en rebeldía.

De acuerdo con lo que ha quedado expuesto, ahora tenemos elementos suficientes para identificar y ubicar dentro de cada una de las clasificaciones, los laudos que pronuncien las Juntas al resolver las cuestiones que les sean planteadas, por trabajadores y patrones.

Hemos visto que la actividad de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, en los diversos procedimientos, culminan con el laudo. Haremos ahora especial hincapié en el laudo colectivo económico, ya que esta clase de laudos son los que por excelencia reflejan la función creadora de los Tribunales laborales, pues al dictarse una resolución de esta naturaleza, se crean situaciones nuevas que re-

girán las actividades de los trabajadores y patrones en una determinada empresa o grupo de empresas de una rama industrial, modificando, extinguiendo o creando normas que se aplican de una manera general.

Los laudos colectivos económicos, al igual que los especiales y los ordinarios, son: Heterónomos, bilaterales y coercitivos. "Son heterónomos desde dos puntos de vista: a) Porque derivan su validez de una norma jurídica general; y b) Porque el juez al declarar su voluntad no es autónomo, sino que es titular de un órgano del Estado, que obra dentro de los dictados de los ordenamientos; su voluntad está condicionada por las normas generales; es una norma no sólo coercitiva, sino coactiva porque existe realmente el sistema de ejecución, en el mecanismo procesal; si se niega a la sentencia su carácter coactivo, se atenta contra la validez del derecho en el sector de relaciones que supone el conflicto; y es bilateral, porque crea derechos y correlativamente obligaciones". (8)

Al parecer en el caso del laudo colectivo económico no se lleva a cabo la aplicación del principio que dice que las resoluciones se dictan mediante la aplicación de normas jurídicas o casos concretos, por no haber norma jurídica aplicable al caso en cuestión; pero según -

(8) Rojina Villegas, Rafael.- INTRODUCCION Y TEORIA FUNDAMENTAL DEL DERECHO Y DEL ESTADO.- Tomo I, pág. 53 y ss.

el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que "A falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad". En esta virtud, la Junta deberá proceder en primer término a generalizar el caso de que se trate, es decir, por inducción, de lo particular a lo general, para encontrar la norma jurídica que lo prevea; si no existe determinada, deberá integrarla siguiendo los métodos que señala el artículo a que hicimos referencia y entonces el método que seguirá la Junta será deductivo, de lo general a lo particular, por lo que esta norma regirá para el caso en cuestión y otros similares.

En cuanto a su contenido, el laudo colectivo económico, es de carácter constitutivo, y las autoridades laborales tienen amplias facultades discrecionales para dictarlo.

Al dictarse los laudos colectivos, los jueces de trabajo no están obligados a sujetarse estrictamente a la litis; puede no haber conformidad entre la demanda y lo resuelto en el laudo; el artículo 806 de la Ley laboral, autoriza a las Juntas al ejercicio de facultades dis-

crecionales en cuanto al fondo de la decisión.

En lo que respecta al alcance de los laudos colectivos, - éste no afecta solamente a las partes en conflicto, sino que sus efectos se extienden a todos los trabajadores, presentes y futuros, sindicalizados o no, de la empresa o empresas para las que se dicta.

Los laudos colectivos, por ser constitutivos no tienen - efectos retroactivos, aunque ya la H. Suprema Corte de Justicia de la - Nación ha considerado "que la resolución que se dicte en un proceso de orden económico, en el que se reconozca la existencia de un desequilibrio entre los factores de la producción, deben retrotraerse al instante - en que se produjo el desequilibrio". (9)

En el procedimiento, para conflictos de orden económi- co, la equidad es una fuente real, rige la actividad de los jueces al - dictar el laudo colectivo.

(9) Trueba Urbina, Alberto.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Tomo III. México, 1943, pág. 201.

IRREVOCABILIDAD

La ley procesal del trabajo, a diferencia de lo establecido en las leyes procesales ordinarias, que señalan recursos a los que - las partes en el proceso pueden acogerse en contra de resoluciones, providencias, autos y aún sentencias, no establece recurso alguno. Y así - lo dispone expresamente el numeral 816 de la Ley Federal del Trabajo, - en su primera parte.

Artículo 816.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

Esta disposición obedece a que la interposición de recursos ordinarios o extraordinarios, haría más lento el procedimiento laboral y dado que éste procedimiento se encuentra reducido a una sola instancia a fin de que la administración de justicia en la materia sea expedita, independientemente de que en la práctica no se realice, es congruente a la idea, el que no sea admitido recurso alguno.

