



123
201

Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

**“PROBLEMATICA EN LA APLICACION
PRACTICA DE LA CONCILIACION EN EL
PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO”**

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el título de:
Licenciado en Derecho
p r e s e n t a :
María Antonieta Galván Carriles

México, D. F.



1990.



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 está 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.

"PROBLEMATICA EN LA APLICACION PRACTICA DE LA CONCILIACION
EN EL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO"

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I. EL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO.....	1
A) ANTECEDENTES.....	2
B) GENERALIDADES.....	17
1.- DEFINICION.....	17
2.- NATURALEZA JURIDICA.....	18
3.- PRINCIPIOS RECTORES.....	20
C) ORGANOS JURISDICCIONALES EN EL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO.....	27
1.- JUNTAS DE CONCILIACION.....	30
2.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	34
D) PROCEDIMIENTOS EN EL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO.....	44
1.- ORDINARIO.....	44
2.- ESPECIAL.....	46
3.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.....	48
4.- DE HUELGA.....	49
5.- DE EJECUCION.....	51
a) embargo	
b) remate	
6.- DE TERCERIAS Y PREFERENCIA DE CREDITOS.....	54
a) excluyente de dominio	
b) de preferencia	
c) preferencia de créditos	
7.- PARAPROCESAL.....	55

	Pág.
CAPITULO II. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL PROCESO -- MEXICANO DEL TRABAJO.....	57
A) CONCEPTO.....	58
B) CAUSAS.....	63
C) CLASIFICACION.....	67
D) MEDIOS DE SOLUCION.....	80
CAPITULO III. LA CONCILIACION EN EL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO.....	89
A) ASPECTOS HISTORICOS.....	90
B) CONCEPTO.....	92
C) TIPOS DE CONCILIACION.....	95
1.- CONVENCIONAL O FACULTATIVA	
2.- LEGAL U OBLIGATORIA	
D) DIFERENCIAS DE LA CONCILIACION CON --- OTRAS FIGURAS.....	97
1.- CON LA MEDIACION.....	98
2.- CON LA TRANSACCION.....	102
E) FINALIDADES.....	106
CAPITULO IV. PROBLEMATICA EN LA APLICACION PRACTICA DE LA CONCILIACION EN EL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO.....	108
A) REGIMEN LEGAL DE LA CONCILIACION.....	109
B) APLICACION PRACTICA DENTRO DEL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO.....	117
C) DEFICIENCIAS Y PROPUESTAS PARA SU --- MEJOR APLICACION.....	123
CONCLUSIONES.....	127
BIBLIOGRAFIA.....	131

I N T R O D U C C I O N

Este trabajo se ha realizado con el fin de conocer a través de la historia cómo ha sido nuestro Derecho en el Proceso Mexicano del Trabajo, saber la evolución que éste ha ido sufriendo, los pensadores que han contribuido de una u otra manera en la transformación de este Derecho, así como la forma en que los conflictos de trabajo surgieron y son solucionados a través de la conciliación y el arbitraje, realizando un estudio del primero por ser el tema que nos ocupa, trabajo que pongo a la consideración de los HH. Sinodos, así como de cualquier estudioso del Derecho que tenga interés de conocerlo o criticarlo, lo último de manera constructiva ya que trataré de corregir en este trabajo las fallas que se encontrasen, además lo haré en mi vida del litigio.

A través de este recorrido que haremos en el presente trabajo y siendo nuestro tema central la "Problemática en la Aplicación Práctica de la Conciliación en el Proceso Mexicano del Trabajo", tema elegido por una inquietud que surgió durante los meses que colaboré en la Litis con un licenciado en la rama laboral, con el cual vi la forma de la solución de los conflictos de trabajo y principalmente por medio de la conciliación, por lo que en ese momento pensé: ¡Cuando realice mi tesis, hablaré de la conciliación!. Dos años después se realizó esta idea, y aunque por el momento no me he dedicado al litigio por estar trabajando dentro de la Administración Pública Federal, decidí que éste no debería ser un obstáculo y resolví elaborar mi tesis sobre la conciliación, para lo cual la dividí en cuatro capítulos, quedando de la siguiente manera: En el Capítulo I se realiza un estudio del Proceso Mexicano del Trabajo, desarrollando sus aspectos históricos, generalidades, los principios rectores del Derecho, los órganos y autoridades que intervienen dentro de éste, así como los procedimientos que establece nuestra Ley Federal del Trabajo; en nuestro Capítulo II que se llama "Los Conflictos de Trabajo en el Pro

ceso Mexicano del Trabajo", donde partimos desde el concepto de los conflictos, causas que los originan, clasificaciones que dan tanto a autores mexicanos como extranjeros; hasta llegar a los medios de solución. Dentro de nuestro Capítulo III entramos con más profundidad a "La Conciliación en el Proceso Mexicano de Trabajo" que va desde sus aspectos históricos, concepto, tipos de conciliación, las diferencias de ésta con otras figuras y sus finalidades.

En nuestro último Capítulo, tema de nuestra tesis, que se denomina "Problemática en la Aplicación Práctica de la Conciliación en el Proceso Mexicano del Trabajo", analizamos el régimen legal de la Conciliación en los Diferentes procedimientos; la problemática que existe al operar la Conciliación en la práctica, se mencionan sus deficiencias y se dan algunas propuestas para su mejor aplicación, finalizando con las Conclusiones, las cuales se pretende que lleguen a contribuir en nuestro Proceso Mexicano del Trabajo.

CAPITULO I. EL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO.

A) ANTECEDENTES.

Si bien es cierto que el tema central de esta investigación es la Conciliación y creo que sin perder de vista tal objetivo, inicialmente no entraremos íntegramente a ella, dado que es necesario remontarnos a conocer cómo surgen -- los conflictos, la manera de resolver éstos, las autoridades que intervenían, los tribunales de trabajo y la evolución en forma general que ha sufrido esta conformación, por lo que es necesario tomar un punto de partida que nos llevará a conocer -- lo antes referido, siendo a nuestro juicio este punto la Revolución Francesa, dándo se posteriormente la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, llamado el liberalismo-individualista, pretendiendo buscar una protección para los trabajadores, y por ello se encontraba regida por dos principios:

- a) "Igualdad de los hombres ante la Ley" y
- b) "Una plena autonomía de la voluntad"

Sobre el primero de estos principios y que nos causa cierto malestar y molestia, comentamos lo siguiente: ¿cómo es posible hablar de una igualdad ante la Ley?, pues no podemos admitirlo para el momento histórico al que estamos haciendo referencia, ni para el actual, ya que no podemos hablar de esta igualdad, dado que entre los hombres existen diferencias tan grandes, pudiendo ser éstas de tipo económico, social, cultural, políticas y hasta raciales, por lo que no puede ser igual el que es poderoso económicamente, dado que éste detenta los medios de producción y que han sido conocidos como latifundistas, industriales, empresarios, y por otro lado encontramos al paupérrimo, que sólo va a contar con su fuerza de trabajo, misma que le ayuda a sobrevivir, nos estamos refiriendo al trabajador.

Por lo que respecta al segundo de los principios, que se refiere a "plena autonomía de la voluntad", y después de haber analizado el primer principio del que concluimos que no puede existir tal igualdad, es obvio que consecuentemente tampoco hay plena autonomía, ya que este segundo principio postula que no interviene ninguna fuerza externa que obligue a la otra, por lo que entre los contrates se podían establecer derechos y obligaciones de la manera que mejor les pareciera; pero insistimos que este segundo principio no es posible, en virtud de -- que todo acuerdo va a estar subordinado a una serie de condiciones y diferencias -

ya existentes, mismas que han sido comentadas anteriormente.

Aún cuando a nuestro parecer los dos principios que han sido comentados estaban fuera de realidad, es importante mencionar que ya aquí se palpa la preocupación por proteger a los trabajadores.

Ya desde el Código de Napoleón, se trató de establecer jurídicamente la naturaleza de los contratos de servicios, encuadrándolos en el Contrato de Arrendamiento, donde el arrendatario era el patrón, y el trabajador el arrendador que alquilaba su fuerza de trabajo; habremos de apuntar que aquí todavía no eran utilizados los términos de patrón y trabajador.

En México, nuestros Códigos Civiles de 1870 y 1884 en forma muy acertada no siguieron la idea del Código de Napoleón y en sus exposiciones de motivos señalaban que ésto no era posible, ya que va en contra de la naturaleza humana, y que la fuerza laboral es otra cosa, no pudiendo ser considerada como un arrendamiento, pero lamentablemente hasta ahí quedó el asunto, pues el Derecho Civil siguió reglamentando la prestación de servicios, con base en los dos principios mencionados inicialmente en este inciso.

En virtud de lo anterior, al surgir alguna controversia en relación a la interpretación y cumplimiento de los Contratos, fueron los Tribunales del Orden Común, jueces que integraban la maquinaria procesal y que eran los encargados de resolver los conflictos, debiendo ser imparciales y regirse por los dos principios ya citados, y que darían posteriormente origen a otros dos, siendo los siguientes:

- a) Igualdad en el Proceso
- b) Imparcialidad del juzgador

Por lo que respecta al inciso a), ocurría que tomando en cuenta el principio que rige al Proceso Civil y que dice "quien afirma está obligado a probar"; se hizo nugatoria la administración de justicia para el trabajador, pudiendo ejemplificarlo con el contrato de obra por jornal (que es el antecedente --

del contrato de trabajo actual), dado que al existir una controversia, era el jornalero quien debería probar sus afirmaciones, ocasionando que éste no tuviera los medios para ello a su alcance para poder defenderse y como no existían contratos, registros de pagos de salarios y en realidad tampoco había una imparcialidad por parte del juez este problema se iba agravando día a día. Sobre todo en el régimen Porfirista, pues este gobierno era un elitista, formado principalmente de hacendados, industriales y potentados que a su vez detentaban el poder, y explotaban grandes sectores de la población, ya que el juez al saber que el demandado era miembro de la camarilla Porfirista, hacía que se olvidara la imparcialidad, lo que ocasionó que aumentara el descontento de la mayoría de los obreros en contra de esta falsa administración.

En esta época Porfirista existían dos grandes industrias, "la minera" y "la textil", por lo que influía notablemente para que se diera una abierta corrupción y explotación de los jornaleros, dado que no existía una verdadera justicia para éstos y además todo proceso que era iniciado por ellos se convertía en un fracaso.

Así pues, como mencionábamos que el descontento se iba acrecentando, originando con ello la aparición de un grupo de ideólogos pensadores de ideas radicales que se colocaron en una lucha abierta en contra del régimen Porfirista, el grupo a que nos referimos es el llamado "Partido Liberal Mexicano", dirigido por los hermanos Flores Magón y que por sus ideas avanzadas de tipo socialista se veían en la necesidad de vivir en Estados Unidos, por lo que encontrándose en San Luis Missouri, y siendo Presidente de dicho partido, Ricardo Flores Magón, lanza su programa el 1º de julio de 1906, donde da a conocer la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del Artículo 123 Constitucional.

En el capítulo denominado "Capital y Trabajo" del programa antes mencionado, se refieren a varios puntos a favor del trabajador y que por su importancia vaciamos a continuación:

21. Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo

mo .

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños de catorce años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo, prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separa del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado y suprimir las tiendas de raya.

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso trabajos de la misma clase se paguen al mexicano y al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical. (1)

En síntesis, como hemos observado, el objetivo de este programa era el de plantear prohibiciones a los patrones y con ello otorgarles mayores beneficios en favor de los trabajadores.

Es de gran relevancia anotar que gracias al Partido Liberal Mexicano, viene a despertar conciencia en el pueblo que, como mencionábamos el descontento que vivían en el régimen Porfirista, va a ocasionar que surjan dos movimientos de gran fuerza: la huelga de Cananea y la de Río Blanco.

La huelga de Cananea surge de un proceso de politización, generalizándose de abajo hacia arriba, aún sin existir un organismo sindical que los organice u oriente, y que claro, a falta de éste los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas y el fracaso del movimiento, pero sin embargo la huelga de Cananea y que acertadamente menciona Néstor de Buen: "ha constituido un hermoso ejemplo, que dió a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del 90% de trabajadores mexicanos, respecto de los que laboren en una empresa". (2)

Por lo que respecta a la huelga de Río Blanco, acontecida como su nombre lo indica en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de

(1) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo I. pág. 313 y 314.

(2) Néstor de Buen. ib. cit. pág. 311.

enero de 1907, y teniendo un saldo altísimo de muertos y heridos, ya que el motivo principal de ésta era la negativa por parte de los obreros de volver a su trabajo, de rechazo al arbitraje presidencial y en contra del acto de violencia del almacén de raya, la huelga de Río Blanco se convirtió en la razón máxima para que se prohibieran las tiendas de raya.

A raíz de la situación mencionada y con los diversos movimientos de lucha siguen surgiendo nuevos hombres en la historia que pretenden acabar con el régimen Porfirista que prevalecía, y es por ello que se inicia en forma definitiva el movimiento armado en contra del porfiriato con el Plan de San Luis del 5 de octubre de 1910, y que el objetivo principal a nuestro parecer era el de desplazar al régimen Porfirista y sin que se note alguna tendencia social, que más tarde se confirmó al triunfo de Madero al seguir manteniendo el antiguo régimen Porfirista.

Así es como el 20 de noviembre de 1910 estalla la Revolución Mexicana proclamada en dicho Plan, y Madero para poder alcanzar el poder y levantar el entusiasmo en el pueblo al proclamar su lema de "SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCION", y además haciendo promesas en favor del obrero.

Por lo que al estallar la Revolución Mexicana se derrama la primera sangre que habría de ser de los hermanos Serdán, y además con el lema de --- Madero, éste logra el triunfo, aunado a la toma de Ciudad Juárez por los Villistas que fue fundamental para el triunfo total, como consecuencia de estos hechos, --- Porfirio Díaz renuncia a su cargo y sale a Europa al destierro.

Así es como Madero llega a ocupar la silla presidencial y crea el primer intento por impartir justicia de una manera diferente a la que se venía impartiendo y es mediante decreto expedido por el Congreso de la Unión de fecha 13 de diciembre de 1911, que se crea un organismo denominado DEPARTAMENTO DE TRABAJO, dependiente de la Secretaría de Fomento y Colonización e Industria y que interveniría en los conflictos laborales entre el capital y el trabajo; este antecedente constituye el origen rudimentario de la jurisdicción laboral.

En relación al decreto antes mencionado, que consta de cinco artículos, lo relevante lo encontramos en el Artículo 2º, fracción IV que a la letra dice:

Art. 2º.- El Departamento de Trabajo estará encargado:

IV.- Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados. (3)

Por lo que si analizamos esta fracción nos percatamos de que este organismo tiene dos funciones esenciales que a continuación enunciamos:

1º.- Procurar un arreglo amistoso, actuando como amigable componedor, y

2º.- Servir y actuar como árbitro para zanjar las diferencias entre trabajador y patrón, siempre y cuando lo pidan éstos.

El Departamento de Trabajo en el período de Madero, llegó a resolver más de 60 huelgas en favor de los trabajadores, además interviene en la creación del primer contrato de condiciones de trabajo de la industria textil y que éste viene a ser un antecedente de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Un dato muy importante de este organismo es que va a lograr separar de la jurisdicción civil la solución de los conflictos obrero-patronales y ya no va a formar parte del poder judicial, por lo que todo conflicto será resuelto a través de dos medios de solución:

a) El primero, que será mediante un arreglo equitativo, es decir, lo que sería una CONCILIACION, que se preocupa por conciliar a las partes mediante arreglo amistoso, pero en caso de que no sea posible éste, se pasa al segundo medio de solución, es decir al ARBITRAJE.

(3) Alberto Trueba U. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pág. 6.

b) El arbitraje, que seguía teniendo las características del arbitraje Privado Civil, lo que quiere decir que para que actúe el Departamento de Trabajo, necesita del consentimiento de las partes, de lo contrario no puede actuar.

A pesar de las aportaciones de Madero, aún quedaba camino por recorrer, dado que su función quedó inconclusa, pues hechos por todos conocidos en la historia de nuestro México, siguen dando viraje al destino de los trabajadores, hechos tal y como la usurpación de Huerta, que fue auspiciada por el embajador norteamericano Henry Lane Wilson, y consecuentemente por el Presidente Taft, y que iniciaran con los asesinatos de Madero y Pino Suárez, lo que conocemos como la Decena Trágica, de fecha 22 de febrero de 1913.

Con la usurpación de Huerta se vive una etapa de regresión al antiguo régimen porfirista, por lo que se inicia una lucha para derrocarlo y así aparece la gran figura de Don Venustiano Carranza, que mediante su plan de Guadalupe de fecha 26 de marzo de 1913, y que en un discurso pronunciado por él, el 24 de septiembre del mismo año, daba a conocer la esencia de éste, al decir en una parte del mismo: "pero sépase el pueblo de México, que terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, principiará la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas..... es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia social". (4)

Posteriormente Carranza expide un decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe el 12 de diciembre de 1914, el cual en su contenido del Artículo 1º, decía que subsistiría el Plan de Guadalupe del 26 de marzo de 1913, hasta el triunfo completo de la Revolución, en su Artículo 2º habla de satisfacer las necesidades políticas, económicas y sociales del país, efectuando reformas tales como: le yes agrarias para la formación de la pequeña propiedad, restituyendo tierras a los que habían sido despojados de éstas, y tal vez la más importante que era "legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y en general.

(4) José Dávalos. Derecho del Trabajo 1. pág. 62.

de las clases proletarias" (5), entre otras también estaba la revisión de leyes del matrimonio y estado civil, de leyes de la explotación de minas, etcétera.

En relación de las reformas y adiciones del Plan de Guadalupe, la más importante como mencionábamos es la entrecomillada, ya que se buscaban mejoras para el trabajador, y gracias a éstas promesas Carranza logra que los representantes de la Casa del Obrero Mundial le brinden el auxilio militar de los obreros que la integraban y que posteriormente van a ser conocidos como los llamados "Batallones Rojos", la labor de Carranza fue tan importante y amplia, ya que también se van a expedir leyes muy importantes relacionadas con los conflictos de trabajo, tales como las que expiden los Gobernadores y Comandantes Militares que eran controlados por los Carrancistas; las leyes a que nos referimos son las de: Yucatán, Veracruz y Jalisco, y que por la importancia que tienen pasaremos a analizarlas.

YUCATAN.- Por lo que se refiere a este Estado, siendo Gobernador provisional y Comandante Militar del Estado de Yucatán, Eleuterio Avila, crea un organismo denominado SECCION DE INMIGRACION Y TRABAJO, dependiente de la Secretaría General de Gobierno del propio Estado, y es mediante decreto de fecha 11 de septiembre de 1914 que le otorga competencia a éste para solucionar todas las diferencias que pudieran surgir entre patrón y trabajador (hay que hacer notar que aquí ya se empiezan a utilizar más concretamente los términos de patrón y trabajador), y que posteriormente en otro decreto se daría a conocer su organización y funcionamiento cosa que ya no fue posible, dado que asume la gubernatura y comandancia militar el General Salvador Alvarado, que expide decreto de fecha 14 de mayo de 1915, en el cual crea el CONSEJO DE CONCILIACION Y COMITE DE ARBITRAJE, cuya actividad era la de actuar como tribunal de investigación y resolución entre los conflictos que se originarán entre el capital y trabajo, el Consejo tenía competencia para solucionar todas las huelgas, los conflictos y en general todas las fricciones entre trabajador y patrón, por lo que sus laudos y sentencias iban a tener los efectos de un convenio, debiendo ser respetados por el término que se fijara.

(5) Alberto Trueba U. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pág. 8.

Un segundo decreto es expedido por Alvarado con fecha 11 de diciembre de 1915, llamado LA LEY DE TRABAJO DE ALVARADO y cuya técnica legislativa fue mejorada notablemente, con la creación de las JUNTAS DE CONCILIACION Y TRIBUNAL DE ARBITRAJE, que eran organismos encargados de aplicar la ley, cuyo objetivo era el de buscar dirimir las diferencias que surgieran entre trabajo y capital, en una forma justa, y sin que se llegase a la huelga.

A continuación transcribimos el Artículo 25, mismo que nos menciona las funciones de las Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, y que también mediante este artículo conoceremos el pensamiento del General Alvarado.

"Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje Obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de tos". (6)

Además estos tribunales, mediante los fallos que emitieran, tenían facultad para ejecutar sus resoluciones, y que para su funcionamiento se constituyeron las Juntas de Conciliación, estableciéndose en cada Distrito Industrial y que a saber se dividían en cinco, siendo éstas:

1. PROGRESO
2. MOTUL
3. ESPITA
4. TICUL
5. MERIDA

(6) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. pág. 108.

La integración de dichas Juntas era el siguiente: Un representante propietario y otro suplente, por parte de los trabajadores y de manera similar - por parte de los patrones, a excepción del Estado de Mérida, que se integraba por dos propietarios y dos suplentes para los trabajadores y de manera semejante para los patrones, cuya elección era por parte de los interesados y que en caso de no haberla éstos, los nombraba el Gobernador.

La actividad principal de las Juntas de Conciliación, era la de lograr que las partes llegaran a un arreglo, que podía ser provisional o definitivo, al cual se le llamaba CONVENIO INDUSTRIAL, mismo que debería de respetarse en los términos acordados, pero que si por alguna razón no se llegaba a un arreglo, la Junta de Conciliación mandaba el asunto ante el tribunal de Arbitraje con residencia en Mérida.

Por lo que se refiere al Tribunal de arbitraje, este se integraba de forma tripartita, es decir: a) Un representante de los trabajadores, que era nombrado por todos los trabajadores o uniones de trabajadores del Estado, b) Un representante de los patrones, electo por todos ellos o uniones patronales, c) y un juez presidente, libremente escogido por todas las Juntas de Conciliación que funcionaban en pleno en la Ciudad de Mérida y sólo que no se obtuviera por mayoría la designación, se haría por el Gobernador del Estado, la duración de los miembros era por un año.

Cabe aclarar que los tribunales gozaban de una libertad absoluta y de un amplio poder ejecutivo para resolver cuestiones relativas al fenómeno económico, pues contaban con independencia de los poderes estatales y con ello constituían una garantía de las clases laborantes.

El procedimiento que se seguía, era análogo al que se efectuaba en las Juntas de Conciliación, es decir, primeramente se practicaba una investigación por una comisión designada por los trabajadores y los patrones afectados y representantes del tribunal, teniendo éstos plenos poderes para citar testigos y obligarlos a declarar, bajo pena de multa, además podían practicar inspecciones y pedir que se les pusieran a la vista libros, documentos, registros, etc., del conflicto -

en cuestión, posteriormente se proponía una fórmula de conciliación, y si no se aceptaba se declaraba el fallo, que tendría los mismos efectos de un Convenio Industrial y se ponían en vigor, ya fuera dentro de un solo Distrito Industrial o en todo el territorio del Estado de Yucatán, el tiempo de duración de los procesos ante el tribunal, contado desde que se recibía la demanda hasta el fallo final con la sentencia, no podía ser mayor de 30 días.

Estos procedimientos del Tribunal podían ser suspendidos definitivamente, si las partes manifestaban haber llegado a un convenio; y así en ese momento se daba por terminado el procedimiento.

En relación con los fallos del Tribunal, conocidos como Convenios Industriales, hemos de mencionar que esta terminología fue tomada de las leyes de Nueva Zelanda, también otra particularidad de estos convenios era que se aplicaban en lo conducente a los patrones y trabajadores que comenzaban a laborar durante el tiempo en que estaba en vigor este Convenio Industrial, aún sin que el patrón y el trabajador hubiesen sido partes en el Convenio, de lo anterior se puede decir que éstos vienen a ser antecedente de los contratos-ley, por lo que si se crea una industria de determinada rama relacionada con tal contrato, los trabajadores y patrones quedan obligados por dicho contrato-ley.

Consideramos que el aspecto más importante de la legislación de Yucatán, es que tuvo gran influencia en el Constituyente y que más tarde se reflejaría con la promulgación de nuestro máximo ordenamiento de 1917.

VERACRUZ.- Era el año de 1914, siendo su Gobernador y Comandante Militar, Cándido Aguilar, cuando mediante decreto promulgado el día 19 de octubre de 1914, crea las llamadas "Juntas de Administración Civil" y que en su Artículo décimo segundo decía: "Las respectivas Juntas de Administración Civil oirán las quejas de patrones y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector de gobierno". (7)

(7) Murio de la Cueva. ob. cit. pág. 102.

Aquí ya vamos a encontrar la primera expresión tripartita de integración de estos tribunales obreros, y desde esta época se procuró que los tribunales tuvieran representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno, criterio que prevalece hasta la fecha, además de esta facultad de tipo jurisdiccional, tenía otra de tipo administrativo según lo marca su Artículo décimo tercero que dice "Las propias juntas fijarán por medio de Bando de Policía y Buen Gobierno, las horas de apertura y cierre de toda clase de expendios de bebidas alcohólicas, como cantinas, pulquerías, restaurantes, cafés, etc. (8). Por lo que sólo por comentario esto --- constituía un antecedente de medidas protectoras del salario, ya que al fijarse en forma obligatoria la hora de apertura y cierre de estos establecimientos, ya no se dejaba al arbitrio de sus propietarios, y de esta manera se evitaba que el salario del trabajador se derrochara.