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están facultadas para revocar o modificar sus determinaciones o resoluciones, ni a solicitud de parte ni de oficio. Los procedimientos del trabajo requieren

simplicidad, rapidez y economía, y la admisión de recursos forzosamente ocasiona dilaciones en la tramitación y resolución de los litigios o controversias". (10)

Sin embargo, no debe pensarse que las partes estén indefensas ante las violaciones que pudieran hacerse al procedimiento, ya que dichas violaciones pueden ser reparadas en la sentencia definitiva, en el laudo que ponga fin al procedimiento.

No obstante lo anterior, las partes pueden recurrir al juicio de amparo, cuando se trate de actos de ejecución material en su persona o bienes, ya que entonces la violación sería irreparable en la sentencia definitiva.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, también se ha expresado a este respecto en diversas ocasiones, como se ve en la Jurisprudencia que se transcribe:

"Laudos, Su irrevocabilidad.- De acuerdo con el artículo 555 (816) de la Ley Federal del Trabajo, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dicten". (11)

- (10) Trueba Urbina, Alberto.-NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, S.A.-México, 1971, pág. 412
 (11) Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, México, 1955, tesis 625, p. 1117.

En cuanto a la responsabilidad en que pudieran incurrir - los miembros de la Junta, tal responsabilidad se considera en forma individual y no como órgano colegiado; dicho de otra manera, la primera - parte del artículo 816 de la Ley, se refiere a las Juntas como organismos colegiados y la segunda parte a los integrantes de las Juntas por separado, quienes en el caso de que la responsabilidad en que incurran implique la comisión de un delito, se podrá pedir su consignación al Ministerio Público, para los efectos del ejercicio de la acción penal correspondiente.

Estableciéndose también el "Juicio de Responsabilidad", cuando las faltas son de naturaleza oficial, de acuerdo con la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, - del Distrito y Territorios Federales y de los altos Funcionarios de los - Estados.

AMPARO CONTRA LAUDOS

El artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, que las Juntas no pueden revocar sus resoluciones y que las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

De acuerdo con el artículo anteriormente citado, los laudos que pronuncian las Juntas no pueden ser recurridos, debiendo por lo tanto, quedar firmes y ser ejecutados en los términos en que fueron dictados, ya que el recurso de responsabilidad en caso de que la parte agraviada pruebe que alguno de los miembros de la Junta incurrió efectivamente en responsabilidad, en nada le beneficia, puesto que en nada se modifica el laudo y el único resultado es que se aplique a aquél que incurrió en responsabilidad, alguna de las sanciones establecidas en el Título de Responsabilidades y Sanciones, de la Ley Federal del Trabajo, pudiendo aún llegarse hasta la destitución del responsable.

"La interposición de recursos ordinarios originaría el rompimiento de la celeridad del proceso laboral. Por ello es que se declara categóricamente que contra la resolución de las Juntas no procede ningún recurso; sin embargo, las partes pueden combatir las resolucio-

nes pronunciadas por las Juntas a través del juicio de amparo, ya sea - directo (contra laudos) o indirecto (contra otras resoluciones que no - sean laudos), en los términos prevenidos en la Ley de Amparo". (12)

La Ley de Amparo en su artículo 158, establece expresa- mente que el juicio de amparo directo se promoverá en única instancia - ante la Suprema Corte de Justicia o ante los Tribunales Colegiados de - Circuito, según el caso, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucional y las disposiciones relativas de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y procede contra sen- tencias definitivas dictadas por tribunales judiciales o administrativos, o contra laudos pronunciados por tribunales del trabajo, por violaciones a las leyes del procedimiento cometidas durante la secuela del mismo, siempre que afecten a las defensas del quejoso trascendiendo al resul- tado del fallo y por violaciones de garantías cometidas en las propias - sentencias o laudos.

Como se ve, la anterior disposición contenida en la Ley de Amparo, viene a complementar la Ley Federal del Trabajo, dando -- oportunidad a aquéllos que han sido condenados por un laudo dictado - por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de interponer una defensa -

(12) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge.- NUEVA LEY - FEDERAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A.-México, 1970, p. 365.

que en muchos casos puede librarlos de la pérdida de sus bienes y principalmente de todas aquellas reclamaciones en las que no se han observado las prescripciones de la Ley, y que por lo tanto, se les ha privado de toda clase de defensa.

Tratándose de laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el juicio de amparo directo, procede por dos conceptos: Por violaciones de las leyes de procedimiento y por violaciones de las leyes de fondo.

Los lineamientos que debe contener el escrito de queja, o sea, la demanda de amparo, se encuentran señalados por el artículo 166 de la Ley de Amparo, y en esta demanda, es en la que se deben hacer valer en primer lugar las violaciones a las leyes del procedimiento laboral, las que de manera explícita señala el artículo 159 de la Ley -- antes citada.

Artículo 159 de la Ley de Amparo.- En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se -- considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:

I.- Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma -- distinta de la prevenida por la ley;

II.- Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente re-- presentado en el juicio de que se trate;

III.- Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley;

IV.- Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;

V.- Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;

VI.- Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley.

VII.- Cuando sin su culpa se reciban, sin su conocimiento, las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos;

VIII.- Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos;

IX.- Cuando se le desechen los recursos a que tuviere -- derecho con arreglo a la ley, respecto de providencias que afecten partes substanciales de procedimientos que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este mismo artículo;

X.- Cuando el juez, tribunal o Junta de Conciliación y Arbitraje continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, o cuando el juez, magistrado, o miembro de la Junta de Conciliación y Arbitraje impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley lo faculte expresamente para proceder; y

XI.- En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda.

En segundo término, en el mismo escrito de demanda, se deberán hacer valer las violaciones a las leyes de fondo en materia laboral, o sea, las disposiciones del artículo 123 Constitucional o sus leyes reglamentarias y de manera complementaria, la jurisprudencia de la H. -

Suprema Corte de Justicia.

La demanda de amparo podrá presentarse directamente ante la Suprema Corte de Justicia o ante los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de amparo, o bien ante la propia autoridad responsable, para que se le dé la tramitación que corresponda conforme a la legislación de amparo. (13)

(13) Trueba Urbina, Alberto.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A.- México, 1971, pág. 416.

CAPITULO V.

OBLIGATORIEDAD DE LAS RESOLUCIONES DE LOS

TRIBUNALES SOCIALES

- 1.- Providencias Cautelares.
- 2.- Tercerías.
- 3.- Organos de Ejecución.
- 4.- Embargo.
- 5.- Adjudicación y Pago.

PROVIDENCIAS CAUTELARES

Sucede muchas veces que personas que se saben demandadas, tratan de eludir el cumplimiento de una determinada obligación ya sea de dar o de hacer, y se cambian de domicilio o se deshacen de sus bienes vendiéndolos realmente o en forma simulada a fin de quedar insolventes y así burlar a sus acreedores. Esto, al igual que en el procedimiento civil, ha tratado de evitarse por la Ley Federal del Trabajo, la que ha establecido ciertos procedimientos rápidos tendientes a prever los perjuicios que pudiera ocasionar la conducta ilícita de determinadas personas.

Las providencias cautelares que establece el Código Laboral en su artículo 822, son:

I.- Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda;
y

II.- Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Para que la persona trabajador que intenta demandar a su patrón y tiene fundado temor de que éste se oculte u oculte sus bienes, pueda servirse de estas providencias que dictan las autoridades labora-

les, es necesario que dicho trabajador así lo solicite ante la Autoridad ante la que esté demandando o intente demandar, ya que las providencias cautelares las dictan los Tribunales Laborales a instancia de parte, de modo que el trabajador al solicitar determinada providencia deberá - rendir las pruebas que justifiquen la aplicación de la medida solicitada.

Las pruebas que el solicitante de una providencia cautelar tiene que aportar para que la autoridad laboral acuerde favorablemente su petición, pueden ser todas aquellas que sean idóneas, ya que el artículo 762 de la Ley no especifica y dice que son admisibles todos los medios de prueba.

El arraigo, es la providencia cautelar que tiene por objeto que el demandado no se ausente del lugar sin dejar un representante debidamente instruido y expensado, que responda de las resultas del juicio.

Es procedente el arraigo una vez que se han rendido las pruebas idóneas por parte del actor, las que deberán ser suficientes - para demostrar lo justo de la medida, arraigo que será decretado por el Presidente de la Junta. Es normalmente procedente el arraigo cuando la persona contra quien se pide no está establecida en lugar fijo o tiene - facilidad para ocultarse y desaparecer sus bienes. Pero cuando el -- arraigo se pide contra un patrón que es propietario de una empresa es-

tablecida, no es procedente el arraigo, ya que la empresa garantiza los resultados del juicio.

Artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo.- No procederá el arraigo cuando la persona contra quien se pida sea propietaria de una empresa establecida.

Artículo 826 de la Ley Federal del Trabajo.- Para decretar un secuestro provisional se observarán las normas siguientes:

I.- El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue convenientes para acreditar la necesidad de la medida;

II.- El Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;

III.- El auto que ordene el secuestro determinará la cantidad por la cual deba practicarse;

IV.- El Presidente de la Junta dictará las modalidades a que se sujetará el secuestro, y cuidará que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de las empresas o establecimientos; y

V.- El mismo Presidente, cuando lo juzgue conveniente, podrá exigir fianza, cuyo monto determinará, para garantizar los daños y perjuicios.