Por nuestra parte, diremos que el punto más importante y trascendental, es el haber logrado la forma de integración tripartita, y con ello preocuparse porque los trabajadores contarán con estos representantes como medio de proteger sus intereses.

JALISCO.- El último de los Estados que en el presente trabajo mencionaremos, aquí siendo Gobernador Manuel Aguirre Berlanga, y mediante decreto del 28 de diciembre de 1915, ordena la creación de las llamadas JUNTAS MUNICIPALES y -- que serían de tres tipos: mineras, agrícolas e industriales, estas Juntas tenían como objetivo el de conocer y dirimir las controversias que se suscitaban entre trabajadores y patrones; además eran órganos dotados de jurisdicción sobre la base de una sola audiencia, salvo los casos en que hubiera que practicarse alguna inspección, en la que se daban tres días para realizarla, una vez desahogadas las pruebas, la Junta Municipal debía obliquamente dictar resolución, siendo esta irrevocable y contra la cual no cabía recurso alguno.

Las Juntas se integraban por especialidades, con tres propietarios y tres suplentes por cada sector, designados por un año, cuyo nombramiento se hacía a través de una representación clasista de las negociaciones y de los trabaja

(8) A. Trucha. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". pág. 17.

dores.

Es importante hacer la aclaración, que de estas tres Juntas, solamente en la Junta Municipal Agrícola conforme al decreto, su organización y funcionamiento era obligatorio y permanente.

La Minera o la Industrial, sólo iban a integrarse y a funcionar - en caso de que en el Municipio existieran patrones y trabajadores de estas ramas, otro aspecto importante del decreto de Aguirre Berlanga, es que deroga todas las leyes civiles y de procedimientos (y sus reglamentos), que se opusieran al decreto, - además ordenando que las normas de éste son irrenunciables, y que cualquier pacto - en contrario sería nulo de pleno derecho.

Respecto de este Estado, nos parece muy importante que aquí, ya - se hable de irrenunciabilidad, lo que nos da una idea de que empieza a existir más protección para los trabajadores, al no dejar que éstos renuncien a los derechos -- que al paso del devenir histórico han ido ganando, y que además la irrenunciabilidad como más tarde habremos de ver, forma un carácter del Derecho del Trabajo.

Después de analizar este aspecto sobre las legislaciones y como - comentábamos anteriormente, Carranza se había lanzado a la lucha en contra del usurpador Huerta, respaldándose en su Plan de Guadalupe, que posteriormente adiciona y reforma. Al fin cuando Carranza logra derrotar a Huerta, piensa que las promesas - hechas a la clase trabajadora de la Revolución, que tubo sede en Querétaro y funcionó del 1º de diciembre de 1916 al 31 de enero de 1917.

La idea primitiva de Carranza al convocar a este "Congreso Constituyente", era la de reestablecer el Imperio de la Constitución de 1857, adecuada al momento, por lo que existían dos corrientes:

a) La primera que decía que era necesario elaborar en su totalidad una nueva Constitución, ya que la de 1857 no era aplicable para el nuevo momento y dados los estragos causados en la Guerra Civil.

b) Y otra que decía que sólo se debería modificar aquella carta magna.

Ya dentro de los trabajos del Congreso Constituyente en materia laboral encontramos dos corrientes:

a) La primera sustentada por Carranza y sus seguidores, que pretendían dejar en una ley secundaria todo lo relativo a la reglamentación de las relaciones obrero-patronales y,

b) Otra totalmente radical, defendida por los diputados de extracción obrera, provenientes de la fábrica, del taller, éstos se oponían a que sólo se hiciera una pequeña reforma al Artículo 5º Constitucional y luchaban porque se elevaran a rango constitucional con carácter de imperativos e irrenunciables los derechos de la clase trabajadora.

Los diputados Carrancistas, se oponían aduciendo que la Constitución sólo constaba de dos partes, la dogmática y la orgánica y no debería contener otro tipo de normas, en contraposición los diputados obreristas no querían saber -- respecto de las teorías constitucionales.

Al final triunfan estos últimos, cuando se ordena que se elabore un artículo donde se plasmen las conquistas obreras y dando así nacimiento al Artículo 123 Constitucional.

Por lo que es de gran orgullo mexicano el saber que las normas -- procesales del Artículo 123 son originales, y que no tienen antecedentes del Derecho Procesal Civil, y en concreto de ningún Derecho Procesal, por lo que puede decirse que el verdadero Derecho Procesal del Trabajo nace en México.

B) GENERALIDADES.

1.- DEFINICION.- Para poder determinar una definición de lo que se entiende por proceso, habremos primero de comentar que, el Derecho como norma va a determinar una conducta social, presumiendo que los destinatarios habrán de cumplirla, pero puede darse el caso que no observen dichas normas y por consecuencia se -- tendrá que estructurar el proceso, entendiéndose por este "un conjunto de acciones - encaminadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que son violadas". (9)

Por su parte el diccionario de la Real Academia, define al proceso como "acción de ir hacia adelante", conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno o agregado de los autos y demás escritos en cualquier causa civil o criminal..." (10).

Francisco Carnelutti dice que Proceso es "el conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter - consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas, (jueces, etc.)". (11)

Se podrían seguir mencionando algunas acepciones más de lo que es el proceso, pero por el momento, habremos de concluir diciendo que la importancia - de éste estriba en que sirve como medio, por el cual los interesados pueden obtener la satisfacción de sus derechos, ya que de no existir tal, habrían de buscar otros medios y que serían no muy recomendables, como por ejemplo, utilizar la violencia, o hacerse justicia por propia mano.

Una vez establecido el concepto y la importancia del proceso, ahora pasaremos a ver la forma en que funciona dentro de nuestro Derecho Procesal del Trabajo.

(9) Néstor de Buen L. Derecho Procesal del Trabajo. pág. 17.

(10) Néstor de Buen. ob. cit. pág. 18.

(11) Ibidem. pág. 18.

Algunos autores definen al Derecho Procesal del Trabajo, como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo. (12)

El Maestro Néstor de Buen dice que el Derecho Procesal, "no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente el proceso". (13)

Por su parte Armando Porras López, lo define como "aquella rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico". (14)

Por nuestra parte, siguiendo un poco la corriente del Maestro --- Trueba Urbina, consideramos que la acepción que nos da él, es completa y adecuada - diciendo él mismo que el Derecho Procesal del Trabajo es "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales", únicamente diferimos de estas últimas relaciones, ya que solo van a existir, creemos nosotros, buenas relaciones en éstos postreramente nombrados.

2.- NATURALEZA JURIDICA.- Es de gran importancia precisar la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo, por lo que inicialmente habremos de analizarla a partir de la clasificación tradicional de las ramas del derecho, es decir, en Público y Privado.

(12) Luigi de Istala, citado por Armando Porras López. Derecho Procesal del Trabajo. pág. 19.

(13) Néstor de Buen. Derecho Procesal del Trabajo. pág. 31.

(14) A. Porras L. Derecho Procesal del Trabajo. pág. 19.

Cuando algunos autores se refieren al Derecho Público, comentan que las normas de éste interesan a toda la sociedad, y por otra parte cuando hacen referencia al Derecho Privado, dicen que sólo interesan a ciertos individuos en particular; posturas que han sido bastante criticadas, debido a que no puede haber una división en las instituciones jurídicas en función del interés que se persigue, ya que dentro de un mismo código, pueden coincidir disposiciones que afectan al interés colectivo, aún cuando caigan dentro del Derecho Privado. Independientemente de las diversas opiniones que versan, habremos de determinar su naturaleza en razón del carácter social de las normas que lo constituyen.

Dicho carácter social, ha sido el resultado de un Nuevo Derecho eminentemente social, logrado a través de los justos reclamos del proletariado por buscar mejoras a sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos.

Por lo que, en nuestra opinión el Derecho Procesal del Trabajo - habremos de ubicarlo en el Nuevo Derecho, que es el Social; ya que cuando se adoptó la clasificación tradicional, aún no prevalecía esa lucha tan fuerte que habría de iniciarse por parte de la clase proletaria imponiendo así el imperio de la justicia social.

Al ubicarlo en el Derecho Social, estaremos haciendo referencia a que éste es un derecho de clase, que va a ser la "trabajadora" por lo que nuevamente reiteramos que aún cuando intervienen en la solución de conflictos laborales autoridades de naturaleza pública, no se puede afirmar que el Derecho Procesal del Trabajo pertenece a tal rama.

Al hablar de la lucha de trabajadores, diremos que el Derecho -- Procesal del trabajo servirá a los mismos como un instrumento en el proceso y ésta viene a ser una de sus características principales del mismo, también además de -- ser un derecho de clase, el Derecho Procesal del Trabajo es un derecho protector, ya que en referencia a la esencia revolucionaria del Artículo 123 de la Constitución de 1917, las normas sustanciales como procesales son esencialmente proteccionistas y tutelares de la clase trabajadora, pues se pretende proteger al más débil, siendo éste el obrero. También procura corregir injusticias de las que han sido -

objeto los trabajadores mexicanos, y por ello en el proceso las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a redimir y reivindicar los derechos de los trabajadores.

3.- PRINCIPIOS RECTORES.- Algunos autores afirman que los principios que rigen en el proceso del trabajo son:

- a) Principio Dispositivo
- b) Principio Impulsivo o Inquisitivo
- c) Principio de Formalidad
- d) Principio de Concentración
- e) Principio de Inmediatez
- f) Principio de Publicidad
- g) El laudo en conciencia y a verdad sabida (15)

Jorge M. Angulo invoca los principios de:

- a) Publicidad
- b) Oralidad
- c) Inmediatez
- d) Celeridad
- c) Concentración (16)

Para el Maestro Trueba Urbina los Principios Rectores son:

- a) Dispositivo
- b) Informalista
- c) Oralidad
- d) De la Concentración
- e) De la Publicidad
- f) De la apreciación de pruebas en conciencia (17)

(15) Francisco Ross G. Derecho Procesal del Trabajo. pág. 226.

(16) Néstor de Buen. Derecho Procesal del Trabajo. pág. 73.

(17) Alberto Trueba. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pág. 336-341.

Así pues, podríamos seguir anotando una y otra de las tantas clasificaciones dadas por diferentes autores, pero en la mayoría de éstas encontraríamos un principio más o uno menos, pero al final todos coinciden de una u otra forma al mencionar los principios rectores que marca nuestra Ley Federal del Trabajo, y que aún utilizados por otro nombre que les dan los autores, en esencia encuadran los principios.

La importancia de estos principios es que van a caracterizar al Derecho Procesal del Trabajo, y son condiciones sine quanon, no se presentaría el Derecho Procesal del Trabajo, es decir, son parte de su esencia misma.

Ahora haremos análisis de algunos principios de las clasificaciones más conocidas; después pasaremos a comentar los que marca nuestra Ley Federal del Trabajo.

Se habla de un Principio Dispositivo y éste se debe entender como aquél en el que es necesario excitar al órgano jurisdiccional, o sea las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje para la satisfacción de los intereses jurídicos y económicos tutelados por el Derecho del Trabajo y se debe entender que solo tendrá ingerencia el Estado para la actuación de la norma, si es a petición de parte y como menciona Ross Gámez del principio romano que reza "Nemo Judex Sine actore", además cabe aclarar que este principio no es exclusivo del Derecho Procesal Laboral, sino de todas las ramas del Derecho.

Otro de los principios es el de "la apreciación de pruebas en conciencia", éste es un principio que descarta la valorización de las pruebas, mismo que se deriva de diversas tesis jurisprudenciales como la que comenta el Maestro Trueba Urbina en su obra de Nuevo Derecho Procesal del Trabajo que dice: "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LAS". La apreciación de las pruebas hechas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede substituir su propio criterio al de las Juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tienen facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por alguna de la partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose sólo de las

presentadas por la contraria, ya que esta tesis sería opuesta a la razón y a la -- justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la Junta aprecia, sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola la garantía del Artículo 14º Constitucional". (18)

Ya en nuestra Ley Federal del Trabajo con la Reforma Procesal de 1980, se mencionan los principios procesales en su Artículo 685 y que a la letra dice: "El Proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior, sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el Artículo 873 de esta Ley".

Como observamos en este Artículo se encuentran mencionados los principios rectores y que en un momento pasaremos a explicar.

a) PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.- Las audiencias serán públicas (Artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo), este principio ofrece a las personas la posibilidad de que puedan enterarse del comportamiento de las partes, de los testigos, de los peritos, en conclusión de todas las personas que participen, también implica en relación a las partes, el derecho de éstas para presenciar toda la diligencia, interrogatorios de los testigos, examinar los autos y todos los escritos en relación al conflicto y en relación a los terceros que pueden presenciar las audiencias.

Este principio de publicidad tiene una excepción y la encontra--

(18) Alberto Trueta U. ob. cit. pág. 340.

mos en el Artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

Para concluir diremos que la importancia de este principio estriba en que la justicia se imparta de manera clara, y que no se preste a corrupción por parte de los Tribunales que la imparten, ya que al dar oportunidad de que sean públicas, nos ayuda a ver en forma clara cómo es su aplicación.

b) PRINCIPIO DE GRATUITIDAD.- Este principio lo podemos analizar desde dos puntos de vista:

1º En cuanto a las partes que intervienen en el proceso, a diferencia de lo que sucede en el Proceso Civil, donde las partes son condenadas a pagar gastos y costos procesales, lo que no se da dentro del Derecho Procesal del Trabajo, pero con una excepción, que son aquellos gastos necesarios para la ejecución de laudos, y que deberán ser cubiertos por quien no cumple voluntariamente con el laudo.

2º Es gratuito también desde el aspecto fiscal, según lo establece el Artículo 19 de nuestra Ley Federal del Trabajo y que establece: que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causan impuesto alguno.

Pensamos que este principio también es muy importante, ya que al ser gratuito facilita a la parte trabajadora a tener acceso para ventilar los conflictos que se les pudiesen presentar, sin temor de desembolsar más dinero de su bolsillo.

c) PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.- Este consiste en la obligación del Tribunal de estar en contacto personal con las partes en controversia, así como presenciar todas las audiencias, con el fin de que de una manera personal tenga un panorama y amplio conocimiento de todos los hechos desarrollados en la secuela procesal, y poder realizar un proyecto de laudo, que se hará a través del auxiliar, en relación con nuestra Ley Laboral, este principio lo encontramos plasmado en sus

Artículos 781 y 782, ya que el primero dá la oportunidad a las partes para que --- efectúen interrogatorios cuando se desahogan las pruebas, y hacerse las preguntas mutuamente que juzquen convenientes, así como examinar objetos y documentos que se exhiban, y en relación con el otro Artículo mencionado, las Juntas harán examen de documentos, objetos, lugares, las diligencias que juzgue conveniente, etc., por lo que podemos desprender que la importancia del principio a que hicimos alusión radica en conocer la verdad real del conflicto.

d) PRINCIPIO DE ORALIDAD.- Este principio que es oralidad predominante de proceso de trabajo, consiste en la facilidad que tienen las partes para actuar ante las Juntas de manera verbal.

La ley estima que el trabajador en ocasiones no sabe leer ni escribir, que la falta de preparación cultural es manifiesta, por lo que no puede -- exigir que los procedimientos sean por escrito como ocurre en el Derecho Procesal Civil y la demanda es la única promoción que deberá hacerse por escrito, según lo establecen los Artículos 871, 872, 893, 903 y 920 de la Ley Federal del Trabajo.

. Independientemente de que la contestación de la demanda o el --- ofrecimiento se haga por escrito, tenemos que exhibirlo ante la Junta oralmente y en el momento de la audiencia se presenta por escrito.

La ley también ordena que las preguntas se hagan en forma oral, por lo que no se exhibirá pliego de posiciones para el desahogo de la confesional, esta es una oralidad equiparable a la de los Juzgados de Paz.

Concluiremos diciendo que el principio de oralidad no es total, ya que en ocasiones es necesario pedir por ejemplo un amparo, por algún laudo dictado por la Junta y si lo hiciéramos sólo oralmente con qué documento podríamos -- comprobar las violaciones, pero lo que si podemos asegurar es que la importancia - de este principio estriba en facilitar el trámite procesal a favor del trabajador, pues algunos carecen hasta de la mínima preparación.

e) PRINCIPIO DE INFORMALIDAD.- El proceso del trabajo oral, no requiere de formalismos o solemnidades, como sucede en el Proceso Civil, basta que el trabajador señale a la Junta lo que pretende, aquí va a predominar la oralidad en la forma, pero por otro lado se tiene que utilizar el procedimiento escrito, — para dejar constancia de lo actuado, y en referencia a la ausencia de formalidades a que hace referencia el Artículo 687 de nuestra Ley Federal del Trabajo, diciendo que en las comparecencia escritas, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar sus puntos petitorios, y por otra parte la misma ley también hace referencia a la formalidad en el Artículo 721 y lo que se toma como una contradicción.

Creemos que no existe tal contradicción como algunos autores lo esbozan, diciendo o es informal o requiere de formalidad, pensamos que es informal cuando el trabajador va a presentar sus pretensiones ante la Junta ayudándole así a acelerar el proceso, pero que luego se requiere de cierta formalidad al plasmar todo lo actuado en actas, pero esto es en beneficio del trabajador.

f) PRINCIPIO DE ECONOMIA, CONCENTRACION Y SENCILLEZ.-

DE ECONOMIA.- Puede entenderse como una economía procesal, consistente en evitar trámites gravosos, onerosos, o inútiles, principalmente a la clase trabajadora, la Junta debe desechar todo aquel trámite que tienda a retardar o hacer confuso el proceso.

DE CONCENTRACION.- Este consiste en que todas las actuaciones -- del proceso, a menos que la ley disponga otra cosa, deben obrar en un solo expediente, debiéndose evitar la formación de expedientillos, todo debe concentrarse -- en uno solo, con esto se permite que el trabajador que quiera enterarse de la marcha de su proceso, cuando solicite su expediente no tenga dificultad en encontrar todas las constancias que necesite.

Asimismo, este principio evita la dilación de los conflictos, -- pretendiendo que se hagan cada vez más cortos y con ello efectuar la impartición -- de justicia a favor de los trabajadores más rápidamente.

Su fundamento legal lo encontramos en el Artículo 761, de la Ley Federal del Trabajo que especifica que los incidentes se tramitarán dentro del expediente.

DE SENCILLEZ.- Es decir, que el proceso del trabajo debe ser sencillo, para que el trabajador entienda fácilmente.

g) PRINCIPIO DE QUE EL PROCESO DEBE SER INICIADO A INSTANCIA DE PARTE.- Este principio establece que el proceso debe ser iniciado a instancia de parte, ya que es la manera de comenzar el proceso del trabajo, es decir, que este proceso debe estar impulsado a solicitud de parte y que es equiparable al principio dispositivo del que hicimos mención al iniciar el estudio de los principios -- rectores.

Sobre este principio sólo habremos de agregar que hay otro que estipula lo contrario a éste, nos referimos al principio impulsivo o inquisitorio, en el cual la autoridad tiene la facultad o potestad de proceder de oficio, dando rapidez a la solución de los conflictos, cuidando los intereses de los trabajadores, nuestro Artículo 771 de nuestra Ley Laboral hace alusión a este principio ya que dice: "Los Presidentes de las Juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda, hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario". Este Artículo es fuertemente criticado por Ross Gámez, quien dice que se ha llegado a dar una protección excesiva y desmedida al trabajador, por lo que a nuestro juicio no estamos de acuerdo con tal crítica, ya que consideramos que no existe tal, y habremos de recordar que las condiciones entre el trabajador y el patrón son muy diferentes, y que mientras no exista una igualdad entre ellos, que de hecho esto es imposible que se dé, habrá que buscar un equilibrio entre estas dos fuerzas, ¿cómo?, pues así, protegiendo al trabajador y con ello tratar de equilibrar estas fuerzas entre capital y trabajo.

h) Por último, tenemos al PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA.- Este consiste en la obligación que la ley va a imponer a las Juntas para que las demandas que sean promovidas por el trabajador sean objeto de un

estudio minucioso y si las Juntas se dan cuenta de la omisión de los derechos sustantivos que el trabajador no hizo valer en su demanda, deberán suplir estas deficiencias y así son consideradas como ejercitadas.

La suplencia en materia del proceso del trabajo, se dá de una manera muy oportuna ya que se va a realizar, cuando se admite la demanda, con ello viene a ser una medida eminentemente protectora, tutelar y reivindicatoria (Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo).

Este principio consideramos que es el que más caracteriza al Derecho Procesal del Trabajo, por ser la culminación del deseo de los trabajadores por obtener una verdadera justicia ante los Tribunales del Trabajo.

C) ORGANOS JURISDICCIONALES EN EL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO.

Estos órganos vienen a tener una importancia muy relevante; nos estamos refiriendo a las Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que estos Tribunales son los encargados de impartir justicia, y gracias a la creación de ellos se rompió con la vieja resolución de los conflictos obrero-patronales que eran decididos por los jueces del orden común y que dada la influencia tan grande que existía del Derecho Civil, se apartaban constantemente del objetivo principal, que era el de hacer justicia a la clase laboral.

La fuente de donde deriva la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la encontramos en la fracción XX del Artículo 123 Constitucional, y el término de Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido criticado por algunos autores, entre ellos está Arturo Valenzuela, el cual ha ce un desglose del significado de Juntas, Conciliación y Arbitraje, llegando a la conclusión de que no es apropiado usar tal término por el significado que encierran los mismos, comentando que el nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje fue tomado por el Constituyente de países como: Inglaterra, Francia, Bélgica y Estados Unidos de América, donde existían los llamados Consejos de Conciliación y Arbitraje, y fue así como en el proyecto del Artículo 123 Constitucional no se habla de Juntas, sino de Consejos, pero cuando se aprueba el proyecto y que por razo-

nes desconocidas cambian el término de Consejos por Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Independientemente del nombre que se les dé, lo que nos interesa es saber cual es su funcionamiento y organización y que habremos de encontrar en la fracción XX del Artículo 123 y que establece que éstos son Tribunales encargados de dirimir los conflictos entre patrones y trabajadores, esta facultad con que cuenta es conocida como competencia constitucional, teniendo su fundamento en la propia Constitución en la fracción citada; esta competencia podrá ser por razón de la materia, pudiendo ser Local y Federal, Local va a radicar en las Juntas Estatales o Locales de Conciliación y Arbitraje, organizadas por el Poder Ejecutivo de cada Estado y en razón a la materia deberán conocer y resolver los conflictos de trabajo que se presenten dentro de su jurisdicción; Federal, es la que reside en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y que es una sola, a diferencia de las Locales, que por lo menos hay una en cada Estado, la materia Federal la encontramos establecida en la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional.

Por otra parte, hay que comentar que hubo varias críticas por parte de los civilistas, argumentando que estos tribunales de trabajo eran especiales y que por lo tanto eran prohibidos por la Constitución, lo que consideramos que es erróneo, dado que los tribunales especiales significan que se van a crear con posterioridad al acto que se va a juzgar, tan sólo para conocer de un asunto determinado y luego desaparecen, lo que no sucede con las Juntas, ya que éstas se encuentran constituidas para resolver conflictos obrero-patronales, individuales y colectivos, además no se crean con posterioridad al acto, sino están previamente establecidas para el conocimiento y decisión de las controversias que se llegaran a presentar, y no desaparecen sino que siguen subsistiendo para todos los conflictos que se originen.

Respecto a los antecedentes de la legislación en México, hay que recordar que a partir de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existían diversos proyectos y leyes que hacían alusión a la materia obrero-patronal en sus dos aspectos, tanto sustantivo como adjetivo, careciendo de uniformidad, por corresponder la facultad de legislar y aplicar las le-

yes a cada uno de los Estados Federales de la República, a excepción del Distrito Federal, en donde la legislatura era facultada por el Congreso de la Unión y al Departamento de dicho Distrito en el aplicativo e interpretativo, ya para 1929 la facultad privativa de legislar le corresponde al Congreso de la Unión, según lo establecido por el Artículo 73 fracción X de la Constitución de 1917.

Algunos antecedentes que hicieron posible la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje los tenemos en el decreto de Madero de 1911, donde se creó el Departamento de Trabajo y del cual ya hemos hecho mención anteriormente; otro es el de Aguirre Berlanga con la creación de las Juntas Municipales; así como la creación del organismo denominado Sección de Inmigración y Trabajo, y posteriormente otro llamado Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje en el Estado de Yucatán; las Juntas de Administración Civil, en Veracruz, pero una de las leyes que más contribuyó a la concepción de las Juntas, fue sin duda la ley promulgada en Mérida por el General Salvador Alvarado, con la creación del organismo denominado Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje de fecha 14 de mayo de 1915, que era una jurisdicción obrero-patronal, aquí se constituyen las bases de la integración tripartita de los organismos encargados de impartir justicia obrera, separándose a la vez las funciones de Conciliación y Arbitraje, siendo independientes una de otra, estos dos organismos se encargaban de aplicar las leyes del trabajo y contaban con facultad de imperio para imponer sus decisiones.

La Constitución de 1917 en su fracción XX genera el fundamento así como la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estableciendo que: "las diferencias o los 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 patronos y uno del gobierno".

Han sido estas Juntas punto de crítica por los civilistas, como comentábamos ya anteriormente, pues decían que eran tribunales especiales, también se ha dicho que son autoridades administrativas, postura que fue asumida por la Suprema Corte de Justicia de 1917 a 1924 que sostenía que las Juntas de Conciliación eran autoridades administrativas que se encargaban de la conciliación y que care-

cían de atribuciones jurisdiccionales, fue para 1924 cuando la Suprema Corte cambió su jurisprudencia, motivada por el poderío de la clase obrera y el afán de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por conocer de los conflictos.

Así pues, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido objeto de críticas, que si son tribunales judiciales, administrativos o bien especiales, al respecto a que si son tribunales administrativos, se argumenta que dependen del Poder Ejecutivo, ya que a nivel Federal van a depender las Juntas de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y a nivel Estatal del Poder Ejecutivo Estatal, a lo que negamos que la naturaleza jurídica sea administrativa, pues los tribunales administrativos van a resolver conflictos que se presenten entre el Estado, actuando como soberano, y el particular que se ve afectado por un acto de autoridad, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen esta función, dado que su objeto es resolver conflictos entre trabajadores y patrones exclusivamente.

Por lo que se refiere a que si son tribunales judiciales, quienes sostienen esta posición lo hacen a partir de su aspecto material, olvidando el aspecto formal, ya que independientemente de que dependan o no del Poder Ejecutivo, las funciones que desempeñan son de carácter judicial, pues llevan un proceso, dictan sentencias, desahogan pruebas, pero además de estas funciones de tipo jurisdiccional, tienen otras de fiscalización, de vigilancia, etcétera.

Podemos concluir diciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de Derecho Social, que son tribunales sui generis, ya que por sus propias características no se pueden encuadrar dentro de un modelo preestablecido, reforzamos esta posición al recordar con Alvarado que nos mencionaba que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyan un cuarto poder y cuyo objetivo es resolver los conflictos entre trabajadores y patrones.

Después de analizar sobre la competencia de las Juntas, y una vez ubicados sobre la naturaleza jurídica de éstas, pasamos a analizar sus funciones, así como su integración.

1. JUNTAS DE CONCILIACION.- Estas vienen a ser auxiliares de las

de Conciliación y Arbitraje, así como de los trabajadores, pues evitan que estas últimas estén saturadas de trabajo y sirvan en beneficio de los trabajadores al impedir a éstos trasladarse a largas distancias en busca de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

La integración de las Juntas de Conciliación es de la siguiente manera: Un representante de los trabajadores, uno de los patrones y un representante del gobierno.

Las Juntas de Conciliación son Locales y Federales, teniendo éstas el mismo organigrama, en lo único que difieren es en razón de la materia.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen como objeto actuar como instancia conciliatoria de los trabajadores y los patrones, y como Junta de Conciliación y Arbitraje cuando los asuntos sean de menor cuantía, de acuerdo a lo que establece el Artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el cobro que se reclame de prestaciones que no exceda el importe de tres meses de salario.

La instancia conciliatoria mencionada será potestativa, pero la función jurisdiccional de las Juntas en el caso de la fracción IV del precepto enunciado es obligatoria.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen las siguientes funciones:

I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones.

II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere el Artículo 600 fracción IV.

III. Las demás que le confieran las leyes.

Las Juntas Federales de Conciliación deben funcionar permanentemente, y con la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (Artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo), pero si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no ameritara una permanente, funcionará una accidental, que por cierto en la práctica no existen ya. Hay que tener presente que las Juntas a que nos estamos refiriendo no podrán funcionar en los lugares donde exista una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a la integración de las Juntas Federales de Conciliación se integran con un representante del gobierno que es nombrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social mismo que fungirá como presidente, un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que expida la Secretaría, ya que así lo establece el Artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo, el Artículo 594 de la misma nos menciona que por cada representante de los trabajadores se designará un suplente.

Los requisitos para ser presidentes de las Juntas Federales de Conciliación se encuentran plasmados en el Artículo 590 de nuestra Ley Laboral y que son: Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos, haber terminado la secundaria, tener conocimientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o patrones, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal; por lo que hemos de mencionar que por tales requisitos dudamos que exista buen funcionamiento, ya que en nuestro parecer son tan limitados éstos que al carecer de estudios a un nivel mayor no creemos que se tengan conocimientos del trabajo y de la seguridad social, por lo que pienso que ojalá éstos se lleguen a reconsiderar y se exija una mayor preparación tanto en los presidentes como en los representantes de los trabajadores, ya que son los mismos del Presidente con excepción de la secundaria, que se reduce únicamente al ciclo primaria y ya no se precisa que demuestre conocimientos de Derecho y seguridad social, entonces nos preguntamos: ¿Con estos requisitos pueden cumplir plenamente estas funciones?, por lo que reitero que deben reconsiderarse y ser más exigentes en los requisitos de estas dos figuras.

Hay algunos impedimentos para poder ser representantes de los -- trabajadores y patronos en las Juntas Federales de Conciliación y que se encuen-- tran establecidas en el Artículo 599 de la ley, que menciona que los directores, - gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los - sindicatos de las ramas de la industria representada en las Juntas no podrán serlo.

Pensamos que las restricciones de la que nos habla el Artículo - 599 es para evitar la parcialidad, y que en un momento dado pudiera afectarse con ello los intereses de los trabajadores o bien no impartir la justicia como debe de ser.

El Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo nos marca las fa-- cultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación siendo las siguien-- tes:

I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de traba-- jo.

II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juz-- quen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones, y excepciones -- que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El térmi-- no para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la - recepción de las pruebas o transcurrido el término, la Junta remitirá el expedien-- te a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o si la hubiere a la Junta Espe-- cial de la Jurisdicción Territorial a que esté asignada.

III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndo-- las a la Junta Especial de la Jurisdicción Territorial a que esté asignada, si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación Y Arbitraje.

IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo mon-- to no exceda del importe de tres meses de salario.

V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les

encomienden otras Juntas Federales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

VII. De ser procedente aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

VIII. Las demás que les confieran las leyes.

por lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación, serán los Gobernadores de los Estados los que están facultados para instalar las Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que los requieran -- (Artículo 601). Sin embargo, no lo podrán hacer en donde estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje (Artículo 602).

Todas las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación serán aplicables para las Juntas Locales de Conciliación (Artículo 603).

2. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- La forma en que funcionan las Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer más expedita la justicia, es a través de la existencia de un número indeterminado de Juntas Especiales dentro de cada Junta de Conciliación y Arbitraje, conociendo de determinanda rama de la industria, misma que será de la competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La forma de integración de las Juntas Especiales es en forma tripartita según se deriva del Artículo 123 fracción XX, es decir, un representante propietario y suplente por parte de los trabajadores y otro por parte de los patrones, y un representante por el gobierno, siendo este el Presidente de la Junta Especial, además cada Junta Especial cuenta con un local dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y personal administrativo propio.

Una Junta de Conciliación y Arbitraje que funciona integrada en Juntas Especiales, podrá también funcionar en Pleno, cuando exista un conflicto -- que afecta a la totalidad de las ramas de la industria o el comercio, y que sea -- competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; se integrará por todos los representantes obreros de las Juntas Especiales y todos los representantes patronales (los presidentes de las Juntas Especiales ya no serán representantes), así como un funcionario denominado Presidente Titular de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Especiales podrán conocer de los asuntos individuales y colectivos, en un conflicto individual se integra por los representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, y si es de carácter colectivo, por los representantes de los trabajadores, de los patronos y del Presidente Titular.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje al desconcentrarse y crear Juntas Especiales en cada capital estatal, ha sido con el fin de evitar -- que los trabajadores o patronos sujetos a la competencia Federal se trasladen al Distrito Federal.

Las Juntas Especiales Foráneas no podrán conocer de conflictos colectivos, ya que el Presidente Titular radica en la Ciudad de México, y ésto haría imposible que cada vez que se presentara un conflicto de este género se trasladara a cada Estado, por lo que aquí sí es necesario trasladarse al Distrito Federal.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, -- quien estableció Juntas Especiales Foráneas en los Municipios de Naucalpan, Los Reyes, La Paz, cuya jurisdicción abarca Ciudad Nezahualcóyotl, Tlanepantla con competencia en Ecatepec, ésto es con el fin de que al presentarse un conflicto, los trabajadores o patronos no viajen hasta Toluca.

Tanto las Juntas Locales de conciliación y Arbitraje, como la -- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tienen la misma organización, va a -- responder a la junta Federal de Conciliación y Arbitraje la solución de los con--

flictos que se susciten entre patrones y trabajadores derivados de las relaciones de trabajo con excepción a lo dispuesto en el Artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

La integración de esta Junta será con un representante del gobierno y representantes de los trabajadores y de los patrones, quienes serán designados por ramas de la industria y de otras actividades, de conformidad con la convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; el representante del gobierno es denominado Presidente Titular, habiendo también Secretarios Generales en el número conveniente (Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo).

La Junta podrá funcionar en pleno o en Juntas Especiales, cuando lo requieran las necesidades y sean establecidas estas Juntas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Juntas que se encuentren ubicadas en cada uno de los Estados quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la Competencia Federal, en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, pudiendo el trabajador concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dado que así lo establece el Artículo 606 de nuestra Ley Laboral; cuando la Junta funcione en Pleno se integrará por el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes obreros y patronales; según lo establece el Artículo 607 de la Ley antes mencionada.

En caso de que se diese un conflicto que no fuera ni competencia del Pleno ni de una Junta Especial, es decir, cuando un conflicto afecta a dos de las ramas de la industria y corresponda a dos Juntas Especiales diversas, el Artículo 608 nos menciona que estarán integradas con el Presidente de la rama, representantes de los trabajadores y patrones, pero no precisa cuál de las dos Juntas llevará el proceso, pero creemos que lo correcto es que se lleve en donde el Presidente Titular lo indique.

El funcionamiento de las Juntas Especiales a través de los llamados Presidentes de Junta Especial, quienes son los que integran en los conflictos

individuales, a diferencia de los colectivos; ya que aquí debe intervenir el Titular o Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje según lo establece el Artículo 609 de nuestra Ley Federal que dice:

Artículo 609.- 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 patronos.

Aunque también se establecen los llamados auxiliares que substituyen al Presidente de la Junta y de las Juntas Especiales referente a los que indica el Artículo 610, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones de competencia, nulidad de actuaciones, substitución de patrón, desaparición del expediente de actuación, y cuando se trate de conflictos de naturaleza económica en lo referente a la caducidad.

El Presidente de la junta será nombrado directamente por el Presidente de la República, quien recibirá los mismos emolumentos que corresponden a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que cumplan los siguientes requisitos:

I. Ser mexicano, mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II. Tener Título, legalmente expedido de Licenciado en Derecho.

III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del Título Profesional.

IV. Haberse distinguido en estudios de Derecho del trabajo y Seguridad Social.

V. No pertenecer al estado eclesiástico.

VI. No haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal. (Artículo 612 Ley Federal del Trabajo).

Tanto el Presidente de esta Junta como el Presidente Titular de la Junta Local de Conciliación y arbitraje del distrito Federal son nombrados por el Presidente de la República, y en el caso de las Juntas Locales los nombra el Gobernador del Estado de que se trate.

Las facultades y obligaciones que tiene el Plenc de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las siguientes, conforme al Artículo 614 de la Ley Federal del trabajo.

I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.

II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas por la Junta.

III. Conocer del recurso de Revisión, interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.

En relación a esta fracción hay que recordar que únicamente en materia procesal del trabajo existen los recursos de revisión y el de reclamación. El de Revisión se da en la ejecución de los laudos, y en los convenios dictados y aprobados por la Junta ya que las funciones de ejecución corresponden al Presidente de la Junta, ya sea el Titular o el Presidente de la Junta en cuestión, llamándose Presidente Ejecutor, y que al actuar como autoridad ordenadora dentro de la propia ejecución pueden ser requeridos en revisión los proveídos que en un momento determinado hayan dictado; de este recurso le tocará conocer al Pleno.

IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando -- las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento.

VI. Informar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de -- las deficiencias que observen el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales, es necesario que el Pleno se reúna en sesión especial, con la presencia de -- las dos terceras partes del total de los miembros, teniendo los Presidentes de las Juntas Especiales voz informativa, además estas sesiones deben ser aprobadas por -- el 51% del total de los miembros que lo integran, y las sesiones del Pleno que unifican el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales, mismas que pueden someterse a revisión a solicitud del 51% de los representantes de los trabajadores o de los patrones, de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta (Artículo 615 de la Ley Federal del Trabajo).

El Artículo 616 de nuestra Ley Laboral establece las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales mismas que son: Conocer y resolver los -- conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o actividades -- representadas en ellas; resolver los conflictos cuando no rebasen tres meses de salario; practicar investigaciones tendientes a determinar los beneficiarios en caso de indemnización por muerte del trabajador, por accidente o riesgo de trabajo; conocer el recurso de revisión; recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo, formándose el expediente administrativo correspondiente y enviándose al archivo de la Junta.

Las facultades y obligaciones del Presidente de la Junta serán -- el de cuidar del orden del personal; presidir el Pleno; presidir las Juntas Especiales en asuntos a que se refieren los Artículos 608 y 609 de la Ley Federal del

Trabajo, que se refieren a los conflictos de tipo colectivo, en caso de las Juntas Especiales, y en caso en que el conflicto afecte a dos o más Juntas Especiales o a dos o más ramas de la industria o del comercio; ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales, lo que los viene a convertir en Presidentes Ejecutores, aún cuando materialmente son ejecutados por el Actuario de la Junta; - revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de la Junta; revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que les corresponde ejecutar a petición de cualquiera de las partes; cumplimentar los exhortos, rendir informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y las Juntas Especiales que presida (Artículo 617 de la Ley Federal del Trabajo).

Las facultades y obligaciones del Presidente de las Juntas Especiales y de los Secretarios Generales, se apegarán a lo dispuesto por los Artículos 618 y 619 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

Artículo 618.- Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;
- II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;
- III. Conocer y resolver las providencias cautelares;
- IV. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;
- V. Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta;
- VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;
- VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- VIII. Las demás que les confieran las leyes.

En cuanto a los Secretarios Generales, deberán actuar como Secretarios del Pleno y cuidar los archivos de la Junta, así como las demás que le confiaran las leyes (Artículo 619 de la Ley Federal del Trabajo).

Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

En el pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del 51% de los representantes, tanto de trabajadores como de patrones.

En las Juntas Especiales en la tramitación de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, basta la presencia de su Presidente o Auxiliar, en ausencia de los representantes, el Presidente o Auxiliar dictará las resoluciones, salvo las que traten sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el Artículo 773 y sustitución patronal.

Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente, del 51% de los representantes, en caso de no acudir éstos el Presidente señalará nuevo día y hora para otra nueva audiencia, si -- tampoco se reúne la mayoría, se cita a los suplentes, y si no concurren éstos, el Presidente de la Junta avisa al Secretario de Trabajo y Previsión Social para que designe las personas que los sustituyan, y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente (Artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo).

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Estas Juntas funcionan en cada uno de los Estados, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Artículo 621 L.F.T.), éstas pueden ser establecidas por los Gobernadores de los Estados, el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes fijarán el lugar de residencia y competencia territorial, y de acuerdo a las necesidades que surjan entre el capital y el trabajo (Artículo 622 de la Ley Federal del Trabajo).

Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los Gobernadores de los Estados.

El Presidente de la Junta en el Distrito Federal tiene los mismos emolumentos que el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y en los casos de las Juntas Locales el Gobernador indicará los emolumentos.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales se rigen por las mismas disposiciones relativas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Respecto del personal jurídico que conforma a las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán: Los actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de las Juntas Especiales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal determinarán el número de personas que deberán componer cada Junta, esta disposición la encontramos plasmada en el Artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a los requisitos del personal jurídico de las Juntas serán los siguientes:

Artículo 626.- Los actuarios deberán satisfacer los requisitos que a continuación se indican:

I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos,

II. Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, por lo menos,

III. No pertenecer al estado eclesiástico,

IV. No haber sido condenados por delito intencional, sancionado con pena corporal.

Los Secretarios cumplirán con las fracciones I, III y IV del Artículo anterior y además acreditarán tener título de Licenciado en Derecho y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo (Artículo 627 de la Ley Federal del Trabajo).

En lo que se refiere a los Auxiliares tendrán los mismos requisitos que se mencionan para los Secretarios, sólo que se les exige tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo (Artículo 628 de la Ley Federal del Trabajo).

En cuanto a los Secretarios Generales deben tener cinco años de ejercicio profesional después de expedido su título, estos mismos requisitos son aplicables para los Presidentes de las Juntas Especiales, además de cumplir con los requisitos que se exigen a los auxiliares (Artículos 629 y 630 de la Ley Federal del Trabajo).

Los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje perciben los mismos emolumentos de los Magistrados de Circuito, y los de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal los que correspondan a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (Artículo 631 de la Ley Federal del Trabajo).

D) PROCEDIMIENTOS EN EL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO.

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO.- En la Ley Federal del Trabajo, el Artículo 865 nos señala que las Juntas Federales y Locales de Conciliación se ajustarán a las fracciones I y II del Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que se refiere a la fracción I, se dispone que en dichas Juntas deberán procurarse un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo, y en la fracción II, se les faculta para recibir las pruebas que juzguen convenientes los trabajadores o patrones presentar ante ellas y el término será de diez días. Una vez concluida la etapa conciliatoria y la recepción de pruebas, los autos se envían a la Junta competente, sea Federal, Local o Especial de Conciliación y Arbitraje con el fin de que se hagan cargo de la etapa de Arbitraje.

Las partes deberán señalar domicilio en el lugar de residencia de la Junta y si no lo hace, las subsecuentes notificaciones inclusive las personales se harán por boletín o en los estrados de la Junta correspondiente (Artículo 866 de la Ley Federal del Trabajo), y dependiendo de la naturaleza del negocio y de la cuantía, el procedimiento subsecuente será el ordinario o el especial.

1.- ORDINARIO.- Este es el más utilizado, es de carácter general, ya que preferentemente los conflictos jurídicos deben ventilarse a través de éste, siempre y cuando no tengan una tramitación especial.

El Artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que el juicio ordinario será aplicado si se trata de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, y también es el indicado en los conflictos individuales de naturaleza económica, ya que no hay una vía propia para solucionar este tipo de conflictos.

El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación de la demanda en la "Oficialía de Partes" o en la "Unidad Receptora" (Artículo 871), esta demanda se hará por escrito, con copia para cada uno de los demandados, y si el actor lo estimara conveniente presenta en ella sus pruebas; la Oficialía de Partes ese mismo día remitirá el expediente a la Junta Especial o al Pleno, antes de que concluyan las labores de la Junta, dentro de las 24 horas de recibida la demanda,

se dictará acuerdo señalando día y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, esta audiencia se realizará -- dentro de los 15 días siguientes en que se haya recibido la demanda (873), se debe -- rá notificar a las partes cuando menos 10 días antes de la audiencia, entregando -- copia cotejada al demandado, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo, y por -- contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer prue-- bas, si no concurre a la audiencia (873), si existiera alguna irregularidad en la -- demanda o la Junta le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido a -- efecto de que los corrija; además si no se le notificó a alguno de los demandados -- la Junta señalará nuevo día y hora para celebrar la audiencia inicial, salvo que -- las partes concurren a la misma, o el actor se desista de las acciones en con-- tra de los demandados que no hayan sido notificados (Artículo 874 de la Ley Fede-- ral del Trabajo), las partes que concurren a la audiencia que deba diferirse por -- falta de notificación, quedan notificados en ese momento, las que no concurren y -- hayan sido notificadas, lo serán nuevamente por boletín o estrados, y a los que no -- hubieran sido notificados personalmente se hará de esta manera: En la primera au-- diencia del juicio ordinario se llevan a cabo las etapas de conciliación, demanda -- y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, estas etapas son un logro ya -- que en la Ley del 31 se celebraba una audiencia para cada etapa dilatando ésto el -- juicio.

Respecto a la primera etapa que es la conciliación, el Artículo 876 -- exige la presencia personal de las partes, sin abogados, patronos, asesores o apo-- derados, sobre este punto Néstor de Buen hace una crítica en contra, y dice: "se-- ría suficiente una presión de otro tipo y no la incluída en la Ley que puede cau-- sar graves perjuicios a las partes y de una manera especial al actor" (19); si las -- partes en esta etapa llegan a un arreglo, se da por terminado el conflicto, si no -- se llega a éste se pasa a la etapa de demanda y excepciones, en esta etapa el Pre-- sidente de la Junta Especial, exhorta a las partes para que se arreglen, pero si -- éstos persisten en su negativa, dá la palabra al actor para que exponga su demanda -- (Artículo 878 fracción I), pudiendo ratificar su demanda inicial o aclarar algunas -- observaciones que le haya hecho la Junta sobre ésta, expuesta una vez la demanda -- por el actor, se procede a darle contestación en forma oral o por escrito, oponien

(19) Néstor de Buen. Derecho Procesal del Trabajo. pág. 539.

do las excepciones y defensas referentes a cada uno de los hechos, afirmándolos o alegándolos y expresando los que ignore; inmediatamente se pasa a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ofreciéndolas primero el actor y luego el demandado pudiéndolas objetar sobre ellas ambas partes, la Junta dictará acuerdo inmediato sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes, y se procede al desahogo de las mismas, de preferencia en una sola audiencia, pero si no estuvieren debidamente preparadas se suspende la audiencia y se reanuda a los diez días siguientes, si solo faltaran copias de documentos no se suspenderá, solo se le solicitan a las autoridades correspondientes, una vez desahogadas las pruebas, las partes en esta misma audiencia formulan sus alegatos (Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo), y con la certificación extendida por el Secretario de Acuerdos de no faltar pruebas por desahogar el Auxiliar de oficio declara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formula un proyecto de resolución.

2.- ESPECIAL.- Una de las novedades de la Ley Federal del Trabajo 1970, fue la incorporación de los Procedimientos Especiales, y en su exposición de motivos explicaba: "todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de la empresa". (20)

La reforma procesal sobre estos procedimientos no introdujo modificaciones importantes, pero trató de mejorarlos con leves cambios.

Los conflictos que serán tramitados por este procedimiento los menciona el Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, en diferentes Artículos de la misma, siendo éstos el Artículo 5 fracción III relativo a las jornadas inhumanas, el Artículo 28 fracción III que se refiere al depósito y aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de las condiciones de trabajo de los trabajadores mexicanos que prestan sus servicios fuera de la República, Artículo 151 referente

(20) Néstor de Buen. Ob Cit. pág. 553 y 554.

a las habitaciones que se dan en renta a los trabajadores, Artículo 153 fracción X, en relación a los conflictos de las reglas de capacitación y adiestramiento, Artículo 158 sobre determinación de antigüedad del trabajo, Artículo 162 referente al pago de prima de antigüedad, Artículo 204 fracción IX, relativo a la repatriación o traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques, el Artículo 209 habla sobre esto mismo, pero agrega el aspecto sobre el pago de salario cuando por apresamiento o siniestro se terminan las relaciones de trabajo (fracción V). El Artículo 210 se refiere a las bonificaciones adicionales que se les otorgan a los trabajadores por recuperación de restos de los buques o de la carga, el 236 fracción II y III, relativo al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas - del traslado por cambio de base de residencia o repatriación en caso de que se destruya o inutilice la aeronave, el Artículo 389 se refiere a la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, el 418 referente a la administración por sindicato de un contrato ley, el 424 fracción IV, en cuanto a la modificación de un reglamento interior de trabajo, el Artículo 427 fracciones I, II y VI, sobre la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, el Artículo 434 fracciones I, III y V, se refiere a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, el Artículo 439 relativo a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo, el Artículo 503 referente a la designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo, (Artículo 505) cuando se oponen los trabajadores a la designación del médico de la empresa, y los conflictos que no excedan del importe do 3 meses de salario.

En este procedimiento se inicia con la presentación de la demanda agregando las pruebas, la Junta citará con una anticipación de 10 días a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, misma que se llevará a cabo dentro de los 15 días siguientes de presentada la demanda (Artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo), la Junta al notificar al demandado lo apercibirá de que si no concurre, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que éstas sean contrarias a lo dispuesto por la Ley (Artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo), si el actor no asiste a la audiencia, se tiene por reproducida la demanda y ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

Como hemos observado este procedimiento es sumamente rápido, ya que la etapa de conciliación demanda y excepciones, pruebas y resolución, se lleva en una sola audiencia la Junta procura avenir a las partes, si no es posible éstas expondrán lo que juzguen conveniente, formulan sus peticiones, ofrecerán y rendirán sus pruebas, concluída ésta, la Junta oírá los alegatos y dictará resolución.

En general en estos juicios especiales la Junta se integra con el auxiliar, salvo los casos que marcan los Artículos 389, 418, 427 fracciones II, III y VI; 434, fracciones I, III y V, y 439.

3.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.- Estos conflictos se dan como resultado de un desequilibrio entre los factores de producción y que deberá subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o terminación de las relaciones de trabajo (Artículo 900).

En este procedimiento la función principal de la Junta es procurar que las partes lleguen a un arreglo, en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado resolución (901).