"Nunca se debe exigir fianza para decretar un secues--

tro provisional, ya que frecuentemente se trata de una acción ejercitada por los trabajadores, quienes generalmente se encuentran imposibilitados para otorgarla, y además porque se debe tener en cuenta que los bienes que se embargan siempre quedan en poder del propietario de los mismos en calidad de depósito, puesto que lo único que se pretende es evitar que sean burlados los derechos de los trabajadores. Los Presidentes de las Juntas, como son los que tienen la facultad de decretar estas providencias precautorias, siempre deben proceder con un sentido humano y tutelar de los trabajadores y suplir las deficiencias de los trabajadores conforme a la teoría social de los artículos 107 y 123 Constitucionales". (1)

Inmediatamente que se pronuncie un laudo, el Presidente de la Junta, tiene la obligación de tomar todas las medidas que sean necesarias para proceder a la ejecución del mismo. Compete sin embargo a la parte interesada promover lo que corresponda, a fin de que el laudo se ejecute. Una vez transcurrido el término que se fija al demandado para cumplir con los puntos resolutive de dicho laudo, el que por regla general es un término perentorio, la parte que obtuvo debe solicitar que se dicte un auto mandando requerir al demandado para que verifique el pago de las cantidades a las cuales fué condenado, o para que en su defecto se embarguen bienes para cubrir dichas cantidades.

(1) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. -NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A.- México, 1970, p. 368.

Logrado lo anterior, el Actuario de la Junta, asociado de la parte que obtuvo, hará el requerimiento de pago y en todo caso, procederá al embargo de los bienes del demandado, para garantizar el pago de las sumas a las que fue condenado. Los bienes embargados se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad nombre la parte que obtuvo, procediéndose al remate de los mismos, observando las reglas que señala la Ley, las cuales son terminantes y muy semejantes a las que se siguen en los tribunales ordinarios.

TERCERIAS

No tenemos antecedentes de estas figuras sino hasta mediados del siglo pasado. Nos encontramos con la figura procesal denominada tercería, cuando una persona ajena al proceso que se ha iniciado, - pero con interés jurídico propio, invocando la ley, solicita de la autoridad jurisdiccional intervenir en la secuela procesal.

Los presupuestos necesarios para que se dé la tercería - son:

- 1.- Que exista previamente un juicio en el cual intervenga otra persona (tercerista), con interés propio.
- 2.- Que la persona superveniente que incide en la relación jurídica, sea ajena a la relación primaria.
- 3.- Que el interés del tercerista sea propio o de adhesión al actor o al demandado.

Dos son las clases de tercerías: Tercerías excluyentes y Tercerías Coadyuvantes. Las primeras a su vez pueden ser excluyentes - de dominio o excluyentes de preferencia en el pago. Las tercerías excluyentes de dominio las encontramos en relación con los terceros a los que se les embargan bienes de su propiedad sin tener responsabilidad en el -

conflicto laboral de que se trate. Las tercerías excluyentes de preferencia en el pago, se refieren a los créditos preferentes, el crédito obrero es preferente a cualquier otro crédito, sea este civil, mercantil o fiscal, aún cuando el embargo practicado para asegurar estos últimos créditos, sea primero en tiempo.

Artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo.- Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Las tercerías coadyuvantes se manifiestan en los casos en que terceros ajenos a la primitiva relación jurídica, se adhieren o coadyuvan al fin perseguido, sea con el actor o sea con el demandado.

Artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo.- Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo.

La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él.

El artículo anteriormente transcrito consagra el llamado

tercerista adhesivo, que es otra forma de tercera coadyuvante. Esta - clase de intervención no influye ni modifica en manera alguna la primitiva relación procesal y el tercerista solo viene a colaborar con la parte a la que se adhiere, sin que esto produzca una variación en la demanda.

Las cuestiones de tercera se tramitan en forma incidental, de acuerdo con lo establecido por el artículo 725 de la Ley, que señala - que las cuestiones incidentales se resolverán conjuntamente con la -- principal, a menos que la Junta estime que deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo.

ORGANOS DE EJECUCION

Las autoridades encargadas de ejecutar los laudos, son aquellos funcionarios investidos de poder jurisdiccional que deben -- cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales.

El Procedimiento de ejecución se encuentra señalado por lo dispuesto en los artículos 836, 837, 838 y 840 de la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha considerado que son organismos idóneos para la ejecución de los laudos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son organismos obligados a dirigir y vigilar el cumplimiento exacto de la ley laboral, y los Actuarios y Ministros Ejecutores son representantes de aquéllos organismos y -- solo se encargan de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad.

La ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la ejecución de los laudos arbitrales, de las resoluciones -- dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y de los convenios celebrados ante las Juntas, corresponde, respectivamente, a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los --

Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los Presidentes de las Juntas Especiales.