Este procedimiento a que estamos haciendo alusión se suspende, cuando se ejerza el derecho de huelga, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito que lo someten a consideración de la Junta, exceptuando los casos que marca el Artículo 450 fracción VI, que se refiere a la solidaridad con otra huelga.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de los trabajadores titulares de los contratos colectivos, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento siempre que se afecte el interés profesional o por el patrón o patronos interesados, mediante demanda que deberá cumplir los requisitos que marca el Artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo y que a groso modo son: nombre y domicilio del promovente, exposición de hechos, pretensiones. El promovente acompañará a la demanda los documentos públicos o privados que comprueben la situación económica de la empresa,

la relación de los trabajadores que laboran en la empresa, dictamen expedido por perito en que establezca la situación económica de la empresa, las pruebas que juzquen conveniente y copias de la demanda y anexos. La Junta al recibir la demanda cita a las partes a una audiencia que se efectuará dentro de los cinco días siguientes (Artículo 905), la ausencia del promovente produce el desistimiento, y si es la contraparte se le tomará como inconforme con todo arreglo, si concurren ambos se inicia la audiencia, la Junta exhortará a las partes a un arreglo conciliatorio, y si se llega a un convenio se da por terminado el conflicto, pero si no, expondrá sus hechos, causas y formularán sus peticiones, concluido esto se procede a ofrecer y desahogar las pruebas admitidas. En este procedimiento la Junta así como las partes podrán nombrar peritos quienes emitirán opinión de cómo solucionar el conflicto, a estos peritos los acompañarán dos comisiones designadas por las partes e integradas por el número de personas que designe la Junta, al emitir las observaciones de los peritos, las Juntas tienen la facultad de practicar diligencias para aclarar, completar las cuestiones analizadas por los peritos. Desahogadas las pruebas, las partes dentro de las 72 horas siguientes formularán sus alegatos por escrito y de no hacerlo se les tiene por perdido su derecho (Artículo 915), concluido el término para los alegatos el auxiliar declara cerrada la instrucción y formula un dictamen dentro de los 15 días siguientes, entregando una copia a cada miembro de la Junta, respecto al laudo la Junta podrá disminuir el personal, la jornada, los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos de los trabajadores (Artículo 919 Ley Federal del Trabajo).

4.- DE HUELGA.- Con él se van a tramitar y en su caso a resolver los conflictos de huelga que son aquéllos que surgen por la ruptura del equilibrio y de la armonía entre los factores de la producción; el conflicto de huelga siempre es colectivo y promovido por la mayoría de los trabajadores de una empresa, pudiendo ser jurídico o económico.

Este procedimiento se inicia con el emplazamiento, que significa una advertencia que se hace a través de la autoridad al patrón, haciendo una serie de peticiones presentadas por escrito, dirigido al patrón (Artículo 920), se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y si no se encuentra

la empresa establecida en donde reside la Junta, a la autoridad política de mayor jerarquía, o a la del Trabajo más próxima, quien remitirá el expediente dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje; el aviso de la huelga se debe dar con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y 10 días si se trata de servicios públicos, por ejemplo: luz, energía, comunicación, limpia, etcétera.

Si se trata de la celebración o revisión del contrato-ley, el emplazamiento se presenta por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los demandados.

Será rechazado el emplazamiento por el Presidente de la Junta, - si no satisface los requisitos del Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo o no es presentado por el sindicato titular del Contrato Colectivo o el Administrador, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (Artículo 923).

La autoridad que reciba el emplazamiento, hará llegar una copia dentro de las 24 horas siguientes al patrón, la notificación del emplazamiento -- produce efectos tales como: constituir al patrón en depositario, suspende la ejecución de embargos, diligencias o desahucios, aseguramiento de los derechos de los trabajadores, créditos a favor del IMSS, INFONAVIT y créditos fiscales.

El patrón deberá contestar el pliego de peticiones por escrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje en un término de 48 horas (Artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo).

Respecto de la conciliación, ésta se da en el período de prehuelga, ya que la función de la Junta de Conciliación y Arbitraje es conciliar a las partes.

En los procedimientos de huelga para el funcionamiento del Pleno y las Juntas Especiales se observa lo dispuesto en el Artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo, pero el Presidente intervendrá en cuestiones relativas a la perso

nalidad, incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del escrito de emplazamiento, declaración de existencia o ilicitud de la huelga, las notificaciones y citaciones surten efectos desde el día y hora que queden hechas, todos los días y horas son hábiles según lo establece el Artículo 928, fracción III, no podrán promoverse otros incidentes que el de falta de personalidad ni cuestión alguna de competencia.

El estallido de la huelga deberá ser el día y hora señalados, la huelga podrá terminar por acuerdo de las partes (huelguistas y patrones), cuando el patrón se allane en el escrito de emplazamiento, por laudo arbitral de persona o comisión que elijan libremente las partes, por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si las partes someten el conflicto a su decisión.

5.- DE EJECUCION.- Este es un procedimiento que sirve a todos los anteriores, y tiene como objetivo la ejecución de los laudos que, en los procedimientos contenciosos lleguen a dictar las Juntas de Conciliación permanentes o las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los convenios que aprueben.

La ejecución de los laudos corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Especiales, pero también pueden participar otros funcionarios, de manera especial los actuarios, la función de ejecutar en principio corresponde al Presidente que primero conoció y resolvió el conflicto, pero si no corresponde a su jurisdicción y es a otro funcionario semejante, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y facultándolo para hacer valer los medios de apremio, pero no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes (Artículo 942), y cuando al cumplimentar un exhorto surge la oposición de un tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, el exhortado suspenderá el cumplimiento de la ejecución.

Los laudos deberán cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en la que surta efectos la notificación al condenado (Artículo 945), si el patrón se niega a someterse al laudo, la Junta dará por terminada la relación de trabajo, fijará la responsabilidad del conflicto y lo condenará a indemnizar al trabajador

con tres meses de salario, prima de antigüedad, salarios vencidos, y si el laudo no es aceptado por los trabajadores, la Junta dará por terminadas las relaciones de trabajo (Artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo), por último, el Artículo 949 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a que en la ejecución de un laudo en el cual se tenga que entregar una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho de un trabajador el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente.

El procedimiento de ejecución se divide en dos sectores:

- a) Procedimiento de embargo y
- b) Procedimiento de remate.

a). El procedimiento de embargo.- Se establecen las reglas mediante las cuales se van a asegurar bienes propios del demandado en el juicio, a efecto de garantizar la condena que en un momento determinado debe cumplir a favor del actor.

La diligencia de embargo se lleva a cabo por un actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo al laudo dictado en este acto se le requiere al demandado el pago y si no cumple se le embargan bienes de su propiedad que garanticen el importe de la condena y sus accesorios, mismos que se depositan en persona que designe la parte que los obtuvo, si no se encuentra el deudor se llevará de todos modos a cabo la diligencia con cualquier persona que se encuentre (Artículo 951), a quien se le requiere el pago y si no lo hace se procede a embargar, si el demandado ejerce oposición frente al requerimiento, la autoridad en caso necesario pedirá auxilio de la fuerza pública (Artículo 951, fracción IV), de no encontrar a persona alguna, el actuario ejecutará el embargo, dejando copia en la puerta, embargando los bienes de más fácil enajenación según consideración de las partes (Artículo 954), si los bienes que se iban a embargar se encuentran en otro domicilio, el actuario se trasladará a éste (Artículo 955), las diligencias de embargo no se pueden suspender.

No se podrán embargar los objetos que constituyan el patrimonio de la familia, los que pertenezcan a la casa-habitación y que sean de uso indispen-

sable, maquinaria, instrumentos que sean necesarios para el desarrollo de sus actividades, las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre la siembra, las armas y caballos de los militares en servicio activo indispensable para éste y de conformidad a las leyes, el derecho de usufructo, pero no sus frutos, los derechos de uso y habitación, las servidumbres a no ser que se embarguen el fundo a cuyo favor están constituídos (Artículo 952); en caso de que el embargo recaiga en dinero o créditos realizables en el acto, lo pondrán a disposición del Presidente para que éste proceda a hacer el pago al actor (Artículo 956); en caso de que fueran bienes muebles se pondrán en depósito de persona que designe la parte que obtuvo y deberá informarlo al Presidente (Artículo 957); si los bienes son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino (en caso de embargos de rentas), para que pague al Presidente ejecutor, y si desobedece hará doble pago. (Artículo 958), se podrá ampliar el embargo cuando los bienes no basten para cubrir las cantidades por las que se despachó la ejecución y cuando se promueva una tercería.

b). Por lo que respecta al procedimiento de remate, éste hace posible la venta de los bienes embargados, en pública almoneda, con el objeto de que con el producto de su venta se haga pago al acreedor, ya que una vez concluidas -- las diligencias de embargo, se procede al remate, siendo éste la culminación de la acción procesal, por el incumplimiento.

El avalúo de bienes muebles o inmuebles será practicado por peritos designados por el Presidente de la Junta, si se trata de una empresa se designa a éstos a través de Nacional Financiera; para hacer publicidad, si se trata de bienes muebles o empresa, el remate se anuncia en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal, o en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor, y si son bienes inmuebles se publica por una sola vez en la Tesorería de cada Entidad Federativa, y en el periódico de mayor circulación.

La postura que se haga sobre el remate de estos bienes deberá -- presentarse por escrito acompañado de un billete de depósito de Nacional Financiera con el importe del 10% de la puja (Artículo 970), pudiendo presentar postura el acreedor, sin que sea acompañado de billete en depósito.

El remate se lleva a cabo el día y hora anunciados en el local de la Junta, por el Presidente y el auxilio del Secretario y Auxiliar, el Presidente concede media hora de tolerancia para que se presenten los postores, la Junta además tendrá que revisar las propuestas presentadas y desechar las que no cumplan los requisitos, concederá un minuto entre puja y puja, y declarará fincado el remate al mejor postor, la persona adjudicataria en el remate deberá exhibir el importe total dentro de los 3 días siguientes, y sólo así se declarará fundado el remate y el Presidente cubrirá al actor y demás acreedores lo que les corresponde.

6.- DE TERCERIAS Y PREFERENCIA DE CREDITOS.- Las tercerías pueden ser: A) excluyentes de dominio y b) de preferencia. Las primeras tienen como objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; y las segundas que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados (Artículo 976 de la Ley Federal del Trabajo).

El trámite de las tercerías debe observar las reglas siguientes: Se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas -- (Artículo 977 fracción 1, de la Ley Federal del Trabajo), se hará por cuerda separada, citando la Junta a las partes a una audiencia, en la que las oír y después de desahogadas las pruebas dictará resolución; las tercerías no suspenden el procedimiento, en la excluyente de dominio se suspende únicamente el acto de remate, y en la de preferencia, el pago del crédito, así el resultado de la tercería será -- que se levante el embargo o que se pague, en su caso el crédito preferente.

Preferencias de Créditos.- Son aquellas que al existir un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta que -- prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa en que se tramitan juicios en los que se pretende hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de llevar a cabo el remate o adjudicación, notifique al solicitante para que éste pueda hacer valer sus derechos (Artículo 979 de la Ley Federal del Trabajo).

La preferencia entre los créditos se encuentra regulada por el Artículo 979, en su parte final dispone si resultan insuficientes los bienes embar

gados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata, dejando a salvo sus derechos, entre trabajadores no existe la preferencia en razón del tiempo, en el momento de la adjudicación, independientemente de la antigüedad de créditos, el valor de la recuperación se distribuirá en forma equitativa.

Siempre que concurren créditos laborales y otros, serán preferentes los primeros, inclusive sobre créditos con garantía hipotecaria y prendaria o de cualquier naturaleza.

7.- PARAPROCESAL.- Este procedimiento equivale a la jurisdicción voluntaria en materia civil, el procedimiento paraprocesal se utiliza en todos aquellos casos en los cuales no existe una contención y se requiere de la intervención de la Junta, para que por su conducto haga saber a alguien, determinada situación derivada de la relación de trabajo, el caso más común en que se utiliza es el del aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador que ha despedido justificadamente, de la fecha y causas del despido, si el trabajador se niega a recibirlo, el patrón puede recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que por su conducto notifique al trabajador.

La jurisdicción voluntaria de nuestra materia se reguló hasta la reforma procesal de 1980 y aunque no es un proceso contencioso, deberá seguir ciertos pasos y que a saber son: Concurrir a la Junta competente a solicitar oralmente o por escrito la intervención de la Junta, señalar la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia a llevar a cabo, y dentro de las 24 horas siguientes la Junta acordará sobre lo solicitado, señalando día y hora para llevar a cabo la diligencia (Artículo 983 de la Ley Federal del Trabajo). En los casos que por disposición de la Ley se tenga que otorgar depósito o fianza (Artículo 984) se podrá comparecer ante el Presidente de la Junta o Junta Especial, quien lo comunicará a la parte interesada y si se cumplen las obligaciones se regresa el depósito.

Si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sin objeción de los trabajadores al modificar el ingreso global gravable declarado por el patrón, podrá éste solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del re-

parto adicional, adjuntando garantía a favor de los trabajadores por la cantidad adicional, los intereses legales computados por un año y copia de la resolución hecha por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La mayor actividad paraprocesal se produce en la ratificación y aprobación de los convenios fuera de juicio entre trabajadores y patrones (Artículo 987), si se trata de convenios en las que se dan por terminadas las relaciones de trabajo se especificará la cantidad desglosada de participación de utilidades, y si aún no se determinan se dejarán a salvo los derechos del trabajador.

En este procedimiento también se utiliza en la autorización para trabajar los menores de 16 años, pero mayores de 14, según lo establece el Artículo 3º Constitucional, ya que si no ha concluido la instrucción primaria podrá pedir autorización a la Junta por la vía Paraprocesal para poder trabajar, acompañando los documentos que demuestren la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, la Junta inmediatamente acordará lo conducente, también podrán concurrir a las Juntas los trabajadores para solicitar constancias expedidas por el patrón de días trabajados y salario percibido, y lo conducente a la entrega de alguna cantidad de dinero para los trabajadores o beneficiarios, resultado de algún convenio o liquidación.

**CAPITULO II. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL
PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO**

A) CONCEPTO.

Entre el capital y el trabajo se han originado diferencias en que cada una de las partes define y reclama lo que considera su derecho, es decir, por una parte tenemos al obrero con el producto de su trabajo y por otra a los patronos con la plusvalía y su renta - para acrecentar bienes y así al presentarse estos factores se ha dado origen a los Conflictos de Trabajo, despertando con ello el interés - del Derecho Procesal por ocuparse de éstos y encontrando así una gran variedad de definiciones que han dado tanto autores extranjeros como nacionales, teniendo entre los primeros a los siguientes:

Para Krotoschin, al definir los Conflictos de Trabajo dice: "por Conflictos de Trabajo en sentido amplio se entienden las - controversias de cualquier clase que nacen de una relación del Derecho Laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un em- - pleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo), o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de -- trabajo), pero también cuando la relación pertinente al Derecho Laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado". (21)

Eugenio Pérez Botija, nos define a los Conflictos de - Trabajo de la siguiente manera: "con el nombre del Conflictos Laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, desde un paro en masa que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la mas leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados". (22)

Por otra parte, Cabanellas define a los Conflictos de Trabajo diciendo: "es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios de una parte

(21) Ernesto Krotoschin. Instituciones del Derecho del Trabajo. pág. 35.

(22) Eugenio Pérez B. Curso del Derecho del Trabajo. pág. 296.

y uno o más trabajadores a su servicio por otro lado; siempre que se originen en el trabajo y pretende solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector". (23)

En cuanto a los tratadistas mexicanos que han dado definiciones respecto a los Conflictos de Trabajo y que en nuestra opinión por ser más relevantes en cuanto a éstas, tenemos las siguientes:

El Maestro Jesús Castorena, los define así: "la designación de los choques obrero-patronales con el término de conflictos, no carece de intención, expresa al mismo tiempo el sentido de combate, la idea de aprieto de dificultad casi insuperable para la solución de las diferencias". (24)

Sobre la definición anterior, es de señalar que más -- que una definición que pretende dar Castorena, lo que hace es dar una idea del contenido de conflicto laboral, que en nuestra opinión más -- que vaga nos resulta confusa.

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva los define: "Los Conflictos de Trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". (25)

La Enciclopedia Jurídica Omeba, los define al decir: - "Los Conflictos de Trabajo, comprenden en su más amplio sentido el variado linaje de las controversias que tienen por origen las relacio--

(23) Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. pág. 254.

(24) Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. pág. 590.

(25) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. pág. 179.

nes de empleo en la actual organización capitalista y de las organizaciones profesionales que actúan en ella, con vista a la defensa de -- sus respectivos intereses, sean de orden individual, colectivo o gremial sindical". (26)

Para concluir sobre las diferentes definiciones de los Conflictos de Trabajo que presentamos en las líneas que anteceden, -- nos resta mencionar que el Maestro Alberto Trueba Urbina, comenta que no puede formular ninguna definición en concreto, ya que si lo hiciera podría resultar redundante o incompleta, y por lo que se concreta a dar una idea sobre éstos expresando que: "Los Conflictos de Trabajo se tratan de pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicas, que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre". (27)

Como nos damos cuenta, en todas las definiciones dadas tanto por autores extranjeros como mexicanos encontramos que éstos -- siempre traen aunado una lucha entre dos clases, la capitalista y la trabajadora.

Además de que aún cuando utilicen en las definiciones términos diferentes tales como: controversias, fricciones, choques, -- diferencias, etc., empero todos éstos encierran la idea de conflicto.

Por lo que el Diccionario de la Real Academia establece que conflicto deriva de la voz latina conflictus que significa lo más recio de un combate, para Cabanellas el término conflicto tiene --

(26) Enciclopedia Jurídica Omba.

(27) Alberto Trueba U. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pág. 179.

similitud con colisión, definiéndola como el choque material entre individuos o núcleos, y por controversia "la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas".

El Maestro Cabanellas comenta acerca de estos dos términos, diciendo que cuando se emplea el término conflicto en lo laboral se plantea como un problema de aspereza entre las partes más o menos irreductibles y el uso de colisión para acontecimientos concretos de los trabajadores o contra ellos.

Por otra parte la doctrina al utilizar los términos de conflictos y controversias lo hacen como si se tratara de sinónimos, y creemos que se encuentran en un error ya que en nuestra opinión el término de conflicto defiere de "controversia" tanto en su sentido -- técnico como gramatical, ya que éstos provienen de los caracteres vi lentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de -- clases; y la expresión controversia indica una fase distinta del conflicto, pues en ésta la pugna ya existe, y que sólo habrá entre éstos dos, un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las - partes antagónicas entran en discusión.

Independientemente de los términos que analizamos en las líneas que anteceden, cabe señalar que en torno de cómo se les debe de nombrar a los Conflictos de Trabajo, se ha dado una variedad -- nombrándolos "diferencias" según la Ley Francesa, "controversias" en el Derecho Italiano, "conflicto" en España.

En cuanto a nuestra legislación el Artículo 123 Constitucional en la fracción XX; utiliza las palabras "diferencia o con-- flictos" al expresar: "Las diferencias o los conflictos entre el capi tal y el trabajo se sujetarán....."

En virtud de tal divergencia terminológica de la Constitución y de la Ley del 31, dió pie a unificar la terminología sobre

si deberían de llamarse diferencias o conflictos, y sin mayor problema adoptó la palabra "conflicto", y que significa según el Diccionario de la Real Academia "lo más recio de un combate y punto en que -- aparece incierto el resultado de la pelea".

Independientemente de las definiciones de conflictos - de trabajo dadas aquí, o de los términos utilizados, en nuestra opinión, una de las definiciones que nos parece más completa, clara, y - apropiada es la que nos da el Maestro Mario de la Cueva.

B) CAUSAS.

Los Conflictos de Trabajo son un fenómeno social que obedece a diversas causas presentando estados y procesos diferentes.

Los Conflictos de Trabajo se han producido desde el momento que ha existido una relación laboral subordinada de la que ha derivado un enfrentamiento, basados en la identidad de grupo de trabajadores, dado por la comunidad de intereses a perseguir.

Las causas que los han originado han sido por las diferencias que se producen entre las partes y en torno a una relación individual o colectiva de trabajo.

Es necesario que para que pueda existir un conflicto exista una causa y no basta sólo con la intención, ya que si así fuera, el conflicto no alcanzaría a perfeccionarse, por lo que es necesario que una parte presente a la otra su pretensión y que ésta no la acepte.

Además hay que señalar que los Conflictos de Trabajo han sido un fenómeno originado con la Revolución Industrial, cuya expresión es marcada en la concentración de trabajadores en un sistema, en establecimientos, siendo el del asalariado, ya que éste impone condiciones contractuales fijadas por una de las partes en el contrato de trabajo y que la otra intenta modificar a través de ejercer su presión, como ejemplo de ello tenemos la huelga que surgió como expresión definida del Conflicto de Trabajo y que es un fenómeno que se presenta hasta la fecha.

Como mencionábamos anteriormente que para la existencia de un conflicto, deberá existir una causa bien fundada, es decir, que será necesario un motivo de enfrentamiento que perturbe la relación jurídica existente entre las partes.

Enfatizaremos que los Conflictos de Trabajo han surgido junto con la evolución del Derecho del Trabajo; basta con recordar algunos antecedentes como la Revolución Francesa e Industrial y la lucha de clases, y que todavía al remontarnos más allá encontramos la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco, la Revolución Social Mexicana de 1910 y la Socialista Rusa de octubre de 1917.

Cuando se presentan choques en las crisis económicas, los hombres se ven obligados a prestar su trabajo a cambio de una retribución y esta actividad se reglamentaba a través de los contratos de prestación de servicios, cuya regulación jurídica en el Código de Napoleón, la ubica en los contratos de arrendamiento, surgiendo así - controversias que son los antecedentes de los actuales conflictos individuales de trabajo, que eran regulados por el Derecho Civil.

Por lo que las causas fundamentales que dieron origen a los Conflictos de Trabajo, son indudablemente la "lucha de clases" dada por los enfrentamientos derivados de una nueva ordenación económica; el sometimiento de los débiles a los fuertes y poderosos; ya -- que por una parte está la clase desposeída y por la otra la clase poderosa que posee la riqueza, por lo que al aparecer la propiedad privada la sociedad es dividida en dos clases; que fueron llamadas en la Edad Antigua, esclavos y patricios, en la Edad Media siervos y nobles y señores feudales; en la edad actual o de capitalismo industrial son llamados proletarios y capitalistas siendo estos últimos poseedores - de los medios de producción.

Creemos que es importante señalar que la lucha de clases en la antigüedad y en la época moderna no tiene las mismas características, pues en la primera pensamos que éstos no eran conflictos laborales, sino más bien de carácter político, económico o social y el objetivo principal era el de ocupar cargos superiores, mientras que en la segunda tiene sus más profundas raíces en el sistema capitalista y como consecuencia de causas económicas y sociales de las con-

tradiciones que existen fundamentalmente por los abusos y opresiones hacia la clase trabajadora.

Comentando un poco en cuanto a lo que hicimos referencia de que en una de las principales causas de la aparición de los -- Conflictos de Trabajo es la "lucha de clases" nos parece muy certera la tesis de Marx al decir: "LA HISTORIA DE TODA SOCIEDAD HASTA NUESTROS DIAS NO HA SIDO SINO LA HISTORIA DE LUCHA DE CLASES". (28)

Hay que mencionar que al hablar de lucha de clases, ésta no sólo tendrá lugar en las relaciones de producción económica, sino en cualquier relación laboral por ejemplo aquéllas en las que no se distingue claramente la lucha de clases, ya que en estas relaciones no se producen riquezas sino servicios, por ejemplo: las relaciones entre las Universidades Autónomas y de Estado y otras más, prestación de servicios profesionales, etc., también se da el fenómeno de lucha de clases, pues aún cuando no estamos dentro de la producción -- como decíamos, económica, esta lucha podría culminar en la celebración de convenios colectivos de trabajo.

Hemos visto cómo a través del paso del tiempo, hasta -- nuestros días los Conflictos de Trabajo se presentan con mayor frecuencia y que día a día sigue existiendo la lucha de clases, porque -- aún cuando el Derecho del Trabajo tiende a proteger al débil, al explotado, al oprimido, no desaparecerán los Conflictos hasta que los -- que detentan los medios de producción cumplan con las disposiciones -- legales y que además respeten la integridad y dignidad de los trabajadores.

De lo anterior el Maestro Trueba Urbina estructura lo que él llama su teoría integral, donde menciona que se debe quitar al poderoso la detentación de los medios de producción a través de :

(28) Alberto Trueba U. Ob.Cit. pág. 175.

- a) Asociación Profesional.
- b) Ejercicio de una huelga revolucionaria, no de una -- huelga que tenga por objeto el equilibrio capital-- trabajo.
- c) A través de un ejercicio cada vez más adecuado del reparto de utilidades para recobrar en parte la --- plusvalía que ha estado en poder del patrón, y si - ésto no opera, entonces se hará a través de la Revo lución Proletaria.

A esta teoría considerada extremista se contrapone --- otra más atenuada, postulando un equilibrio entre el capital y el tra bajo, diciendo que no ha habido una explotación desmedida o brutal como dicen los extremistas, y que la manera de solucionar ésto no es ha--- ciendo desaparecer los regímenes capitalistas, sino que el Derecho -- del Trabajo hará que coexistan armónica, equilibradamente los facto-- res capital-trabajo y logrando este equilibrio desaparecerán los Con-- flictos de Trabajo.