Si la ejecución de un laudo debe llevarse a cabo en lugar distinto al de residencia de la Junta que lo dicta, aquélla se puede llevar a cabo mediante exhorto que se dirige al Presidente de la Junta que corresponda, con los insertos necesarios.

Siempre que se ordene la ejecución de un laudo, ésta deberá ser por cosa determinada o por cantidad líquida, aún cuando no se exprese numéricamente.

Artículo 844 de la Ley Federal del Trabajo. - En la ejecución de los laudos se observarán las normas siguientes:

I. - Si el laudo ordena la entrega de una cosa determinada, se requerirá al deudor para que cumpla y si se negare, lo hará el Actuario. En caso de no poder entregar los bienes, se despachará ejecución por la cantidad que señale la parte que obtuvo, - que puede ser moderada prudentemente por el Presidente ejecutor;

I I. - Si el laudo ordena hacer alguna cosa y el deudor no cumple dentro del término que se le señale, se hará a su costa, en caso de ser posible, o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inejecución, a elección del acreedor; y

I I I. - Si el laudo ordena no hacer alguna cosa y el deudor -

quebranta la prohibición, el acreedor podrá solicitar que se repongan las cosas al estado en que se hallaban, si fuera posible, a costa del deudor, o a que se le paguen los daños y perjuicios.

Otra de las obligaciones del Presidente ejecutor, es la de vigilar que cuando haya de entregarse una suma de dinero o una cosa determinada a un trabajador, dicha entrega se le haga personalmente.

EMBARGO

El embargo es el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad competente. (2)

El secuestro judicial, mejor conocido como embargo, consiste en el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos bienes, para dar fin al cumplimiento de la resolución dictada por la autoridad competente.

Tres son las fases en que puede dividirse este acto jurídico.

A).- Auto de embargo, llamado también "de exequendo", que es la resolución que ordena se trabé el embargo.

Artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo.- Transcurrido el término señalado en el artículo 842, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

Quando se trate de un embargo precautorio y éste sea -- sobre bienes inmuebles, se inscribirá en el Registro Público de la Propiedad. El procedimiento que ha de seguirse para efectuar el embargo --

(2) Porras y López, Armando.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Textos Universitarios, S.A.- México, 1971, pág. 368.

precautorio o secuestro provisional, se encuentra establecido en el artículo 826 de la Ley.

B).- Diligencia de embargo, la cual se encuentra regida por las disposiciones siguientes:

Artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo.- En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I.- Se practicará en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado para notificaciones;

II.- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III.- El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el pago, procederá al embargo;

IV.- Si ninguna persona está presente, el Actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiese practicado;

V.- El Actuario podrá, en caso necesario, hacer uso de la fuerza pública y aún romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia; y

VI.- El Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Se inicia con la notificación que hace el Actuario del --

auto de ejecución, o sea, se hace saber al sentenciado el motivo o contenido del auto de exequendo y se le requiere para que cumpla con la -- prestación, y si no lo hace se le conmina para que señale bienes de su -- propiedad sobre los cuales trabar el embargo. Si tampoco a esto último -- accede, el derecho a señalar los bienes sobre los cuales se debe trabar el embargo, pasa a la parte que obtuvo.

La diligencia de embargo precautorio o secuestro judicial se lleva a cabo por el Actuario de la Junta, a quien generalmente acompaña la parte que obtuvo, y aún cuando no se encuentre presente la parte en contra de la que se haya dictado la medida. Una vez trabado el -- embargo, los bienes embargados, si son muebles se depositarán con el propietario de los mismos, sin necesidad de que el cargo de depositario sea aceptado ni protestado por el propietario.

C).- Aseguramiento de los bienes embargados. Se inicia en el momento de trabar ejecución y termina con el depósito de los bienes. "Consiste el aseguramiento y traba de ejecución en la serie de actos jurídicos por virtud de los cuales los bienes muebles e inmuebles, se desplazan del patrimonio del deudor entrando en un nuevo patrimonio en forma provisional en tanto no se pague la deuda, o bien, se llegue al remate de los mismos". (3) Si el deudor se opone, el Actuario puede recurrir al --

(3) Ibidem.- pág. 369.

auxilio de la fuerza pública.