En nuestra opinión, ni una ni otra posición resolvería el problema de la existencia de los conflictos, más bien como mencio-- nábamos en líneas pasadas, éstos desaparecerán o más bien menguara su número en el momento que los poderosos, los que detentan los medios - de producción lleguen a respetar los derechos de los trabajadores, -- respetando a la vez su integridad como tal y como ser humano, entre-- gándoles todos sus derechos.

C) CLASIFICACION.

La libertad de coalición, la supresión de los delitos de asociación sindical y de huelga, y el tránsito de la era de la tolerancia al reconocimiento legal de las instituciones, obliga a los profesores y tratadistas a considerar diversos tipos de conflictos de trabajo.

Debemos recordar que el Derecho del Trabajo reconoce como sujetos de las relaciones de trabajo: a los trabajadores, a los patronos y a las organizaciones sindicales sean de trabajadores o bien de patronos.

Al hablar de conflicto se presume que existe un enfrentamiento entre dos o más personas, desde luego en el Derecho del Trabajo, además estos conflictos tienen características muy importantes; por ejemplo: que una de las personas que intervengan en el conflicto, debe ser sujeto de una relación de trabajo, otra sería que la materia sobre la que se ve el conflicto debe estar regida por las normas del Derecho del Trabajo y que si un trabajador y un patrón bien pueden adquirir relaciones civiles o comerciales y que se presentara alguna controversia, este caso no debe considerarse como un conflicto de trabajo del que pudiesen conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así pues, de acuerdo a las circunstancias surge la necesidad de clasificar los conflictos, atendiendo a la condición de las personas que participen en ellos y del interés que les confiera.

Por lo que, el Maestro Mario de la Cueva comenta que atendiendo a la naturaleza de los sujetos que participan en la contienda, los clasifica de la siguiente manera:

- a) entre trabajadores y patronos
- b) intersindicales

- c) entre un sindicato obrero y sus agremiados
- d) entre trabajadores
- e) entre patronos

Además agrega, por lo que respecta a los conflictos entre trabajadores y patronos pueden ser:

- a) individuales y colectivos
- b) jurídicos y económicos

Y nuevamente hace una nueva subclasificación, resumiendo éstos como sigue:

- 1) Individuales de naturaleza jurídica.
- 2) Colectivos de naturaleza jurídica.
- 3) Colectivos de naturaleza económica. (29)

Por su parte el Maestro Alberto Trueba Urbina nos presenta la siguiente clasificación de los Conflictos de Trabajo:

- 1) Obrero-patronales, individuales jurídicos.
- 2) Obrero-patronales, colectivos jurídicos.
- 3) Obrero-patronales, colectivos económicos.
- 4) Inter-obreros, individuales y colectivos sólo jurídicos.
- 5) Inter-patronales, individuales y colectivos sólo jurídicos.
- 6) Obrero-patronales, individuales económicos.
- 7) Entre el Estado y sus trabajadores. (30)

(29) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 511.

(30) Alberto Trueba U. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pág. 184 a 187.

Haremos antes de continuar con las clasificaciones, un paréntesis para señalar que en las dos clasificaciones anteriores, Mario de la Cueva no hace mención de los conflictos individuales de carácter económico por lo que hacemos las siguientes observaciones:

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su Artículo 57 dispone: "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".

De lo anterior surge la interrogación: ¿con la disposición que nos señala el Artículo del que hemos hecho mención, no está claramente especificada la existencia de conflictos económicos de carácter individual? cuyo objeto sería fijar nuevas condiciones de trabajo.

Además hay que considerar que la Ley Federal del Trabajo, excluye el trámite de los conflictos individuales de carácter económico al disponer en su Artículo 870 que a la letra dice: "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley". Sobre este aspecto cabe hacer notar que la Ley Federal del Trabajo presenta una laguna; además de considerar que en la práctica los Tribunales siguen la vía ordinaria para los conflictos individuales de naturaleza económica.

Por lo que antecede el Maestro Néstor de Buen y tomando en consideración esos aspectos, nos presenta la siguiente clasificación respecto a los Conflictos de Trabajo:

A. Obrero-patronales

- a.1 Individuales de carácter jurídico.
- a.2 Individuales de carácter económico.

a.3 Colectivos de carácter jurídico.

a.4 Colectivos de carácter económico.

B. Interobreros.- Siempre individuales (por ejemplo: ocupación de una nueva vacante o cuestión de preferencia).

C. Intersindicales.

D. Interpatronales.

E. Entre sindicatos y el Estado. (31)

Por otra parte el Maestro Baltazar Cavazos, clasifica los Conflictos de Trabajo en dos incisos, siendo éstos los siguientes:

A. Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen.

B. Atendiendo a los intereses en pugna.

A) SUJETOS QUE INTERVIENEN.

a) patrones y trabajadores

b) entre patrones

c) entre trabajadores

d) entre sindicatos

e) entre sindicatos y sus propios miembros

f) entre sindicatos y terceras personas (por ejemplo, cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía.

(31) Néstor de Buen, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 13.

B) INTERESES EN PUGNA.

- a) Individuales.- Afectan intereses de carácter particular independiente del número de trabajadores que participen.
 - b) Colectivos.- Carácter profesional o sindical, independientemente del número de trabajadores.
 - c) Jurídicos.- Se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos individuales o colectivos según el interés afectado.
 - d) Económicos.- Crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo (individuales o colectivas).
- (32)

Es de hacer notar que independientemente de las clasificaciones aquí enunciadas, la mayoría de los tratadistas de una u -- tra forma unifican sus criterios clasificando a los Conflictos de Tra -- bajo en tres categorías y que para su mejor apreciación presentamos -- por una parte el esquema número 1, donde se señala una clasificación genérica de los conflictos, mismos que van seguidos posteriormente de una explicación al respecto, y por otro lado presentamos el esquema -- número 2 en donde el Maestro Alberto Trueba Urbina realiza una clasi -- ficación haciendo una mezcla de las tres categorías que mencionamos -- anteriormente, seguido de una explicación del mismo.

(32) Baltazar Cavazos. El Mito del Arbitraje Potestativo. pág. 33.

CLASIFICACION GENERICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

I.- POR LA CALIDAD DE QUIENES
INTERVIENEN

- A) OBRERO-PATRONALES
- B) INTER-OBRAERO
INTER-SINDICAL
- C) INTERPATRONAL

II. POR EL INTERES QUE ESTA
EN JUEGO

- A) INDIVIDUAL
- B) COLECTIVO

III. ATIENDE A LAS CAUSAS
QUE ORIGINAN EL CONFLICTO

- A) CONFLICTO JURIDICO
- B) CONFLICTO ECONOMICO

Pasemos ahora a dar una pequeña explicación del esquema que antecede:

I. POR LA CALIDAD DE QUIENES INTERVIENEN.

a) Obrero-Patronal.- Es cuando se presenta un conflicto entre un trabajador y un patrón, o varios patrones y varios trabajadores; estos tipos de conflictos son los que más frecuentemente se presentan.

b) Inter-Obreros.- Son aquellos conflictos que sólo se presentan entre trabajadores, ejemplo: dos trabajadores pelean una plaza, porque consideran ambos que uno tiene mayor derecho de ocuparla que el otro.

Intersindical.- Son aquellos conflictos que surgen entre sindicatos u organizaciones gremiales, ejemplo: cuando un sindicato pelea a otro la titularidad del Contrato Colectivo.

c) Interpatronales.- Son los que surgen entre los patrones, mismos que hasta el momento han sido aceptados sólo en la teoría; ya que en la práctica nunca se han dado.

II. POR EL INTERES QUE ESTA EN JUEGO.

a) Individual.- Cuando el conflicto afecta personal o individualmente a un trabajador o a varios. Ejemplo: cuando un patrón por problemas familiares o económicos al llega al trabajo, sin más ni más despide a Juan Pérez, María Morales, etc., sin razón alguna.

b) Colectivo.- Cuando se afecta a los trabajadores de determinado departamento o turno, o a todos los trabajadores de una empresa, es decir, no se determinan individualmente, sino que se ven

como un conjunto.

III. ATIENDE A LAS CAUSAS QUE ORIGINAN EL CONFLICTO.

a) Conflicto Jurídico.- Cuando la causa radique en la violación, incumplimiento, falsa o errónea aplicación de una ley o de un contrato y que se deriva de la voluntad de las partes en el conflicto, generalmente la del patrón.

b) Conflicto de Tipo Económico.- Son aquellos en que las causas que los originan surgen del libre juego de las leyes de la economía en el proceso de la producción, ejemplo: una empresa tiene mucha demanda y poca oferta, necesitará aumentar el personal o aumentar la jornada.

Por regla general los Conflictos Económicos siempre son colectivos, porque afectan a un número indeterminado de trabajadores, teniendo por objeto el cambio de las condiciones generales de una empresa.

CLASIFICACION DE LOS
CONFLICTOS DE TRABAJO
SEGUN EL MAESTRO
ALBERTO TRUEBA URBINA

- I. OBRERO PATRONALES; INDIVIDUALES JURIDICOS
- II. OBRERO-PATRONALES; COLECTIVOS JURIDICOS
- III. OBRERO-PATRONALES; COLECTIVOS ECONOMICOS
- IV. INTER-OBTEROS; INDIVIDUALES Y COLECTIVOS
- V. INTER-PATRONALES; INDIVIDUALES Y COLECTIVOS
- VI. ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES

Enseguida daremos una explicación de la clasificación que da el Maestro Alberto Trueba Urbina, asentada en el esquema número 2.

I. OBRERO-PATRONALES; INDIVIDUALES JURIDICOS.- Son las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones (pudiendo ser persona física o moral), con motivo de la relación del trabajo, por ejemplo: El despido injustificado de un sólo trabajador.

II. OBRERO-PATRONALES; COLECTIVOS JURIDICOS.- Son aquellas contiendas originadas por la violación del contrato o relación de trabajo, siendo colectivos o de la ley, dicha contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más patrones, siendo éstos jurídicos. Ejemplo: violación, incumplimiento o falsa aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.

III. OBRERO-PATRONALES; COLECTIVOS ECONOMICOS.- Estos son las manifestaciones de lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, para establecer nuevas condiciones de trabajo o modificar las vigentes. Ejemplo: ajuste por las leyes de la economía en el proceso de la producción.

IV. INTER-OBROS; INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.- Son aquellos que surgen entre dos trabajadores por lo que se les llama individuales; y colectivos si se entabla entre un grupo de trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, al que se le conoce como conflicto intersindical, y son esencialmente jurídicos; ya que versan sobre derechos legales.

Los Inter-Obreros Individuales son poco frecuentes, -- siendo los intersindicales más frecuentes. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de los Conflictos Inter obreros.

V. INTER-PATRONALES; INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.- Son las diferencias o conflictos entre patronos individualmente y éstos con agrupaciones patronales o puramente entre éstos.

Son esencialmente jurídicos (se encuentran plasmados únicamente en la teoría, ya que en la práctica no se dan).

VI. OBRERO-PATRONALES; INDIVIDUALES ECONOMICOS.- Por lo que respecta a los conflictos obrero-patronales, individuales económicos, excepcionalmente se llegan a presentar, aún cuando se encuentran consignados en nuestro Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra 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.

En la práctica por regla general son colectivos, excepto esta posibilidad.

VII.- ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES.- Estos conflictos serán sólo de tipo jurídico, ya que no siendo la función del Estado un factor de la producción económica, los conflictos que se generen entre el Estado y sus trabajadores no pueden ser de tipo económico, pudiendo ser individuales y colectivos.

Ya que hemos analizado las dos clasificaciones a que hicimos alusión, consideramos necesario señalar que respecto de la clasificación genérica de los Conflictos, podrán ser de dos clases: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

CONFLICTOS INDIVIDUALES.- Son aquéllos que surgen entre trabajadores y patrón en relación al contrato de trabajo.

CONFLICTOS COLECTIVOS.- Son aquellos originados entre un grupo o sindicato obrero o uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general, aquí se toman en cuenta los sujetos que intervienen en el conflicto, nada tiene que ver con el carácter del órgano estatal, ya que una cosa es la calidad o esencia del conflicto y otra que el órgano actúe conforme a la ley que lo crea.

Además de que pueden ser los Conflictos Individuales y Colectivos podrán ser Jurídicos y Económicos.

CONFLICTOS JURIDICOS.- Son controversias originadas por el contrato o relación, o la Ley Laboral.

CONFLICTOS ECONOMICOS.- Proviene de fenómenos económicos, mercados, costos, remuneraciones injustas, etc.; y que no son regulados por la ley, sino por la economía.

A continuación y en relación a la naturaleza tanto de los Conflictos Individuales y Colectivos, y con el objeto de dejar clara la naturaleza de los mismos, mencionamos la siguiente jurisprudencia:

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO; DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS. La clasificación de los Conflictos de Trabajo en Individuales y Colectivos no responden a motivos de carácter numérico, en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que, cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto co

lectivo; y en presencia de un Conflicto Individual, cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponde personalmente.

Séptima época

Vols. 121-125 pág. 20 A.D. 6548/76 Petróleos Mexicanos
Unanimidad de votos.

Vols. 133-138 pág. 16 A.D. 3218/79 Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 5 votos.

Vols. 133-138 pág. 83 A.D. 4503/72 Fábrica de Papel Coyoacán, S.A.
Mayoría de votos.

Vols. 139-144 pág. 18 A.D. 2865/78 Perfecto Mercado Mondragón.
Unanimidad de 4 votos.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

D) MEDIOS DE SOLUCION.

Para referirnos a este tema es necesario recordar que antes de 1917, salvo los esfuerzos de la legislación pre-revolucionaria, los conflictos eran regulados por el Derecho Civil; y que la lucha primordial de los trabajadores probablemente basada en las ideas de la proclama del Partido Liberal Mexicano auspiciado por los hermanos Flores Magón y que dentro de sus ideas principales sostenía que los conflictos laborales no fueran manejados por los jueces civiles.

Recordemos que anteriormente al presentarse controversias y conflictos entre trabajadores y patrones, correspondía a los tribunales judiciales resolverlos, debido a que la prestación de servicios era regulada por los códigos civiles; posteriormente fueron -- ubicados donde correspondía y con ello surgieron otros sistemas de solución de conflictos, y es así que a partir de las Leyes Revolucionarias y de la vigencia del Artículo 123 Constitucional es que empiezan a ser dirimidos por Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Es por todos sabido, que la vida social se regula bajo un régimen de Derecho, pues sin éste sería difícil vivir en buenas relaciones con los demás, y que si bien es cierto el Derecho parte -- del supuesto de que los hombres habrán de cumplir con las disposiciones legales establecidas, sin embargo no se da ese supuesto, ya que -- no son cumplidas y en base a esto se creó un sistema para lograr el -- cumplimiento de las normas jurídicas así como buscar los medios de solución adecuados para resolver las pugnas que surjan entre los hombres.

Nos parece de suma importancia contemplar con detenimiento y cuidado los medios de solución de los conflictos laborales -- ya que al analizarlos nos daremos cuenta que algunos de estos pueden significar una afectación de derechos protegidos cuando no se les da una aplicación adecuada así como una interpretación confundiéndolos -- unos con otros.

Ahora bien, al surgir una contienda ésta no se prolongará indefinidamente, convirtiéndose así en una situación permanente, por lo que es necesario buscar medios de solución y aplicarlos resolviendo así la situación. Al respecto diversos autores nos dan su clasificación de los medios de solución que a continuación citamos:

Para Mario L. Deviola son los siguientes:

- a) Trato directo.
- b) Mediación.
- c) Transacción.
- d) Arbitraje.
- e) Jurisdicción de trabajo. (33)

Por otra parte, Hernández Rueda nos presenta su clasificación quedando de la siguiente manera:

- a) Avenimiento Directo.
- b) La conciliación o mediación de las autoridades administrativas de trabajo.
- c) El arbitraje.
- d) La jurisdicción de trabajo.
- e) La transacción. (34)

Manuel Alonso G. cuando menciona la clasificación de los medios de solución esboza la siguiente:

- a) Conciliación.
- b) Mediación.

(33) Derecho Sindical y de Previsión Social. Buenos Aires 1957, pág. 207, citado por Néstor de Buen en su obra de Derecho Procesal del Trabajo, pág. 92.

(34) *Ibidem*, pág. 93.

- c) Arbitraje
- d) Intervención judicial. (35)

El Maestro de Buen tomando en consideración las diferentes clasificaciones presentadas por los autores antes mencionados pasa a dar su clasificación:

- A. Solución directa de las partes.
 - a.1 Pago.
 - a.2 Transacción (relacionada con el cumplimiento de obligaciones previas).
 - a.3 Convención (relacionada con el establecimiento de nuevas condiciones).
- B. Solución con intervención de terceros.
 - b.1 Conciliación.
 - b.2 Mediación.
 - b.3 Arbitraje (voluntario y forzoso)
- C. Solución mediante juicio.
 - c.1 Ante jueces ordinarios.
 - c.2 Ante jueces especiales.
 - c.3 Ante Juntas de Conciliación y Arbitraje. (36)

En las clasificaciones anteriores encontramos que algunas son muy extensas y otras cortas, pero pensamos que independientemente de esto, no todos los medios que se mencionan son los adecuados y en ocasiones son confundidos; por ejemplificar mencionamos los que se dan con más frecuencia, siendo éstos la conciliación con la transacción, lo que constituye un grave error, dado que éstos tienen diferencias notables, pues si recordamos el concepto legal que nos da el

(35) Manuel Alonso G. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. pág. 195.

(36) Néstor de Buen. Derecho Procesal del Trabajo. pág. 93.

Artículo 2944 del Código Civil del Distrito Federal y que a la letra dice: "La transacción es un contrato por el cual las partes haciendo se recíprocas concesiones terminan una controversia presente o previenen una futura".

Y así al confundirla con la conciliación en la mayoría de los casos los trabajadores se ven obligados a renunciar a sus derechos ya adquiridos.

Por lo que consideramos a nuestro juicio que los medios de solución son únicamente dos, que son los siguientes:

- a) Conciliación.
- b) Arbitraje.

Por lo que respecta a la conciliación como medio de solución, la consideramos sumamente importante y creemos que hasta el momento no se le ha dado la importancia debida; pasemos pues a analizarla haciéndolo de una forma muy somera, ya que en nuestro capítulo precedente haremos un estudio más profundo de ella.

LA CONCILIACION.- Llamada por la doctrina Medio Auto-compositivo de solución de los conflictos de trabajo, pues los propios interesados concilian sus intereses poniendo fin al conflicto. De lo anterior podemos definir que la conciliación dentro del Derecho Procesal del Trabajo se entiende como "El arreglo, la avenencia amistosa que de una propia controversia realizan los interesados, con objeto de buscar una solución que ponga fin a su conflicto".

Hablar de la conciliación desde un punto de vista teórico supone un allanamiento del patrón a las pretensiones del trabajador, dado el carácter de irrenunciabilidad del Derecho del Trabajo, pues el arreglo no puede incluir una renuncia de los derechos del trabajador.

Hay que señalar que cuando está presente la conciliación el intento de ésta puede surgir de las partes mismas, bajo la dirección de sus apoderados, representantes o abogados y que consideramos que de la labor que éstos relicen, corresponderá el éxito o el fracaso de conciliar a las partes. Por lo que creemos que el conciliador por así llamarlo debe cumplir su papel propiamente dicho y sin cometer el error de asumir funciones y facultades de un árbitro.

Dice Schrele en algunas reflexiones que se hicieron acerca de la conciliación y otras figuras, que aquella tiene la prioridad, la preferencia sobre otros métodos de solución de los conflictos de trabajo, ya que se ha consagrado el principio de que "la primera etapa del procedimiento de los trámites de solución de los conflictos debe ser la "conciliación" y sólo en caso de que ésta fracase puede utilizarse el arbitraje u otro método, tal como laudos o decisiones de los tribunales de trabajo". (37)

Por lo que resumiendo diremos que la conciliación va a ser un medio para buscar una solución al conflicto y que podrá realizarse primeramente por las partes de forma privada, y si no llegasen a ella, los órganos jurisdiccionales del Estado tendrán la obligación de procurar esta conciliación, y además tiene carácter de obligatoria tanto en los conflictos individuales y colectivos jurídicos, en los colectivos económicos, salvo facultad jurisdiccional de los tribunales de trabajo.

La doctrina legal dispone que cuando surjan conflictos entre el capital y el trabajador los patrones y obreros no pueden rehusarse a la conciliación de las Juntas respectivas. Por lo que el Maestro Alberto Trueba nos dice que entiende por conciliación "los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado previenen un conflicto mediante arreglos amis

(37) Trabajos en Memoria de Alberto Trueba. pág. 92.

rosos que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores". (38)

La función conciliatoria corresponderá a las Juntas Locales y Federal de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en sus respectivas jurisdicciones.

Concluimos diciendo que la conciliación al no darse, es decir, que las partes no lleguen a un acuerdo, permite el segundo medio de solución siendo el arbitraje que consiste en la sustitución de la voluntad de las partes en el conflicto efectuado a través de un tercer Juez o Tribunal que decidirá la solución llamándole la doctrina un acto heterocompositivo y que a continuación pasamos a analizar:

EL ARBITRAJE.- Que es denominado medio "Heterocompositivo", va a operar cuando falla la conciliación, es decir, si las partes en conflicto no han conciliado sus intereses, este segundo medio abrirá la etapa contenciosa, lo que significa que se inicie el procedimiento de arbitraje ante las Juntas.

El arbitraje pues, consiste en la facultad jurisdiccional que las partes por propia voluntad dan a los particulares, para que juzguen respecto a determinados conflictos y correspondiéndole la ejecución al poder público (juez) ya que los árbitros privados no cuentan con funciones coercitivas.

De lo anterior es notorio que la conciliación y el arbitraje son diferentes, ya que el árbitro es elegido para un caso dado o designado mediante un convenio de arbitraje, que al oír a los interesados formula su opinión personal y su laudo tiene un poder moral de una decisión de justicia, sin facultad de imperio.

(38) Alberto Trueta U. Nuevo Derecho Procesal. pág. 190.

Dentro del arbitraje debemos distinguir entre el tradicional civilista y el arbitraje obrero o social, que es el que precisamente llevan a cabo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además que entre los dos tipos de arbitraje, encontramos características y -diferencias sumamente marcadas, que a continuación mencionamos:

a) ARBITRAJE PRIVADO CIVILISTA.- Es el convenio o compromiso arbitral, a través del cual los que intervienen en un conflicto aceptan someterse a la opinión de un tercer particular que tiene la facultad otorgada por los propios interesados de resolver el conflicto apoyándose en reglas expresamente convenidas en el compromiso.

El árbitro dará su opinión que se llama Laudo Arbitral y si contrariamente a lo estipulado en el compromiso, alguna de las partes no cumple con el mismo, no puede por sí mismo ejecutar ese laudo; ya que no tiene la facultad (imperio), pero si desea ejecutar el laudo coercitivamente se acudirá ante el juez competente solicitando la ejecución que se llama "homologación del laudo".

b) ARBITRAJE OBRERO O SOCIAL.- Es una institución oficial que tiene dos objetivos, siendo éstos los siguientes:

1. Dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo.
2. Presentar a las partes bases para la solución del conflicto, en la vía jurisdiccional.

Así pues, de lo señalado nos damos cuenta que se trata de árbitros públicos y no privados, ya que no es la voluntad de las partes la que los organiza y establece, sino es por disposición de la ley.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales tienen el imperio para poder ejecutar por sí mismas sus laudos sin -- acudir a otro tribunal; ya que de lo contrario quedaría sujeto su laudo a otra jurisdicción.

Este tipo de arbitraje de ninguna manera debe confundirse con el proceso en sí, ya que el arbitraje obrero o social es un medio de solución de los conflictos de trabajo que opera a través del proceso del trabajo que se desarrolla ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sirviéndose de reglas de la Ley Federal del Trabajo, y el proceso de trabajo se dará en diferentes procedimientos; por lo -- que el proceso viene a ser la idea inmaterial y el procedimiento es -- la expresión material del proceso.

Con el objeto de tener una mayor claridad en los dos -- medios de solución de que nos hemos venido ocupando, mencionamos a -- continuación algunas diferencias:

a) La conciliación es un trámite previo a la declaración de estado de un conflicto de trabajo, mientras que en el arbitraje no se produce sino después de que el conflicto ha tomado estado.

b) En la conciliación las partes por sí mismas buscan llegar a una solución mediante un acuerdo, en el arbitraje deben de -- aceptar lo que se ha dictado por el árbitro a fin de resolver sus diferencias.

c) La conciliación presenta los caracteres de una negociación, el arbitraje se encuadra en el acatamiento forzoso de un fallo.

d) En la conciliación las partes crean la fórmula, en el arbitraje aceptan al que ha de establecerla.

Sólo nos queda mencionar respecto del arbitraje que éste viene a ser una institución de gran importancia y que al integrarse los tribunales obreros en nuestro país a raíz de la Constitución de 1917, atribuyéndoles la función arbitral que encontramos plasmada en el Artículo 123 Constitucional en su Apartado A, fracción XX y que a la letra dice: "las diferencias o los 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".

Por otra parte, es de hacer notar que el arbitraje en México tiene características diferentes que en otras disciplinas del Derecho Privado, dado que dentro del Derecho Laboral éste tiene un carácter obligatorio, salvo en el caso de huelga; ya que aquí se permite un arbitraje potestativo a iniciativa de los trabajadores (Artículo 469, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo), o bien, convencional, quedando a cargo de persona o comisión que libremente elijan las partes (Artículo 469, fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

Para finalizar sobre los medios de solución aquí mencionados, diremos que los más frecuentes serán por la vía jurisdiccional por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Y que el Derecho Mexicano del Trabajo está determinado por la conciliación y el arbitraje, aún cuando el segundo ha ido perdiendo su esencia y se ha convertido en una resolución meramente formal de tipo jurídico. Sin embargo, en los conflictos de huelga, adquiere un valor especial, ya que las partes deciden de común acuerdo poner en manos de un tercero, pudiendo ser una persona o comisión, la resolución del conflicto.

**CAPITULO III. LA CONCILIACION EN EL
PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO**

A) ASPECTOS HISTORICOS.

La figura de la conciliación ha sido tan importante, - prueba de ello es que tanto en nuestro país, como en otros, ha existido desde tiempos muy remotos, como ejemplo tenemos que en Grecia la conciliación se encontraba regulada por la ley, existiendo los llamados Mostetes, que eran personas a quien se les daba el encargo de examinar los hechos de algún conflicto motivo del litigio y que tenían como función principal el de convencer a las partes con el fin de que solucionaran sus diferencias de una forma equitativa.

En Roma, aún cuando la conciliación no estaba regulada por la ley, las Doce Tablas respetaban las avenencias que surgieran entre las partes; Cicerón aconsejaba que estas desavenencias fueran resueltas por la conciliación y ésto se fundaba por el aborrecimiento que tenían a los pleitos.

Al surgir el cristianismo se le da un nuevo enfoque a la conciliación, merced al espíritu y caridad que le anima.

Ya para el Siglo XVIII y XIX, la conciliación fue regulada como permanente, apareciendo primero en los pueblos del norte y adoptándose en distintos sistemas; por ejemplo, en Francia y España se declara obligatoria, ya que antes del juicio declarativo se intentaba la conciliación; para otros fue potestativa.

A partir de las leyes revolucionarias y de la vigencia del Artículo 123 Constitucional, los conflictos de trabajo van a ser dirimidos por tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que podemos afirmar que la conciliación dentro del ámbito laboral es una Institución del Derecho Procesal del Trabajo que ha sido utilizada desde el momento de tener conciencia que en la sociedad había surgido una nueva clase de conflictos, es decir, -- aquellos que surgieron entre el Capital y el Trabajo.

Hay algunos autores que opinan que la conciliación no es una creación del Derecho Social y que más bien consideran su origen en el Derecho Internacional Público, y que junto al arbitraje --- constituyen sus formas más características para solucionar los problemas.

Así pues, en regímenes extranjeros tales como: Europa, Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda fueron establecidos Consejos de Conciliación o Consejos de Conciliación y Arbitraje y Tribunales de Arbitraje con el fin de que la conciliación sea también aplicada - como un medio para solucionar los conflictos.

De lo anterior podemos pensar que la conciliación indudablemente es muy importante y tiene aplicación jurídica tanto en el Derecho Procesal del Trabajo, en el Derecho Civil y en el Derecho Internacional y que históricamente la conciliación como institución humana, es tan antigua como el interés de los hombres para resolver pacíficamente sus conflictos, es por ello que la conciliación es utilizada en todos los ámbitos de relaciones, prueba de esto tenemos que - al surgir algún conflicto entre cónyuges, amigos, socios, etc., siempre de una u otra forma buscan una conciliación.

Concluiremos haciendo el siguiente comentario: Es claro observar que algunas instituciones procesales del Derecho del Trabajo que tuvieron su origen en el Derecho Civil, se han desarrollado extraordinariamente, prueba de ello la tenemos en el caso de la conciliación, ya que consideramos que por medio de ésta podemos solucionar los Conflictos de Trabajo que se presenten y que no debemos de dejarla al abandono, ni tomarla como simple formulismo, sino al contrario reforzarla día con día para que cumpla su función, misma que es la de solucionar los conflictos de una manera conciliatoria constituyendo - así un ahorro de tiempo a las autoridades y a las partes; además de - que estas últimas no tendrán que desembolsar un gasto que en ocasiones resulta muy elevado ocasionándoles un perjuicio tanto a ellos como a la sociedad.

B) CONCEPTO.

Dentro de los conceptos que ofrecen algunos autores -- acerca de la conciliación, mencionamos los siguientes:

Manuel Alonso dice que la conciliación es: "aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratan de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial". (39)

Para el Maestro Néstor de Buen al definir a la conciliación lo hace de la siguiente manera: "es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales jurídicos y de intereses individuales y colectivos con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional". (40)

También es definida como "el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado". (41)

Por otra parte el Maestro Alberto Trueba Urbina define a la conciliación diciendo: "Los actos de las partes que por sí mismas o que con la intervención del órgano jurisdiccional del Estado -- previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los Derechos Sociales consagrados por las leyes de protección y de auxilio de los trabajadores". (42)

(39) Manuel Alonso, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 204.

(40) Néstor de Buen, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 97.

(41) Guía Práctica, La Conciliación en los Conflictos de Trabajo, pág. 4.

(42) Alberto Trueba U., Nuevo Derecho Procesal, pág. 190.

Así mismo, Georges Scelle, citado por Trueba Urbina de fine a la Conciliación "como tentativa de arreglo amigable en el curso del cual cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, con objeto de evitar el conflicto judicial -- propiamente dicho". (43)

En este concepto que acabamos de mencionar nos damos cuenta del error tan usual en que algunos autores caen, al estimar -- que la conciliación tiene carácter de transacción; misma como ya comentamos es diferente y que posteriormente habremos de determinar -- esas diferencias.

Por su parte Cabanellas nos da una definición muy amplia de la conciliación diciendo lo siguiente: "la conciliación es -- un acto, un procedimiento y un posible acuerdo; entendiéndose por acto, el cambio de puntos de vista de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan; por procedimiento, aquel que se integra por los tramites y formalidades de carácter convencional o de implantado el problema jurídico o un conflicto económico social; y -- por acuerdo, representado por la conciliación quien es la fórmula de arreglo concertado por las partes". (44)

Después de haber enunciado esta serie de conceptos dados tanto por autores mexicanos como extranjeros, cabe señalar que la conciliación podrá darse por la espontánea voluntad de las partes o bien por iniciativa de un tercero y que los pondrá en presencia antes de que accionen.

En nuestro concepto y a la vista de la realidad mexicana, definimos a la conciliación diciendo: es un procedimiento que -- pone fin a los conflictos laborales jurídicos y de intereses, indivi--

(43) Ibidem. pág. 190

(44) Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y Social. pág. 175.

duales y Colectivos, con la intervención de un tercero que no hará - propuesta obligatoria tampoco decidirá, sino que las partes mediante la celebración de un acuerdo llegan a una solución sin que ésto implique que los trabajadores renuncien a sus derechos.

Este acuerdo se realizará previo a la resolución jurisdiccional.

C) TIPOS DE CONCILIACION.

La conciliación en los conflictos de trabajo se presenta en algunas ocasiones como obligatoria y en otra como voluntaria.

La conciliación tiene la naturaleza de obligatoria --- cuando las disposiciones legales aplicables imponen a las partes la obligación de comparecer en las etapas de conciliación pertinentes.

Por otra parte la conciliación voluntaria será aquella en que los ordenamientos no obligan a comparecer en los actos de conciliación, siendo potestativos para ellas el someterse o no a dicho procedimiento: es decir, se lleva en momentos diferentes de los que marca la ley y realizada por autoridades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, del Gobierno Federal, Secretarías, Direcciones o Departamento de Trabajo en las Entidades Federativas.

Cabanellas al hablar de los tipos de conciliación menciona que ésta puede ser convencional o facultativas y legal u obligatoria.

Dice que será convencional y facultativa cuando las partes no se encuentran sometidas compulsivamente a una instancia previa de esa naturaleza y que será legal u obligatoria, antes de que se haya declarado el conflicto, que antes de ir a la huelga o al paro de ben proceder indudablemente a la instancia conciliatoria.

Es preciso hacer notar que cuando nos referimos a la conciliación obligatoria ésta supone la necesidad de que las partes que la intenten lo harán antes de acudir a otros sistemas y su fin será el de avenirse; no quiere decir con ello que este sea el resultado final.

La conciliación voluntaria nace de un acuerdo con valor de norma contractual que liga las voluntades de los sujetos; y en

la obligatoria tiene su origen en un mandato del poder público.

Se habla de otros tipos de conciliación que van a existir según los organismos que la realizan, por ejemplo la conciliación jurisdiccional, y que es aquella que deben realizar las Juntas en la primera etapa del procedimiento la cual conocemos como etapa de conciliación, o en cualquier estado del mismo, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto, cuando se trate de conflictos de carácter económico.

También tenemos a la conciliación administrativa y que es la que realiza la Dirección General de Conciliación y la Dirección General del Trabajo del Departamento del Distrito Federal, y las Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

D) DIFERENCIAS DE LA CONCILIACION CON OTRAS FIGURAS.

Habremos de concretarnos a las diferencias que existen entre la Conciliación respecto a la Mediación y la Transacción, que - aunque estos tres son medios o instrumentos destinados a la solución de los conflictos de intereses, es obvio que cada una de éstos tendrán sus propias características que los hacen diferentes unos de --- otros.

Referente a la Conciliación, ésta se va a lograr normalmente por las mismas partes en el conflicto que dialogan con miras a resolver sus diferencias mediante un acuerdo y que para tal objeto suele actuar un órgano jurisdiccional.

Por otra parte la Mediación consiste en ser un sistema intermedio entre la Conciliación y el Arbitraje para solucionar el -- conflicto y que dicha Mediación consistirá en recurrir a varias personas que con el carácter de expertos examinan el conflicto, denominándose Mediadore quienes formularán un proyecto de recomendaciones que es sometida a las partes en discordia.

En cuanto a la transacción y según lo establece el Código Civil en su Artículo 2944 y que a la letra dice: "La transac--- ción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas con cesiones terminan una controversia presente o previenen una futura", podemos notar claramente la diferencia con la Conciliación ya que la Transacción es contraria al principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores; pues al definirla el Código Civil establece que es un contrato en el que cada uno se hace una concesión, -- por lo que si el trabajador hace una concesión al patrón de su salario éste equivaldría a hacer una renuncia a sus derechos.

De lo anterior es notorio que existe un error muy ---- usual por algunos autores al estimar que la conciliación tiene un carácter de Transacción.

A continuación pasaremos a hacer un análisis respecto de las diferencias ya en concreto, que tiene la Conciliación con la Mediación y Transacción, así mismo habremos de señalar ciertas características de las mismas.

1. CON LA MEDIACION:

Ha existido una cierta tendencia a confundir la conciliación con la mediación, pero hay que apuntar que estas dos figuras o medios de solución son muy diferentes, ya que por una parte la conciliación tendrá como función primordial el de acercamiento de las partes, actuando en el diseño de solucionar a partir de posiciones distantes; en tanto que en la mediación es el tercero el que dinámicamente formula proposición en base a la información recabada y sin vincularse a la propuesta de los interesados, pudiendo tener un contenido diferente, además en la conciliación las partes hacen una consideración recíproca de sus respectivas pretensiones, no juegan elementos jurídicos, sino criterios de mutua concesión.

Por su raíz personal la mediación es en parte fortuita por hallarse supeditada a un tercero.

Las mediaciones en sí, como acuerdos, van desde auténticas transacciones en que cada parte obtiene algo de lo que pretendía y renuncia a lo demás. El mediador suele surgir mas bien por "generación espontánea" ya que de proponerlo ambas partes se estaría casi contra un amigable componedor y de sugerirlo uno solo de los sectores en conflicto resultaría parcial para el otro.

Como norma general el mediador solamente recomienda a las partes en conflicto una determinada solución, propone ésta, pero las partes pueden aceptarla o rechazarla, sólo por mencionar una diferencia esencial que tiene la mediación con el arbitraje diremos que el árbitro dicta una resolución que las partes si están obligadas a acatar.

Por lo que se refiere a la conciliación, los órganos - o autoridades encargadas de la solución de los conflictos laborales, están facultados para intentarla, sin embargo una cosa es proponer -- fórmulas conciliatorias, y otra muy distante es imponer éstas.

Es de señalar que la mediación es un procedimiento que ha sido adoptado en los países que aceptan el arbitraje facultativo - (Francia, Inglaterra, Estados Unidos), mediante el cual, cuando fallan todas las tentativas de conciliación, las partes desavenidas pueden apelar ante el Ministerio de Trabajo conocido así en Francia para nombrar mediador, a fin de que en forma rápida presente una recomendación para la solución del litigio o por iniciativa del Presidente de la República como sucede en Estados Unidos, quien nombra un investigador que se encarga de investigar todos los hechos y presentar una relación de los mismos.

La mediación no ha dado resultado y por ello es actualmente rara la legislación positiva que la admite, además de que se caracteriza por ser un procedimiento destituido de fuerza coercitiva de naturaleza jurídica.

Nicolás Falcone comenta que la mediación es sinónimo - de conciliación, creemos que está en un error y por esta causa pasamos a mencionar algunos conceptos de autores conocidos.

Para Alfonso García, la mediación es definida así: "Como la institución destinada a la actuación de pretensiones o a la solución de conflictos ante un órgano designado por las partes o instituciones oficiales, llamados a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio". (45)

(45) Manuel Alonso, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 701.

En cuanto a la definición anterior, el Maestro Alonso enuncia los siguientes caracteres de la mediación, siendo estos los siguientes:

a) La mediación es una institución jurídica destinada a actuar pretensiones y en consecuencia resolver conflictos laborales.

b) A diferencia de la conciliación el sistema de la mediación se caracteriza por un tercero, teniendo éste un papel activo, y no de simple aproximación de punto de vista.

c) Otro carácter es que va a existir la propuesta de un tercero, que puede ser aceptada o no por las partes.

d) Y por lo tanto, la importancia de la mediación no reside en la recomendación que se haga, sino de la adhesión de las partes.

Por otra parte, Scelle mencionado por Baltazar Cavazos dice que "la conciliación consiste en la intervención de un tercero, entre dos partes en conflicto, con el propósito de averirlas".

(46)

Resumiendo la conciliación tendrá como objetivo llegar a un acuerdo, sin transgredir derechos de los trabajadores.

Por otro lado, debemos entender a la mediación como un instrumento de solución a los conflictos laborales que carecen de sustanciación legal y ni siquiera responde a una práctica consuetudinaria, la mediación más bien se inspira en ciertas prácticas utiliza

(46) Baltazar Cavazos, El Derecho Laboral en Iberoamérica, pág. 826.

das en Estados Unidos, siendo establecida en Francia por decretos del 5 y del 2 de junio de 1955 y que consiste en que una persona denominada mediador cuenta con amplios poderes de información, que son protegidos por el secreto profesional y que la recomendación sugerida llegue a ser aceptada por las partes. Por lo que en la mediación será un tercero el que dinámicamente actúa.

2. CON LA TRANSACCION:

La Constitución procura que los Conflictos de Trabajo se resuelvan en vías de conciliación, por lo que surge una pregunta: ¿Cómo es posible la conciliación si los trabajadores no pueden transigir en sus derechos?, la respuesta fue dada en la Ejecutoria "DOS CARLOS", para mayor comprensión sobre ésta, la comentamos a continuación:

"Se refiere el segundo de los agravios a la violación de los Artículos 340, Fracción III, 357, 504, 512, 516 y 518 de la Ley Federal del Trabajo, en todos los cuales se manifestaba el espíritu del legislador de facilitar la Conciliación, tendencia que se -- destruía con la interpretación dada al Artículo 98, en la relación -- con la Fracción XXVII del Artículo 123 de la Constitución.

El agravio es infundado, porque el quejoso confunde -- la transacción, en tanto la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no sólo está facultado, sino obligado, a hacer ver a las partes hasta donde es posible la transacción, vista la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en los términos del citado Artículo 123, Fracción XXVII; el error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliatoria tienen los tribunales de trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por el contrario, su -- función es activa y consiste, a la vez que en ayudar a la transac--- ción, haciendo ver a las partes la conveniencia de terminar por ese medio la controversia, en impedir que las partes se exceden en sus -- facultades, haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la Ley". (47)

El motivo y objetivo de enunciar la Ejecutoria anterior es para hacer notar la distinción existente entre la concilia-- ción y la transacción; ya que la primera supone que una de las par--

(47) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 750 y 751.

tes ha decidido entablar la acción que cree corresponderle donde la autoridad debe asumir un papel activo y debe intervenir para que las partes expongan y propongan una justa decisión y que la transacción no debe ser entendida conceptualmente desde el punto de vista que -- nos da el Código Civil, es decir, el trabajador no debe renunciar a sus derechos que ha ganado.

Otra de las diferencias es que la conciliación es un procedimiento legal en el que interviene la autoridad competente para garantizar la validez y justicia del convenio de las partes, y la transacción tiene como único fundamento la voluntad de las partes.

Por otra parte y tomando en consideración la definición del Código Civil al establecer que ésta tiene como objeto prevenir una controversia futura o poner fin a una presente y que después de dictada la sentencia, siempre que sea conocida por los interesados se da la transacción; pero si es en perjuicio de lo que obtuvo en la sentencia o laudo de los litigantes no es una transacción, sino una renuncia unilateral, que si bien está permitida por el Derecho Civil, no está autorizada por el Derecho del Trabajo.

Resumiendo, no se puede ni se debe equiparar a la transacción con la conciliación, ya que si habláramos de aquella como sinónimo de ésta sería aceptar que el trabajador pudiera renunciar a los Derechos Obreros, mismos que se encuentran establecidos en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XXVII incisos g) y h).

Por lo que ya no se debe caer en ese error de confundir a la transacción con la conciliación, pues es indudable que en la conciliación el objeto es lograr un avenio entre las partes; mientras que en la transacción va a existir una prevención del conflicto así como renuncia recíproca de derechos, y que conforme a nuestro Artículo 123 fracción XXVII Constitucional y el 5º de la Ley Federal --

del Trabajo, nos indica que la renuncia de derechos obreros es nula.

En conclusión la conciliación difiere de la mediación y transacción en que la primera puede intentarse por las en forma directa y asesorados o no por sus abogados, apoderados, etc., en cuanto a la mediación ésta implica la presencia de un tercero, en que -- a diferencia de la conciliación la transacción exige un sacrificio o renuncia de derechos y que lo propio de ésta es que evita un pleito futuro o termina un presente por voluntad de las partes, por su mutuo acuerdo sin necesidad de la intervención jurisdiccional.

Después de haber analizado las diferencias que caracterizan a la conciliación con la mediación, y la transacción, pasamos enseguida a apuntar algunas características específicas de la conciliación.

Para que la conciliación pueda operar es necesario la existencia real de un conflicto, además la intervención de las partes en el conflicto es decisiva ya que a ellas corresponde aceptar o no la solución que de manera directa decida la cuestión.

La conciliación suele ser previa al planteamiento del conflicto, evitando las consecuencias posteriores de la desavenencia.

Al igual que la conciliación en el Derecho Procesal - Civil, obtenido un acuerdo, éste surte en la esfera del Derecho La boral el mismo efecto que una sentencia en el sentido de que las par tes pueden pedir la ejecución de lo convenido.

Por lo que, dentro de la conciliación tenemos que la función conciliatoria administrativa será la que desarrollen algunas autoridades con el fin de lograr un acuerdo entre las partes, y la función conciliatoria jurisdiccional es la que deben realizar las --

Juntas en la primera etapa del procedimiento, conocida como etapa de conciliación o bien en cualquier estado del procedimiento siempre -- que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto, tratándose de conflictos de carácter económico.

Las Juntas deberán realizar las función conciliatoria, tanto para los Conflictos Individuales como para los Colectivos, con carácter obligatorio en la primera etapa del proceso.

E) FINALIDADES.

Dentro de sus principales finalidades la conciliación tiene la de mantener la armonía entre las partes en la relación obrero patronal, cuando surge alguna amenaza grave, y así de manera libre y directa solucionan sus propios problemas, dictando o estableciendo las normas que habrán de regir la solución del conflicto.

Por otro lado considerando a la conciliación como etapa primera del proceso y vista del lado de las partes, procura ayudarlas a que encuentren una solución justa de sus diferencias.

Otro de los fines de la conciliación es el de impedir que se inicie el proceso como resultado de un conflicto, ante las autoridades competentes para conocer de él.

La conciliación juega un papel de singular importancia como elemento de armonización de intereses entre ambas fuerzas de la producción siendo éstas el capital y el trabajo. Además, la voluntad o adhesión a un arreglo aunado entre ambos consentimientos, es satisfactorio al calmar las asperezas de la litis y contribuye así a la paz individual y social, pues el interés social, exige agotar todos los medios adecuados para evitar los Conflictos de Trabajo y procurar su más rápida y equitativa solución.

El sentido último de la conciliación es llegar a un acuerdo entre las partes cuando deciden llegar a la misma, ya lo hagan voluntariamente o sea obligatoria.

En conclusión, la conveniencia y alcance de la gestión conciliatoria en principio aparece ventajosa para las partes en conflicto, para el tercero consumidor y para la misma organización estatal; resumiendo diremos que la Conciliación cumple sus finalidades de la siguiente manera:

PRIMERO.- En la huelga les evita a los trabajadores -- llegar a este procedimiento violento y que les prive de percibir el salario y cuyo resultado es siempre aleatorio.

SEGUNDO.- A los patrones, resulta beneficioso, ya que de lo contrario sólo obtendrían trabajadores resentidos y que en la primera oportunidad se desquitarían o bien no trabajarían con buenos resultados.

TERCERO.- Comparte tales ventajas dado que toda alteración puede provocar conflictos de orden público y originar disminuciones en la producción que repercuten en la economía nacional.

Aunque la conciliación es un trámite obligado no quiere decir que tenga que superar las diferencias; pero si es un medio para ver la posibilidad de que las partes puedan llegar a un entendimiento.

**CAPITULO IV. PROBLEMATICA EN LA APLICACION PRACTICA
DE LA CONCILIACION EN EL
PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO**

A) REGIMEN LEGAL DE LA CONCILIACION.

Al referirnos al Régimen Legal de la Conciliación, hemos de mencionar que en los diferentes procedimientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, tales como: Los procedimientos que se llevan a cabo ante las Juntas de Conciliación, el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Procedimientos Especiales, los Procedimientos de Conflictos Colectivos de naturaleza económica y el Procedimiento de huelga, habremos de encontrar la forma en que se desarrolla y conforme lo establecen sus respectivos Artículos.

Respecto de la naturaleza del órgano que conoce de los Conflictos, tenemos a las Juntas de Conciliación, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estos órganos o autoridades encargadas de la resolución de los Conflictos Laborales, están facultadas para intentar la Conciliación, sin embargo una cosa es proponer fórmulas conciliatorias y otra muy distinta imponer éstas.

Por lo que en los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación se observarán las normas de acuerdo como lo establece el Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I y II que mencionan las facultades y obligaciones de dichos organismos:

FRACCION I.- Procurar un arreglo Conciliatorio de los Conflictos de Trabajo.

FRACCION II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de 10 días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido -

el término, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO.- Dentro del Procedimiento Ordinario que se lleva a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que rige la tramitación de los Conflictos Individuales y Colectivos de naturaleza Jurídica siempre y cuando no tenga una tramitación especial (Artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo), vemos a encontrar regulada a la Conciliación en los Artículos 873, 875, 876, 877 y 879 Fracción I y que a continuación citamos textualmente:

ARTICULO 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de CONCILIACION, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá --- efectuarse dentro de los quince días siguientes al día en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notase alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

ARTICULO 875.- La audiencia a que se refiere el Artículo 873 constará de tres etapas:

- A) De CONCILIACION;
- B) De demanda y excepciones; y
- C) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

ARTICULO 876.- La etapa Conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados;

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo Conciliatorio..

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de Conciliarse; y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercebimientos de Ley;

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá

por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la Concilia---
ción, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presen-
tarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Respecto de la Fracción I. de este Artículo, han existi-
do varias críticas en torno a que con tal disposición se lesiona los
intereses de los trabajadores al disponer que éstos deben comparecer
personalmente, sin abogados patronales, asesores o apoderados, y de tal
forma se les deja sin asesoría legal, además de ser anticonstitucio--
nal, sobre este punto y en nuestra opinión, creemos que tal asevera--
ción no es tan real, dado que sólo se trata de esta etapa, que si ---
bien es de gran importancia no se deja en indefensión al trabajador,
pues será labor a priori del abogado, patronales, etc.; de asesorarlo y
decirle exactamente cuáles son sus derechos y reiterarle que si éstos
no son satisfechos es imposible una CONCILIACION por lo que de ningun-
a manera debe renunciar a ninguno de sus derechos y sólo aceptar la
Conciliación cuando el patrón se allane a sus pretensiones de acuerdo
a lo establecido en la Ley.

Hay que recordar que antes de la Reforma del primero -
de mayo de 1980, la Conciliación había sido relegada a un segundo tér-
mino, toda vez que en la primera audiencia conciliatoria se les pedía
a sus apoderados llegaran a un arreglo, y con la Reforma de 1980 obli-
ga a que comparezcan personalmente las partes para que concilien su -
diferencia.