"El Depósito de los bienes embargados es el acto por -- virtud del cual se perfecciona el embargo, es decir, se cumple con la - diligencia totalmente". (4)

El embargo se puede llevar a cabo aún cuando el senten- ciado no se encuentre presente, llevándose a efecto la diligencia con - la persona que se encuentre en el lugar señalado para la ejecución del - embargo. Si nadie se encuentra en el lugar, entonces la diligencia se - puede entender con un vecino y el policía del punto más cercano al lugar en que se ha de actuar y aún en casos necesarios, previa autorización - por escrito del Presidente de la Junta, romper las cerraduras. "El ejecu- tor bajo su responsabilidad, solamente podrá secuestrar bienes en cuan- to sean bastantes para responder del principal y gastos". (5)

En el caso de que lo embargado sean créditos fácilmen- te realizables, o dinero en efectivo, se paga de inmediato a la parte - que obtuvo; si el embargo recae sobre bienes muebles, se depositarán con la persona (depositario) que previamente designe el actor; si se -- trata embargo sobre bienes inmuebles, se ordenará la inscripción del - embargo en el Registro Público de la Propiedad; y por último, si lo que

(4) Ibidem.- Pág. 369.

(5) Ibidem.- Pág. 370.

se embarga es una empresa o establecimiento, se procede de la siguiente forma:

Artículo 861 de la Ley Federal del Trabajo.- Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes:

I.- El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a:

a).- Vigilar la contabilidad.

b).- Inspeccionar el manejo de la finca o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible.

c).- Vigilar en las fincas rústicas la recolección de los frutos y su venta y recoger el producto de ésta.

d).- Vigilar las compras y ventas en las empresas mercantiles o industriales, recogiendo el producto de las segundas.

e).- Vigilar la compra de materia prima, su elaboración y la venta de los productos en las empresas industriales, recogiendo los ingresos en efectivo y los efectos de comercio para cobrarlos a su vencimiento.

f).- Ministrar los fondos para los gastos de la empresa o finca rústica, los que no deberán comprender los personales del deudor, a no ser los alimentos que judicialmente se les hayan otorgado.

g).- Cuidar de que la inversión de fondos que ministre se haga cumplida y convenientemente;

II.- Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que puede perjudicar los derechos

del embargante, lo pondrá en conocimiento del Presidente Ejecutivo, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente;

III.- El depositario otorgará fianza ante el Presidente - ejecutor por la suma que se determine y rendirá cuenta de su -- gestión en los términos y forma que determine el mismo Presi-- dente;

IV.- Depositará las sumas de dinero que resulten sobrantes, en el Banco de México o en la institución bancaria que és-- te designe; y

V.- El depositario rendirá cuenta mensual de su gestión.

ADJUDICACION Y PAGO

El paso siguiente a la traba del embargo es el remate de los bienes embargados, pero antes de que sea fincado el remate o de que se declare por el Presidente de la Junta la adjudicación en favor del acreedor, el deudor puede suspender o hacer que se levante el embargo trabado, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades que hubiere fijado el laudo y los gastos de ejecución.

Si el deudor no suspende el embargo, el procedimiento sigue adelante y se lleva a cabo el avalúo de los bienes, el que servirá de base para el remate. Iniciado el remate, se considera postura legal la que cubra las dos terceras partes de la cantidad que fije el avalúo, previa publicación que del remate se haga en los Tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la Oficina de Gobierno que designe el Presidente ejecutor.

Una vez fincado el remate de los bienes embargados, si a la primera almoneda no se presentan postores, el acreedor puede solicitar del Presidente ejecutor la celebración de nuevas almonedas con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas, las que se llevarán a cabo con intervalos de cinco días y se anunciarán por una sola vez en los tableros de la Junta.

También, y en caso de que no se presenten postores, puede el acreedor solicitar del Presidente ejecutor que le sean adjudicados los bienes embargados en el precio que hubiese servido de base en la última diligencia.

El pago comprende las cantidades por las que se hubiese despachado ejecución, los intereses y los gastos que se hayan originado hasta la terminación del remate.

Al efectuarse el remate, si en la primera almoneda se logra, se hará el pago al acreedor trabajador y el excedente si lo hubiere se entregará al deudor, haciéndose la adjudicación de los bienes a nombre del postor en cuyo favor se hubiere fincado el remate.

Los derechos de los trabajadores son preferentes a cualquier otro crédito, sea este fiscal, civil o mercantil, de modo que aún cuando una autoridad distinta a las del trabajo, haya trabado embargo en los bienes de un deudor, y posteriormente el acreedor obrero obtenga una diligencia de embargo en su favor, el crédito del trabajador se pagará primero que los créditos distintos, a los que se aplicará el excedente después de cubierto el crédito preferente. La excepción de lo anterior, lo constituye el crédito obrero anterior, ya que en el caso de reembargo, cuando el crédito del primero y segundo embargo sean ambos de acreedo-

res obreros, se aplican a tal situación las reglas de la antelación, el primero en tiempo es primero en derecho.

Cuando en la ejecución de un laudo, deba entregarse una suma de dinero, o una cosa, a un trabajador, la ley ordena que esto debe hacerse precisamente ante la autoridad del trabajo, lo cual es congruente con la tónica de la ley de proteger y tutelar al trabajador, al no permitir operaciones o arreglos en los que probablemente el obrero sería burlado.

Artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo.- Siempre - que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o una cosa a un trabajador, el Presidente ejecutor cuidará de que se le entregue personalmente. En caso necesario, - girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo al domicilio del trabajador.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1.- El artículo 123 Constitucional es la fuente originaria de nuestra legislación social, para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de la clase proletaria.

2.- Los principios sociales son normas rectoras, tuteladoras y reivindicadoras, que influyen directamente en el derecho social positivo.

3.- Los principios sociales convertidos en normas jurídicas, tanto sustantivas como procesales, plasmados en la Constitución social de 1917 (artículo 123), así como en la legislación laboral de 1970, tienen como meta redimir al trabajador en toda relación laboral.

4.- La Ley Federal del Trabajo de 1970, supera a la ley anterior al establecer nuevas garantías sociales, sin embargo, al igual que la ley laboral de 1931, sólo se refiere al sentido tutelar y protectorista del proletariado y se olvida de la idea reivindicatoria que en el devenir histórico, será la que logre la auténtica redención del trabajador.

5.- El concepto burgués de bilateralidad e igualdad procesal se quebranta en el proceso laboral, pues si los trabajadores y pa-

trones no son iguales en la vida, tampoco pueden serlo en el proceso, por cuyo motivo los tribunales sociales, o sea, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber de suplir las deficiencias procesales de los trabajadores.

6.- En el Derecho Procesal del Trabajo la Ley es flexible, sin que lo anterior quiera decir que se viola. Como prueba tenemos el hecho de que la Ley Laboral es la única ley mexicana que adopta el sistema de la apreciación de las pruebas en forma libre por el juzgador. Además, la aplicación de la equidad como fuente supletoria de la ley, es uno de los signos que caracterizan a la flexibilidad de la misma.

7.- Es necesaria la expedición de una ley que reglamente el procedimiento y que sea independiente de la ley sustantiva del trabajo; porque frecuentemente es menester recurrir al Código Federal de Procedimientos como ley supletoria.

8.- La fuente de donde ha brotado el Derecho Mexicano del Trabajo, después de la ley, es la multiplicidad de sentencias dictadas por nuestra H. Suprema Corte de Justicia.

9.- El estudio del fundamento legal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los asuntos que conforme a la ley se les

atribuyen, lleva a considerar que son órganos complejos y peculiares. No puede considerarse que encuadren dentro del sistema orgánico que tenga alguno de los llamados Poderes Constituidos.

10.- La acción de las partes en pugna en el Derecho del Trabajo, es ejercitada de acuerdo con los lineamientos señalados por el Derecho Procesal del Trabajo, con el objeto de hacer intervenir, como - en todos los casos de ejercicio de acciones procesales, a un órgano del Estado.

11.- La independencia de las Juntas, frente a los clásicos poderes, surge de su propia estructura constitucional.

12.- El haber aumentado la nueva ley de dos a seis -- años el período de su encargo a los representantes del trabajo y de los patrones, permite un mayor conocimiento de los problemas que se plantean ante las Juntas, lo que se traduce en una mejor defensa de los intereses que representan.

13.- Los Tribunales Sociales del Trabajo son autoridades con potestad para aplicar y llevar a su debido cumplimiento las leyes del trabajo, tienen poder para decidir sobre los conflictos de derecho, en la rama del derecho del trabajo.

14.- 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 entre trabajadores y patrones y las relaciones singulares entre éstos y aquéllos.

15.- La competencia o limitación que tiene la jurisdicción de las autoridades jurisdiccionales, se realiza por medio de la organización de los tribunales, y es una resultante de la aplicación del principio de la división del trabajo, con el objeto de facilitar la administración de justicia en beneficio del grupo social.

16.- A la competencia por razón de la materia, la Ley Federal del Trabajo le llama también competencia constitucional, ya que la competencia de las autoridades federales es expresa y la competencia no establecida en favor de las autoridades federales, corresponde a las autoridades locales, como se desprende del artículo 124 Constitucional, que dispone que todas las facultades que no están expresamente concedidas a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.

17.- En la Ley de 1931, las cuestiones de competencia positiva o negativa, podían promoverse por dos medios jurídicos que eran la inhibitoria y la declinatoria, según el artículo 431 de la citada

Ley. En la Ley vigente, según lo dispuesto por el artículo 733, las cuestiones de competencia pueden promoverse únicamente por declinatoria.