ARTICULO 877.- La Junta de Conciliación y Arbitraje --
que reciba un expediente de la Conciliación, citará a las partes a la
etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Aún cuando aquí, ya se ha pasado a la segunda etapa, -
continúa la preocupación por el legislador de que las partes lleguen

a una Conciliación, y que si bien en la etapa Conciliatoria, la Conciliación no tiene éxito, podría pensarse que ésta debe darse por concluida; sin embargo, como mencionamos en la segunda etapa de Demanda y excepciones, el Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, exhorta a las partes para que procedan a llegar a una Conciliación.

ARTICULO 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrolla conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

Si definitivamente no llegan a un arreglo; se procede a continuar con la audiencia.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.- En este procedimiento la Conciliación se establece en los Artículos 893, 895 Fracción I que a continuación mencionamos:

ARTICULO 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda, en la que el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la que con diez días de anticipación citará a una AUDIENCIA DE CONCILIACION, de demanda excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda.

ARTICULO 895.- La audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resoluciones, se celebra de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las Fracciones I y II en el Artículo 876 mencionado en el anterior procedimiento.

PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.- Respecto de este procedimiento la Conciliación es regulada por el Artículo 901 y que a la letra dice:

ARTICULO 901.- En la tramitación de estos conflictos, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio.

A este fin, podrán intentar la Conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA.- Dentro de este, encontramos regulada la Conciliación en los Artículos 926 y 927.

El Artículo 926 menciona que las Juntas de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una AUDIENCIA DE CONCILIACION en la que procura avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

El Artículo 927.- Establece las normas a que se ajustará la AUDIENCIA DE CONCILIACION.

ARTICULO 927.- La audiencia de Conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el Pliego de Peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento Conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de Conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el Artículo 920 Fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la AUDIENCIA DE CONCILIACION ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

De lo anterior se desprende que la Conciliación en los diferentes procedimientos tendrá como objetivo el que las partes en litigio encuentren un acercamiento, evitando con ello un juicio con todas sus consecuencias legales, por lo que comenta Tena Suck "La Ley en el Procedimiento Conciliatorio, pone de manifiesto el Derecho de Libertad e Igualdad de las partes ante la Ley, garantía máxima que funda todo derecho público, como lo es el consignado en las normas procesales, dando a las partes, especialmente a la demandada, la protección de no ser sorprendida en la forma en que pudieran quedar sin defensa". (48)

Así pues, la importancia de la Conciliación en el Proceso Mexicano del Trabajo, viene a ser tal, que siempre será preferible llegar a ella, y no esperar hasta la resolución.

En todos los casos en que la aplicación de la legislación laboral, estime factible un acuerdo Conciliatorio entre las partes, debe intentarlo, sin que esa intervención signifique de manera alguna la modificación, alteración o limitación de derechos proclamados en las leyes; ya que con excesiva frecuencia el Conciliador, pre-

(48) Tena Suck. op.cit. pág. 152.

valeciéndose de circunstancias ajenas al mismo conflicto, fuerza a la voluntad de la instancia Conciliatoria, implantando coactivamente una fórmula para zanjar el conflicto.

Por lo que esa experiencia ha incubado la desconfianza de los empresarios y trabajadores en cuanto a la eficiencia de la Conciliación como trámite preliminar para resolver los conflictos.

En consecuencia, los que debieran ser comparecientes en la Conciliación la rehuyen, por el temor de ver sus derechos laborales amenazados.

En tal virtud como menciona Delgado Moya "La función de la Conciliación debe ir más allá, hasta sus últimas consecuencias, debe ser una Conciliación de los intereses en pugna, con imperio y fuerza legal, propios que la hagan respetar, entre las partes en litigio, más que entre otro tipo de autoridades". (49)

(49) Rubén Delgado Moya. El Derecho Social del Presente. pág.

B) APLICACION PRACTICA DENTRO DEL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO.

El Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo Apartado "A" Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional mismo que ha quedado analizado en el inciso precedente y que nos señala con claridad la forma en que se debe desarrollar la etapa Conciliatoria en los Juicios de Trabajo; sin embargo muchas veces en la práctica resulta letra muerta el precepto citado, dado que son muy pocas las Juntas que lo aplican en forma estricta.

En efecto, al iniciarse el abogado postulante en el manejo de asuntos de trabajo, inmediatamente se percata de las graves irregularidades que se cometen en los Tribunales Laborales, respecto de la aplicación que se le da a los diversos ordenamientos legales que rigen en la materia, y en tratándose de la Conciliación, que es el tema que nos ocupa, no podía ser la excepción, en virtud de que ésta, al igual que muchas otras cuestiones de las Leyes de Trabajo en la especie no se cumplen, toda vez que en la etapa Conciliatoria se encuentran presentes, algún funcionario de la Junta, el patrón, el abogado del patrón y el trabajador, por lo que el trabajador queda indefenso en muchas ocasiones, pues al estar presente el abogado del patrón se contraviene lo que establece el Artículo 876 Fracción I, mismo que establece que las partes comparecerán personalmente a la Junta sin abogados patronos, o apoderados, y que en la mayoría de casos se permite que itnervengan el abogado del patrón, mismo que antes de iniciarse la etapa Conciliatoria ya tuvo pláticas con la autoridad de la Junta, aunado todo lo anterior es obvio que se le deja en total estado de indefensión al trabajador.

Otro de los problemas que repetidamente se presenta en la Conciliación es que por parte del auxiliar y del personal de la Junta existe presión hacia el trabajador en situaciones como: Que el trabajador acepte lo que el patrón le está ofreciendo y que obviamente es una cantidad menor de lo que le corresponde por la Ley; situa-

ción que podemos ejemplificar con algunos asuntos que fueron llevados a la litis, mismos que se anexan a este trabajo y en los que podemos apreciar como una y otra vez se violan los derechos laborales de los trabajadores; en virtud del erróneo concepto de lo que es la Conciliación y que ya hemos explicado anteriormente.

Por lo que es necesario dejar bien claro que la Conciliación por ningún motivo debe equipararse con la renuncia de los derechos laborales del trabajador, mismos que con arduas luchas a través del tiempo ha conseguido.

Por lo anterior nos damos cuenta que la Conciliación, la cual debería de ser un medio de solución de los conflictos de trabajo, en el cual las partes que intervienen en la relación laboral deben prevenir o resolver sus conflictos de intereses, en la aplicación práctica, tal idea no se efectúa ya que según información proporcionada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, fue en relación a que la Conciliación ha tenido serias dificultades por la inexplicable ausencia de los empresarios.

Por otra parte, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje informó que dentro de sus acciones prioritarias han sido la de fortalecer la función Conciliatoria a fin de lograr la resolución de los conflictos, y con esto se dé la justicia más rápido y evitar así un número considerable de asuntos.

A continuación y con el objeto de tener una idea estadísticamente de los asuntos que han sido recibidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tenemos las siguientes cifras.

144,447	DEMANDAS RECIBIDAS.
159,351	TERMINADAS (ESTA CIFRA ES SUPERIOR A LAS RECIBIDAS, YA QUE SE INCLUYEN DE MANDAS DE PERIODOS ANTERIORES).
84,351	FUERON SOLUCIONADAS POR VIA DE CONCILIACION.

LAS CIFRAS ANTERIORES COMPREDEN LOS AÑOS DE 1983 A 1989.

Por lo que estas cifras nos muestran que aproximadamente en un 53% prosperó aparentemente la Conciliación, esto respecto a los conflictos individuales.

En cuanto a los Conflictos Colectivos según información de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sólo un 2% se da en estallamiento en huelga.

Por lo que respecta a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, y dada la importancia de la Conciliación tanto en los Conflictos Individuales como Colectivos, se acudió a la Junta con el fin de saber a ciencia cierta, qué tanto prospera la Conciliación en la solución de los conflictos, motivo de lo anterior se acudió directamente al local que ocupan las Juntas y estando ahí se platicó con la persona que nos indicaron nos daría la información que requerimos, así pues, se le planteó al Jefe del Departamento respectivo la inquietud y el interés de que nos diera a conocer cuántos se habían recibido en el periodo 87-88 y 88-89 y de éstos, cuántos se habían solucionado por la vía de la Conciliación, la persona que nos atendió nos dijo que con gusto nos daría la información en dos días, pasados éstos, nos presentamos nuevamente informándonos la Secretaria que el Jefe del Departamento se encontraba en una Junta y que ella no tenía la información, por lo que dos días después nos volvimos a presentar y la persona que supuestamente daría la información nos dijo que no podía ser posible, ya que tenía órdenes superiores de

no habla, puesto que era política de la Junta, motivo por el cual se acudió directamente con la Licenciada Isabel Moles, Presidenta de la Junta, atendiéndonos su Secretaria Particular, quien al exponerle el motivo de la visita, comentó que la información que se le solicitaba no la podía proporcionar ya que era confidencial, pero que la Licenciada Isabel Moles había sido entrevistada el 12 de octubre de 1989 y que ahí encontraría la información que necesitaba.

Al hacer la revisión de los periódicos, éstos únicamente mencionan lo referente a los Conflictos colectivos, informando que en 1989 comparativamente con 1988 se han reducido en 78% los emplazamientos a huelga y conciliado 97.5%; de las 41 huelgas declaradas 35 se solucionaron en un plazo de 24 horas y el resto son de protección al patrón, y sólo 2 están en trámite.

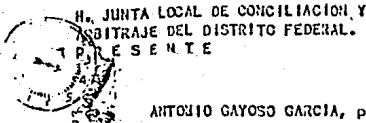
De la situación anterior nos es bien claro darnos cuenta y así mismo ratificar nuestra tesis en el sentido de que si en la solución de los conflictos por medio de la Conciliación se da una renuncia a los derechos de los trabajadores, nos lo confirma la posición de las Juntas Locales, ya que, cómo es posible que se nos negara una información y por otro lado se nos dijera que en el periódico la encontraríamos, tal contradicción nos lleva a pensar que a la Conciliación, no se le da la importancia ni en la teoría ni en la aplicación práctica de la misma, y que simplemente se toma como un formulario, sin importar si ésta prospera o no.

Situación como la mencionada nos muestra claramente cuál es la problemática en la aplicación práctica de la Conciliación, y en tanto que autoridades como partes, no den debido cumplimiento a lo que la ley marca, el problema seguirá creciendo, y entonces nos preguntaremos ¿De qué ha servido la lucha de clases? ¿De que han servido los logros que han conseguido grandes hombres en beneficio de la clase débil? ¿Qué pasará si no se corrigen las deficiencias dentro del ámbito laboral en cuanto a la aplicación de la ley?, y nos podríamos preguntar -

más, pero lo importante es corregir y reforzar, no a la Conciliación, dado que ésta se precisa lo que es y el objetivo de la misma, lo que debemos corregir es la aplicación práctica que de ella se hace, evitando que debido a componendas y contubernios de los abogados patronales, muy especialmente en los Conflictos Individuales, en los que el trabajador por su propia posición de debilidad al no encontrarse colectivamente organizado, es presionado por los auxiliares, y en muchos de los casos por los propios Presidentes de las Juntas Especiales, con el propósito de que acepte recibir una cantidad mucho menor a la que en justicia le corresponde, contando en muchas ocasiones con la descarada actitud de sus propios apoderados o representantes, quienes también "les aconsejan" que es preferible aceptar lo que el patrón propone en lugar de quedar a las resultas de la parte contenciosa del procedimiento, ante lo que el trabajador se ve sin apoyo alguno y prefiere aceptar lo que se le ofrece, renunciando a las indemnizaciones y prestaciones que le corresponden, violándose uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, que es el de la irrenunciabilidad de los derechos de la parte obrera, desnaturalizándose así a la Conciliación, equiparándola a la transacción del Derecho Civil, celebrando convenios en los que, como los que se adjuntan a continuación, hay clara renuncia del trabajador a sus derechos, obligándolo a manifestar que se desista de la demanda que promovió, y que a cambio de tal desistimiento, la parte patronal le otorga en concepto de "gratificación" diversas cantidades, que en ningún caso llegan a cubrir el monto de lo reclamado en su demanda, y es a través de estas hábiles maniobras de los patronales y sus abogados y con el conocimiento y consentimiento de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, como éstas aprueban y elevan a la categoría de laudos ejecutoriados tales convenios, ya que aparentemente y en virtud del desistimiento del actor, no hay renuncia a sus derechos, pero en realidad éstas si existen y el trabajador las acepta debido a la presión y al acoso que la parte patronal, las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje y en muchos casos sus propios asesores o apoderados ejercen en su contra, por lo que este trabajo pretende ser un grito de protes

ta y una denuncia sobre la corrupta forma en la que en la práctica y en los Conflictos Individuales de Trabajo principalmente, se aplica - la Conciliación.

* ANEXOS: EJEMPLIFICACION DE LA RENUNCIA
QUE HACE EL TRABAJADOR A SUS -
DERECHOS.



ANTONIO GAYOSO GARCIA, promoviendo por el propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones, el sito en las calles de Rosales No. 1, despacho 208, colonia Tabacalera, México, Distrito Federal, Z.P. 1, y autorizando para que los oigan y reciban en el nombre y representación a los señores LICs. ENRIQUE SANTOS GARCIA, JESUS CENCEROS GONZALEZ, FRANCISCO JAVIER HERNANDEZ y MIGUEL ANGEL MARTINEZ NI LA, indistintamente, a quienes de igual manera designo como mis mandatarios especiales jurídicos para que me representen en este negocio, hasta su total terminación, ante esa H. Junta, atentamente comparezco y expongo:

Que por medio del presente escrito, vengo a expresar y formalmente a demandar del señor EVERARDO CURIEL GOMEZ, en su carácter de propietario del negocio que funciona como "OSBRADOR", y al parecer en forma clandestina, y/o bien si quien resulta responsable o propietario de dicho negocio, el cual se ubica en calle Salvador Escalante, Manzana 99, lote 25, colonia Santa Martha - Acapulco, Distrito Federal, y que es, asimismo, el domicilio de la persona física inmediatamente citada, el pago de las prestaciones que a continuación señalo. Asimismo, solicito se mande llamar a juicio como terceros interesados, tanto al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, así como al INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, con domicilios en Paseo de la Reforma No. 476; y, Barranca del Muerto No. 283, Z.P. 23, respectivamente ambos en esta ciudad de México, D.F., y deberá dar también la intervención que corresponda al Agente del Ministerio Público respectivo, dado que el demandado ni siquiera me cubría el salario mínimo a que tuvo derecho.

Dezando, en consecuencia, de la persona física nombrada en primer término, lo siguientes:

- a).- La rescisión legal de mi contrato de Trabajo y relación de la misma naturaleza que he tenido con el demandado.

causas enteramente imputables a éste, y en atención a la reducción de mi salario, de cu-
ya venía siendo objeto, además de
que ha incurrido en faltas de probidad u honrradas el demandado
con el suscrito, reclamando, en consecuencia, el pago de la
indemnización consistente en tres meses de salarios, a razón
de un salario diario integrado de \$10,930.00, acorde-
con lo que se dice en los hechos, mas los salarios vencidos desde
la fecha en que me separé del trabajo que fué el día 11
de mayo del año en curso, hasta que se cumplimente el laudo.

b).- Igualmente y con arreglo a lo que dispone el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y atento a que la
pagte obrera la que rescindió la relación laboral, se está reclamando
de el pago de la cantidad que resulte de los salarios corresponsables
pendientes a la mitad del tiempo de servicios prestados al demandado.

c).- El pago relativo a vacaciones y prima vacacional a que tengo derecho, en su parte proporcional, por el tiempo en que
le presté mis servicios al demandado.

d).- El pago correspondiente a aguinaldo, también en forma proporcional,
que me corresponde por los años de 1986 y 1987.

e).- El pago de la diferencia de salarios a que tengo derecho, toda vez que durante todo el tiempo en que le presté
mis servicios al demandado, éste jamás me cubrió el salario mínimo vigente en las diversas épocas en que
labore para el mismo.

f).- El pago de ocho horas extraordinarias, laboradas durante todo el tiempo en que
estuvo a su servicio.

fundan la presente demanda, los siguientes hechos y consideraciones de derechos

HECHOS

1.- Con fecha 3 de septiembre de 1986, fui contratado por el demandado en éste juicio, señor Everardo Curbel 66-

mez, para prestarle mis servicios como tabajero, en el negocio de su propiedad que opera en su propio domicilio en forma clandestina como " OBRADOR ", consistiendo mis labores en: destazar cabezas y piernas de cerdo; hacer longaniza, preparar tocino, etc;-- el salario que se me asignó en aquella época fué el de \$1,800.00 diarios, que estubo percibiendo hasta el día 21 de octubre de 1986; a partir del 22 de los meses y año citados; hasta el 31 de diciembre del propio año, estubo percibiendo la cantidad de -- \$2,000.00; del primero del enero hasta el 31 de marzo del presente año, estubo percibiendo la cantidad de \$ 2,400.00 diarios; y del primero de abril al -- nueve de mayo del año en curso, obtuve la cantidad de \$3,000.00 diarios. El horario que tuvo el reclamante durante todo el tiempo en que laboré para el demandado fué el comprendido entre las 7.00 hrs. y las 23.00 hrs. de lunes a sábado de cada semana.

11.- Según se advirtió del contenido del hecho precedente, el actor percibió jamás, tan siquiera el salario mínimo general vigente en las diversas épocas que en el propio hecho anterior, quedaron señalados, por las jornadas de labores tan extenuantes, larguísimas, inhumanas e ilegales que asimismo quedaron citadas, es por ello que es totalmente procedente que se le cubran al actor los conceptos consignados en los dos últimos incisos del preoio de esta demanda, los cuales se cuantifican de la siguiente manera: Por concepto de diferencia de salarios del 3 de septiembre al 21 de octubre de 1986, resulta una diferencia salarial diario de \$1,005.00 que multiplicados por 49 días que conforman dicho lapso, nos da un total de \$49,245.00, toda vez que el salario mínimo profesional del puesto desempeñado por el actor era de \$2,805.00 diarios; del 22 de octubre al 31 de diciembre de 1986, en que el salario mínimo profesional que debto devengar el reclamante, en razón del puesto que tenía era de -- \$3,370.00, resulta una diferencia salarial diario de \$1,370.00-- que multiplicados por los 71 días de que consta dicho lapso, nos da un total de \$97,270.00; del primero de enero al 31 de marzo del presente año, resulta una diferencia del salario de \$----- \$1,745.00 que multiplicados por los 90 días de dicho periodo de tiempo, nos da una cantidad de \$157,050.00 ; y del primero de

abril al 10 de mayo del año en curso, transcurrieron 40 días y existió una diferencia de salario de \$1,970.00 diarios, por lo tanto, multiplicando ambas cantidades, nos da un total de ----- \$78,800.00.- En consecuencia, efectuando la suma de los totales indicados en este apartado, arroja un gran total de \$----- \$382,365.00, por el concepto que se reclama de diferencia de salarios. De otra parte también me permito destacar que toda vez que el demandado ni siquiera me cubría el salario mínimo general, motivo por el cual se intentan las presentes acciones en sus términos; es procedente que al mismo se le castigue con la pena a que se refiere la fracción II del artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, por encontrarse colocado en la omisión señalada en dicha fracción. Por concepto de horas extras, tomando en cuenta que el actor laboraba 48 horas a la semana en forma extraordinaria, y con base en el salario que debió percibir el reclamante a últimas fechas de \$4,970.00 diarios, que es el que corresponde al de su categoría de ta-blejero, resulta que por las primeras nueve horas extraordinarias le corresponden \$11,182.50, en términos de lo que esta base el artículo 67 de la Ley Laboral; y, por las restantes 39 horas, acorde con lo preceptado por el artículo 68 de la Ley en cita, le corresponde la cantidad de \$72,686.25, que su-
mada a la anterior nos da la de \$83,868.75, que multiplicada por 39, que es el número de semanas que laboró el actor al servicio del demandado, da un total de \$2'935,406.20, por el concepto que en esta vía se reclama de horas extras.

III.- Finalmente, debo decir que el día 9 de mayo del presente año, siendo aproximadamente las 15:30 horas, y estando el actor desempeñando normalmente su trabajo en uno de los locales que existen en el referido negocio, se presentó ante el propio reclamante, el demandado en este juicio señor Everardo Carriel Gómez, y sin que mediara motivo alguno me comenzó a insultar como era su costumbre, diciéndome que nada me estaba haciendo pendejo, a lo cual le contesté, que estaba yo desarrollando normalmente mi trabajo, agregando, que ya que había ido aprovechaba la oportunidad para solicitarle que ese día me permitiera salir un poco más temprano por tener un compromiso. Esto fue motivo suficiente para que el demandado continuara insultándome a base de majaderías, tales como: "eres un hijo de la chingada holgazán, solamente quieres hacerte gley, pero ya te voy a mandar a la chingada". Por lo que ante tales circunstancias, y ante de que me mandara a donde dijo, vengo a ejercitar las presentes acciones en sus términos, a virtud de la reducción del salario de ser objeto,

u... de las faltas de probidad u honradez en que incurrió el —
d... andado con el suscrito; las cuales han quedado arretradas, amén-
de las jornadas de trabajo tan inhumanas e ilegales u que fué so-
metido, según ha quedado también indicado.

IV.- El demandado es propietario de un negocio de "O—
brador", es decir, se dedica a la compra-venta de carne, princi-
palmente de cerdo y a hacer longaniza y tocino.—Manifestación que
se hace para los efectos de la competencia de la Junta que deba —
conocer del presente negocio.

D E R E C H O

En cuanto al fondo, son aplicables los artículos 123, —
fracción XXII, constitucional, y los artículos 8,10,11,17,18,23,—
26,31,35,50,51, fracciones III, IV y V, 52,58,61,67, párrafo se-
gundo, 76,79,80,81,84,87,88,89,132, fracciones I y II, 162 y de-
más relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Norman el procedimiento, las disposiciones del título —
XIV, capítulo VII, del Código Laboral.

Por lo expuesto y fundado, a esa H. JUNTA LOCAL DE CON-
CILIACION Y ARBITRAJE, atentamente pido se sirva:

PRIMERO.- Tenorme por presentado con éste escrito en —
los términos del mismo, demandando a la persona física que quedó
indicada en el proemio de éste escrito, y llamar como terceros in
tervenidos, tanto al Instituto Mexicano del Seguro Social, como al
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
dado que el demandado jamás se afilió ante el régimen de dichos —
Institutos, y darle la intervención al Ministerio Público o a la
autoridad que corresponda, a efecto de que al demandado se le ha-
ga efectiva o se le aplique la sanción a que se refiere el artícu-
lo 1004 de la Ley Laboral.

SEGUNDO.- Reconocer la personalidad de mis apoderados —
los cuales quedaron nombrados en la parte introductoria de éste —
escrito y tener por señalado el domicilio para oír y recibir noti-
ficaciones.

TERCERO.- Darle entrada a la demanda, corriéndole tras-
lado al demandado, así como a las demás partes con las copias que
acompañó, notificándoles y emplazándoles para la audiencia de Ley—
en los domicilios indicados.

CUARTO.- Dictar laudo en su oportunidad, declarando que

En procedido las acciones que hago valer; y, en consecuencia, -
sustener al demandado de conformidad con las relaciones con-
tenidas en esta demanda.

PROTESTO LO NECESARIO.

México, Distrito Federal, a los dos días del mes de ju-
nio de mil novecientos ochenta y siete.