18.- La actividad de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, en los diversos procedimientos, culmina con el laudo. Y es el laudo colectivo económico el que por excelencia refleja la función creadora de los tribunales laborales, pues al dictarse una resolución de esta naturaleza, se crean situaciones nuevas que regirán las actividades de los trabajadores y patrones en una determinada empresa o grupo de empresas de una rama industrial, modificando, extinguiendo o creando normas que se aplican de una manera general.

19.- Laudo es la resolución que pone fin a un conflicto de trabajo jurídico o económico, y su diferencia frente a las sentencias judiciales se precisa en la Ley Federal del Trabajo, que ordena que los laudos se dicten "a verdad sabida".

20.- Contra los laudos dictados por las Juntas no procede recurso alguno que pueda revocarlo o modificarlo, pero si alguna de las partes o ambas no están de acuerdo con el referido fallo, pueden hacer uso del juicio de amparo, a efecto de que la Suprema Corte o los Tribunales Colegiados de Circuito decidan en definitiva, si el laudo debe ser confirmado, modificado o revocado.

21.- Tratándose de laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el juicio de amparo directo, procede por dos conceptos: - a) Por violaciones a las leyes del procedimiento; y b) Por violaciones a las leyes de fondo.

22.- Las providencias cautelares las dictan los Tribunales Laborales a instancia de parte, de modo que el trabajador al solicitar determinada providencia deberá rendir las pruebas que justifiquen la aplicación de la medida solicitada.

23.- Nos encontramos con la figura procesal denominada tercería, cuando una persona ajena al proceso que se ha iniciado pero con interés jurídico propio, invocando la ley, solicita de la autoridad jurisdiccional, intervenir en la secuela procesal, pudiendo dicha tercería ser excluyente o coadyuvante.

24.- Siempre que se ordene la ejecución de un laudo, ésta deberá ser por cosa determinada o por cantidad líquida, aún cuando no se exprese numéricamente.

25.- Los derechos de los trabajadores son preferentes a cualquier otro crédito, sea este fiscal, civil o mercantil, de modo que aún cuando una autoridad distinta a las del trabajo haya trabado embargo en los bienes de un deudor, y posteriormente el acreedor obrero

obtenga una diligencia de embargo en su favor, el crédito del trabajador se pagará primero que los créditos distintos, a los que se aplicará el - excedente después de cubierto el crédito preferente.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Breña Garduño, Francisco y Cavazos Flores, Baltazar.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA.- 1a. Edición, 1970.
- 2.- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.- MINUTA - CON PROYECTO DE DECRETO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- México, 1969.
- 3.- De Pina, Rafael.- DICCIONARIO DE DERECHO.- 1965.
- 4.- García Maynez, Eduardo.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.- Ed. Porrúa, S.A.- México, 1967.
- 5.- Garrido Ramón, Alena.- NUEVA ESTRUCTURACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Tesis Profesional.
- 6.- Lenin, V. I.- EL ESTADO Y LA REVOLUCION.
- 7.- Lomelin Pastor, David.- LOS CONCEPTOS JURISDICCION Y COMPETENCIA DEL DERECHO COMUN APLICADOS AL DERECHO DEL TRABAJO.- Tesis Profesional.
- 8.- Pérez Botija, Eugenio.- DERECHO DEL TRABAJO.- Ed. - Tecnos, Sexta Edición.- Madrid, 1969.
- 9.- Porras y López, Armando.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Textos Universitarios, S.A.- México, 1971.
- 10.- Porras y López, Armando.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Puebla, 1956.

- 11.- Real Academia Española.- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.- España, 1964.
- 12.- Rojina Villegas, Rafael.- INTRODUCCION Y TEORIA -- FUNDAMENTAL DEL DERECHO Y DEL ESTADO.- Tomo I, México.
- 13.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- EVOLUCION HISTORICA DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- México, 1957.
- 14.- Suprema Corte de Justicia.- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Quinta Epoca.- Tomos LXXXV, LXXXVI y XCIV.
- 15.- Suprema Corte de Justicia.- APENDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- México, 1955.
- 16.- Trueba Urbina, Alberto.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, S.A.- México, 1970.
- 17.- Trueba Urbina, Alberto.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A.- México, 1971.
- 18.- Trueba Urbina, Alberto.- TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A. México, 1965.
- 19.- Trueba Urbina, Alberto.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Tomo III, México, 1943.
- 20.- Tapia Aranda, Enrique.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- México, 1961.
- 21.- Trigo, Octavio M.- CURSO DE DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO.- México, 1939.

- 22.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Ed. Porrúa, S.A.- 5a. Edición.- México, 1970.
- 23.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge.- NUEVA LEGISLACION DE AMPARO.- Ed. Porrúa, S.A.- 15a. Edición.- México, 1969.

INSTITUTO AJUSTALIBRE
M. A. M. V.