ANTONIO GAYOSO GARCIA

... GAYCSCO GARCIA, ANTONIO, ...
... VS. ...
... FERNANDO GUTIERREZ GOMEZ ...
... 55/87 ...
...
... Distrito Federal a diecinueve de agosto de mil novecientos ochenta y siete, siendo las nueve horas de día y hora señalada para la presente audiencia, estando esta junta deliberando integradas por la parte actora en apoderado, Sr. GUTIERREZ NILA y por la demandada FERNANDO GUTIERREZ GOMEZ, asistido de su apoderado GILBERTO JUDICA PEREZ, personalidad que se acredita en términos de la carta poder que se exhibe en el expediente, y en el expediente los autos ABERTA LA AUDIENCIA POR LA C. AUXILIARIA SECCIONADO DE LA JURISDICCION DE LA DEFENSA CONCILIA TORAL, ...
... LA JURISDICCION DE LA DEFENSA Y EXCEPCIONES, ...
... ABERTA LA PARTE DE DEMANDA Y EXCEPCIONES ...
... EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DICE: Que en este acto exhibo escrito original, constante de dos fojas útiles, y de fecha 18 de agosto del año en curso, por medio del cual se da contestación a la demanda que se contesta, solicitando que el mismo se adiera a los autos para que surta sus efectos legales, correspondientes, así mismo se anexa copia simple, y duplicado de dicho escrito, surte traslado a la contraparte. Y en este acto comparece el actor personalmente, ...
... EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DICE: En este acto ratifico y reproduzco en todas y cada una de sus partes el escrito inicial de demanda de fecha dos de junio de 1987, y anexados los afectos a que haya lugar, ...
... LA JUNTA ACUERDA: Que se celebre la audiencia en la etapa de Demanda y Excepciones, por conducto dicho período. Con fundamento en los artículos 652 y 693 de la Ley Federal del Trabajo se reconoce la personalidad del apoderado de la parte actora en los términos del escrito inicial de demanda y de la demandada en los términos de la carta poder que en este acto se ordena agregar a los autos, y con tal carácter el apoderado de la parte actora ratifica y reproduce su escrito inicial de demanda, y la demandada lo contesta en los términos de su escrito de fecha 18 de agosto de 1987, consistente de dos fojas útiles que se ordena agregar a los autos, continuase con la audiencia en su etapa de DEFENSA Y ADMISION DE PRUEBAS EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DICE: Que ofrezco pruebas de mi parte, las contenidas y detalladas en un escrito de esta fecha suscrita por una sola de sus partes que en una sola foja útil exhibo solicitando que se agregue a los autos para que surta los efectos legales correspondientes, y a las que

se permite agregar: 5.- LA TESTIMONIAL A CARGO DE LOS SRS. MARIO ROJAS HERNANDEZ y MIGUEL ANGEL PARTIDA MARTINEZ, con domicilio en: Manzana 3, lote 19, U.d. Miguel Hidalgo, Azcapotzalco, D.F. y Calle de Tacuba No. 80, Col. Metropolitana, Tercera Sección, Cd. Nezahualcoyotl, Edo. de México, y a quienes la parte actora se compromete a presentar directamente ante esta H. Junta el día y hora que se sirva señalar para el desahogo de esta probanza. 6.- LA INSTRUCCION que actora correr a cargo de un C. Actuario adscrito a esta H. Junta, para que teniendo a la vista las nominas de pago, lista de raya, y cualquier otra documentación de carácter contable que la demandada lleve para su negocio; en las regiones inclusivo del actor del presente juicio, de 19 y acreditó; lo siguiente: a) Que el demandado le adeuda el pago correspondiente a vacaciones y prima vacacional, en su parte proporcional. - b) - Que el demandado le adeuda el pago correspondiente al aguinaldo en su parte proporcional por el año de 1986. - c) - Que el demandado le adeuda al actor el pago correspondiente al aguinaldo en su parte proporcional de 1987; d) - Que el actor comenzó a prestar sus servicios los demandados con fecha tres de septiembre de 1983; e) - Que el actor laburo para el demandado desde la fecha señalada en el inciso precedente hasta el día nueve de mayo del año en curso; f) - Que el actor en tres de septiembre del 1986 al 27 de octubre de 1986 estuvo percibiendo un salario de \$1,800.00 diarios; g) - Que el actor del día 22 de octubre de 1986 al 31 de diciembre del mismo año; estuvo percibiendo un salario diario de \$2,000.00; h) - Que el actor del día primero de enero del año en curso al 31 de marzo del propio año estuvo percibiendo un salario diario de \$2,400.00; i) - Que el actor del día primero de abril al nueve de mayo del año en curso estuvo percibiendo un salario de \$3,000.00 diarios. - j) - Que el actor en el lapso laborado para el demandado del tres de septiembre de 1986 al nueve de mayo del mismo en curso, tuvo un horario correspondiente de las 7:00 horas a las 23:00 horas de lunes a sábado de cada semana. - k) - Que el demandado es obligado a cubrirle al actor el pago relativo a las 6:00 horas extras extraordinarias que ha sido diariamente para el mismo. - l) - Que el demandado es obligado a cubrirle al actor el pago que le corresponde por dietas, gastos que que tiene derecho. - Por lo tanto procedo a la desahogo de esta prueba de inspección deberá desahogarse en el local de esta H. Junta, percibiendo por lo tanto a la demandada, que en caso de no exhibir la documentación fuente de la inspección en la fecha y hora que esta H. Junta se sirva señalar, se tendrá por acreditado presuntivamente como ciertos los extremos que en su parte actora pretenda probar. La parte actora se reserva el derecho de seguir intervinando en la presente audiencia para el efecto de objetar en su caso, uno o varios de la contraria, y...

ocurrir ofreciendo nuevas pruebas por la parte actora y
no el de actina pertinente. EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA Dijo: Que en el
primer lugar objeto las probanzas ofrecidas por el proce-
dido de la parte actora ya que las mismas no se encuentran
ofrecidas conforme a derecho y que además no con el medio
idoneo para probar los extremos que pretende, se objetó
en forma especial la marcada con el número 4 de su escrito
de ofrecimiento de pruebas toda vez que resulta repre-
tativa según el escrito de contestación a la demanda.
Así mismo se objetó en forma especial la señalada con el
número seis referida y la Inspección toda vez que la
misma no se encuentra ofrecida conforme a derecho y ad-
emás que por no ser el medio idoneo para probar sus extre-
mos, más que en todo caso esta P. Junta aceptará la pro-
banza de la Inspección, esta deberá ser admitida sin pre-
juzgar sobre la existencia de los documentos objeto de la
inspección. Se ofreció como pruebas de la parte demandada
las contenidas en escrito original de fecha 16 de agosto
del presente año del cual se ratifica y en todas y cada
una de sus partes, solicitando así mismo que las pruebas
contenidas en él se admitan en su totalidad por estar
ofrecidas conforme a derecho, se reserva el derecho para
emplear o mejorar las probanzas ofrecidas según argumentos
que en este acto efectúe la contraria. - - - - -
EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA Dijo: Que objeto en
forma general todas y cada una de las pruebas ofrecidas
por la demandada, en cuanto al alcance y valor probatorio
que a las mismas pretende otorgarle, y muy especialmente
la marcada con el número dos, consistente en una testimo-
nial a cargo de diversas personas, en virtud de que dicha
prueba no es el medio idoneo para acreditar lo que preten-
de la parte oferente de esa misma probanza. - - - - -
LA JUNTA ACUORDA: Téngase por celebrada la audiencia en
su etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y por ce-
rrado dicho periodo, lo anterior con fundamento en los
artículo 680 y 681 de la Ley Federal del Trabajo, de la
parte actora se aceptan todas sus pruebas ofrecidas en
su escrito de esta fecha con tanto de una foja útil así
como las ofrecidas en el cuerpo de la presente acta y so-
bre la Inspección ofrecida por la misma se acepta esta
sin prejuzgar sobre la existencia de la documentación re-
querida, de la demandada se aceptan todas sus pruebas
de su escrito de fecha 16 de agosto de 1987, con tanto
de una foja útil que se ordena agregar a los autos y se
actora sobre la testimoniales de los oferentes de las
pruebas deberá presentarlos ante esta junta el día y
hora que esta Junta señale e indicarlos a satisfacción

y por las otras al no comparecer a la audiencia de la misma, en caso contrario se declarará la deserción de dicha robanza o del testigo en cuestión, así como la CONFESSIONAL PARA HECHOS PROPIOS A CARGO DEL MISMO por economía procesal se desahogara en forma simultánea. Se señala para que tenga lugar la audiencia de DESAFORO DE TESTIGOS EN EL ORDEN QUE A CONTINUACION SE SEÑALA EL DIA VEINTISEIS DE AGOSTO DEL AÑO EN CURSO, a las DIEZ HORAS, CONFESSIONAL A CARGO DEL DEMANDADO SWEYADO CUREL GOMEZ Y PARA HECHOS PROPIOS SIMULTANEAMENTE A CARGO DEL MISMO, a continuación la CONFESSIONAL A CARGO DEL ACTOR ANTONIO CALLOSU SANCIA, quedando notificados en este acto los absolventes por comparecer a esta audiencia, quedando apercibido que de no comparecer el día y hora antes señalado, se le tendrá por confeso de las posiciones que se le formulen y que previamente hayan sido calificadas de legales. Lo anterior, con fundamento en los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo. Del anterior acuerdo quedan debidamente notificados los comparecientes quienes firman al margen para constancia y al calce los CC. Integrantes de la Junta Especial del CERO, DCY FE. MANDATOS/p.

acreditada su personalidad y con tal caracterización se le
da el convenio que antecede el cual es ratificado por el actor
el cual se encuentra debidamente identificado por las partes
y se le aperece que para el día del pago respectivo se
identifique a satisfacción de esta Junta.- Y toda vez que el
convenio que antecede no contiene cláusula contraria a la moral
el derecho y las buenas costumbres con fundamento en los arts
53 Procc. T 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo se aprueba
en todos y cada una de sus partes obligando a los comparec-
oientes a estar y pagar por el como si se tratara de laudo
para efectos de ejecución y el actor no se reserva derecho o
acción alguna que ejercitar en contra de la demandada.- Toda
vez que el convenio que antecede contiene cláusula de cumpli-
miento a futuro se aperece a la demandada que de no cumplir
en las fechas y horas convenidas se le aplicara una cláusula
penal diaria igual a \$10,000.00 misma cantidad que pagara
corriendo hasta su total y debido cumplimiento y con limita-
do que sea en sus terminos se acordará lo que se merezca pro-
ceder.- Del anterior convenio quedan debidamente notificados
los comparecientes quienes firman al dar fe para constancia
al calor los CC. Intervenientes de la Junta Especial Celo.-
LEY 17.-----

GAYOSO GARCIA ANTONIO.
VS.
LEONARDO LUNIEL G. MEZ.
EXP. 453/87.

México, Distrito Federal a dos de septiembre de mil novecientos ochenta y siete, comparecen por una parte el trabajador señor ANTONIO GAYOSO GARCIA, quien se identifica con su credencial expedida en dicho lugar, y quien en este acto se identifica bajo protesta de la verdad y en su más estricta responsabilidad por su apoderado MIGUEL ANGEL MARTINEZ NILA, quien tiene acreditada su personalidad en los presentes autos, y quien en este acto se identifica con la cédula de notificación personal con clave única 560160081000042 expedida a su favor por la Secretaría de Gobernación, documento que le es devuelto previa toma de razón y recibo en autos; y por la demandada comparece el licenciado GILBERTO MOJICA PEREZ quien tiene acreditada su personalidad en los presentes autos. -----
EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA PARTE ACTORA MIGUEL ANGEL MARTINEZ NILA, quien en este acto bajo su más estricta responsabilidad identifica al actor en el presente juicio ANTONIO GAYOSO GARCIA EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA PARTE DEMANDADA DICE: que en este acto exhibe en efectivo la cantidad de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS, misma que se convino a pagar el presente día relacionada con la cláusula segunda del convenio que obra en autos, solicitando en consecuencia se libere a el representada, de todo mora y sobretodo de la cláusula penal correspondiente. -----
LA JUNTA ACUERDA: Tengase compareciendo personalmente al actor GAYOSO GARCIA ANTONIO, por identificado bajo protesta de decir verdad y en su más estricta responsabilidad de su apoderado MIGUEL ANGEL MARTINEZ NILA, a quien se tiene por identificado en los términos de la documental que ha queda o descrita y que en este acto se le devuelve previa toma de razón y recibo en autos; y por la demandada tengase compareciendo a su apoderado el licenciado GILBERTO MOJICA PEREZ quien tiene acreditada su personalidad en los presentes autos. En consecuencia por hechas sus manifestaciones para todos los efectos legales a que haya lugar, y en términos de las mismas por desistido el actor lisa y llanamente y a su más entero perjuicio de todas y cada una de las acciones que por escrito de demanda presentada el día tres de junio del año en curso ante la oficina de partes de esta Junta demandó del C. Everardo Curiel Gómez, no reservándose acción o derecho alguno que ejercitar a futuro en contra de las mismas y o de quien sus intereses represente, teniéndose así por terminada la relación de trabajo que unía a las partes de conformidad con la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo; y se exhibe la cantidad de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS EN EFECTIVO, con la misma por cumplimiento en forma parcial la cláusula segunda del convenio que el día veintinueve de agosto del presente año celebraron las partes; procediendo esta Secretaría de Acuerdos a dar fé y certificar la entrega

go y recibo que de la mencionada suma hace el apoderado de la comanda
de el actor SANCOS GARCIA ANTONIO, quien recibe de conformidad previa
tomá de razón y recibo en autos; y una vez que el referido convenio
está cumplimentado en su totalidad, se acordará lo que conforme a dere
cho proceda. - De este acuerdo quedaron notificados los comparecien
tes quienes firman el margen para constancia y el calor los C. Inten
dantes de la Junta Ocho. - UDY FC. - - - - - YPG/mq.-

fueron cubiertas por los demandados, correspondientes a los días domingo 4 (salario doble, en términos de lo preceptuado por el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo), lunes 5 y martes 6 de los presentes mes y año.

d).- El pago proporcional de aguinaldo, así como de vacaciones y prima vacacional a que tengo derecho en el presente año, acorde con lo que establecen los artículos 76, 80 y 87 de la Ley de la materia, en virtud de que dichas prestaciones tampoco me fueron cubiertas.

Fundada la presente demanda, los siguientes hechos y estimaciones legales.

H E C H O S :-

I.- Con fecha 23 de agosto de 1988, fui contratado por los demandados para ocupar el puesto de operador de retro excavadora, asignándoseme un salario semanal de \$120,000.00 y un horario de labores comprendido de las 7:00 a las 15:00 hrs de lunes a viernes y de 7:00 a 12:00 hrs., los sábados, de cada semana.

II.- Siguiendo, debo decir, que en la semana comprendida del lunes 29 de agosto al domingo 4 de septiembre del presente año, el actor laboró un total de veinticinco horas extras, toda vez que en el primer día citado, así como en los que le siguieron; martes 30 y miércoles 31, trabajó de las 7:00 a las 18:00 hrs, es decir, laboró 3 horas extraordinarias diarias en los días mencionados (dando un total de 9 en este lapso); el jueves primero y el viernes 2 de septiembre, trabajó de 7:00 a 19:00 hrs dando un total de 8 hrs. extras; el sábado 3 laboró de 7:00 a 19:00 hrs y el domingo 4 de los mismos mes y año mencionados laboró de 7:00 a 16:00 horas (lo que da un total de 8 hrs. extras en este lapso)

Como podrá observarse, sumando los totales que — han quedado citados, nos da un gran total de las veinticinco horas extraordinarias a que se alude al principio de éste — apartado, de las cuales los demandados únicamente me pagaron las primeras nueve, quedándose a deber las dieciséis restantes, por lo tanto, es perfectamente procedente la reclamación hecha valer en el inciso b, del precepto de éste escrito, la cual se reitera en esta vía.— También es igualmente procedente el pago a que se refiere el inciso c, de la parte introductoria de este escrito, a virtud de que, de acuerdo a lo que ya también quedó consignado, el actor laboró el día domingo cuatro de septiembre del año en curso (día de su descanso oc-

maral), y el mismo únicamente se lo pagaron un sencillo; quedándole a deber, entonces, los demandados, el salario doble complementario, de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la Ley Laboral.

III.- Finalmente, debo manifestar que el día martes seis de septiembre del año en curso, siendo aproximadamente a las 11:45 hrs., cuando el actor estaba laborando normalmente en la obra que los demandados están o estaban realizando en esa época en la colonia México Colonial, Sección 1, a la altura de Plaza Aragón, Municipio de Ecatepec, Estado de México, se presentó ante el propio reclamante el arquitecto Alfredo Venegas Méndiga, responsable de dicha obra y quien además ejerce funciones de dirección y administración para la negociación demandada, sin mediar causa justificada alguna se manifestó que a partir de ese momento quedaba despedido, hecho que aconteció ante la presencia de varias personas.- Le solicitó a la vez al mencionado profesional que se cubriera las prestaciones indicadas en el apartado anterior, así como el pago relativo a mi salario de los días 5 y 6 del presente mes y año, a lo cual se negó, siendo por todo ello que se ejercitan las presentes acciones en sus términos.

IV.- La empresa y persona física demandadas se dedican a realizar obras de urbanización y pavimentación así como a la construcción de viviendas.

Por lo expuesto, y con fundamento en los artículos 123 constitucional, y 8, 10, 11, 18, 20, 26, 31, 35, 48, 58, 61, 67, 76, 80, 81, 84, 87, 89, así como en las disposiciones del título XIV, capítulo XVII del Código Laboral, a esa H. Junta a la que me dirijo, atentamente pido se sirva:

UNICO:- Tenerme por separado, demandando a las personas indicadas en éste escrito, a las cuales solicito que les emplace a juicio con las copias que acompaño, en el domicilio señalado; seguir el juicio por todos sus trámites; y, oportunamente, condenar a los demandados a cubrirme las prestaciones que les reclamo.

PROTESTO LO NECESARIO.

México, D.F., a 30 de septiembre de 1988

ENRIQUE BUSTAMANTE DOMÍNGUEZ



ENRIQUE BUSTAMANTE HERNANDEZ -

VS

ALVAREZ TRUVIÑO, S.A...

EXP.No. 1917/88.

- - - México, Distrito Fed. al a veinticinco de noviembre de mil novecientos ochenta y ocho, siendo las doce horas del día y hora señalado para la AUDIENCIA DE CONCILIACION DEMANDA, RECEPCIONES OFRECIMILATO Y ADMISION DE PRUEBAS, y llamada que fue en voz alta por tres veces consecutivas comparece por la parte actora, personalmente el actor asistido de su apoderado LIC.FRANCISCO JAVIER HERNANDEZ, por la parte demandada comparece su Administrador Único ING.PABLO ALVAREZ TRUVIÑO, quien comparece como Presidente del Consejo personalidad que acredita con Testimonio No.Volumen 446, del que pide que previa copia certificada que quede en autos le sea devuelto el que exhibe para tal efecto en original y copia fotostatica, persona que tambien comparece como codemandado en lo personal y sus apoderados LIC.NIGUEL ANGEL FLORES Y GERARDO GARIZURIETA a quien en este acto le substituye el mandato aclarando que no existe ninguna razon que se denomine ALVAREZ TRUVIÑO S.A. NI NI GRUPO ASA, SI NO CONSTRUCTORA A T.S.A. que es la persona moral que reconoce la relacion de trabajo, además comparece su Gerente

ABIERTA LA AUDIENCIA POR LA C.AUXILIAR
 SE PASA A LA ETAPA CONCILIATORIA
 QUE EN ESTE ACTO el actor se identifica con licencia para conducir No.55249 expedida por la Direccion Gral de Policia y P. Transito del D.F., documento que se exhibe y solicita su devolucion previa toma de razon del mismo.
 EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES MANIFIESTAN: que en virtud de haber llegado a un arreglo conciliatorio, mediante el cual pone fin al presente conflicto vienen a denunciar el presente comparendo al tenor de las siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMERA -- El actor manifiesta que se desiste a su único perjuicio de todas y cada una de las acciones intentadas en contra de ALVAREZ TREVINO, S.A., GRUPO A.T.S.A., FARLO ALVAREZ TREVINO Y/O quien resulto responsable de la relacion laboral mediante escrito inicial de demanda de fecha 30 de septiembre del año en curso; aclarando que el nombre correcto de su unico patrón es CONSTRUCTORA A.T.S.A., por lo que no se reserva derecho ni acción alguna que ejercitar con posterioridad en contra de los demandados -- Reconociendo que durante el tiempo que prestó sus servicios para CONSTRUCTORA A.T.S.A. su único patrón no sufrió accidente de trabajo ni riesgo profesional alguno laborando únicamente 8 horas diarias de lunes a viernes y habiendo recibido el pago de sus salarios devengados, horas extras, salarios devengados vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, utilidades, y todas aquellas prestaciones que por derecho les correspondian; por lo que extiende el término finiquito en favor de los demandados; por lo que en forma voluntaria da por terminada la relacion y el contrato de trabajo que lo unia con la empresa, su único patrón, y de la cual ha quedado aclarado el nombre; con fundamento en el art. 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo

SEGUNDA -- El representante de la empresa compareciente está de acuerdo con lo manifestado por el trabajador por lo que a manera de gratificación el próximo VEINTIOCHO DE LOS CORRIENTES A LAS DIEZ HORAS En el local de esta Junta para entrega de la cantidad de \$3000,00 SE DICE \$300,000.00 (TRESCIENTOS MIL PESOS) -- TERCERA -- Los comparecientes solicitan de esta autoridad apruebe el presente convenio y eleve a la categoría de laudo ejecutoriado, obligandose a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar.- ASIMISMO EL ACTOR AUTORIZA A SU APODERADO LICENCIADO FRANCISCO JAVIER HERNANDEZ, para que en su nombre y representación recoja la cantidad indicada en la cláusula inmediata anterior

CUARTA -- En caso de incumplimiento al convenio celebrado la empresa se compromete a pagar al actor la cantidad correspondiente a un salario mínimo vigente

LA JUNTA ACUERDA por celebrado la audiencia para la cual fueron citadas la parte actora LICENCIADO ENRIQUE SANTOS GAONA y demás personas que



Junta Local de Conciliación y Arbitraje

131

se nombrán en la carta poder que corre agregada en autos -- Se reconoce la personalidad del Promotante del Consejo de la demanda a el SR. ING. PABLO ALVAREZ TRIVIÑO en terminos del Testimonio Notarial No. 416 que se le devuelve previo cotejo y certificación con el original, se reconoce la personalidad como apoderados de la demandada lo señalado, en la presente acta se tiene compareciendo al codemandado, en lo personal. Se tiene por identificado al actor en los terminos de su licencia de conducir que se le devuelve previa toma de razón que de la misma queda en autos. -- Visto el convenio celebrado entre las partes el mismo se aprueba en sus terminos con excepcion de la cláusula donde dice que se autoriza al apoderado del actor a recibir el dinero del convenio celebrado puesto que el actor debe de recibirlo personalmente. -- Se aprueba y se eleva a la categoría de laudo debidamente ajustado debiendo estar y pagar por el los que en el mismo intervinieron y como el presente convenio contiene cláusula de realización futura huelo que con se acordará lo siguiente SE DICE, EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DIJO: que en este acto de cumplimiento al presente convenio y para el efecto exhibe titulo de crédito No 159032, de esta fecha a cargo de BANCOMER S.N.C. por la cantidad de TRESCIENTOS MIL PESOS en favor del SR. ENRIQUE MUSTAMANTE HERNANDEZ solicitando a esta H. Junta de lo de la entrega y recibo del titulo de crédito antes descrito solicitando se turnen los autos al archivo general quedando el presente asunto como total y definitivamente concluido. -- LA USO DE LA PALABRA EL ACTOR MANIFIESTA que recibe de conformidad el cheque antes descrito y se compromete a hacer efectivo el mismo y día VEINTICHO DE LOS CORRIENTES HASTA DE PUES DE LAS DIEZ HORAS como habia quedado asentado en el convenio que antecede. -- LA JUNTA ACUERDA, visto el convenio celebrado entre las partes el mismo se eleva a la categoría de laudo debidamente

debiendo estar y pasar por el los que en el mismo intervinieron y en este acto el C.Srio de Acuerdos certifica que la demandada entrega al actor el Cheque 450082 a sabiendas que no se encuentra certificado firmando por su recibo a su entera satisfaccion y sacando de materia el presente expediente como asunto total definitivamente concluido.- De este acuerdo quedan enteros los comparecientes quienes firman al margen para constancia y al calce los C.C.Miembros que integran la Junta Especial Sint: Dis.- -
DOY FE .. GMR/lam. - - - - -

FRANCISCA GONZALEZ GABINO

Indemnización constitucional, salarios caídos, etc.

8 FEB 28 AM

H. JUNTA SUPLENTE DE ARBITRAJE



LIACION... 88...

...promoviendo por el propio derecho, ... para oír y recibir toda clase de notificaciones, al sito en las calles de Rosales No. 1, Acapacho 208, colonia Tabascalera de esta ciudad de México, Distrito Federal, y autorizando para que los oigan y reciban en mi nombre y representación a los señores LICD. RICARDO SANCOS GONZALES, FRANCISCO JAVIER BERNARDO Y MIGUEL ANGEL MARTINEZ NIJA, insistentemente, a quienes de igual manera designo como mis mandatarios especiales jurisdicciones para que me representen en este negocio, hasta su total terminación, ante esa H. Junta, atentamente comparezco y digo:

que por medio del presente escrito, vengo a demandar en forma y formalmente de la empresa denominada "COMERCIO INDUSTRIAL SAENIZ, S.A. DE C.V.", con domicilio en Laguna de Sarandí No. 25-segunda con Laguna de Términos, colonia Indhuac de esta ciudad; - asimismo solicito sea llevado a juicio al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), con domicilio en Herradura del Muerto No. 200, T.P. 20, Distrito Federal para que se satisficiera el interés en el presente negocio, a virtud de que la negociación demandada jamás se afiló al mienro, reclamado, en consecuencia, la siguiente:

a).- El pago de la indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario, a razón del que se usó en los hechos, toda vez que con fecha 13 de enero del año en curso, fui despedido en forma injustificada del empleo que tenía al servicio de la demandada.

b).- El pago de aguinaldo, correspondiente al año anterior, y el pago de dicha prestación, en su parte proporcional, relativa al presente año.

c).- El pago de vacaciones, correspondiente al año anterior, y el pago de dicha prestación, en su parte proporcional, relativa al presente año.

d).- El pago de los salarios devengados, correspondientes del 10 al 13 de enero del año en curso, tanto que en forma ilicita, dicha prestación me fué retenida por la demandada.

6).- La inscripción, por parte de la empresa demandada, ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, debiendo tener como consecuencia, el pago que aquella entrega a dicho Instituto de la aportación a que se refiere el artículo 136, en relación con el 143 de la Ley Federal del Trabajo, y por todo el tiempo en que el actor le prestó sus servicios a la negociación demandada, toda vez que como ya dejó asentado anteriormente, la empresa a quien se demanda jamás se afilió ante dicho Instituto.

Fundan la presente demanda, los siguientes hechos y consideraciones legales.

- . HECHOS . -

1.- Con fecha 14 de diciembre de 1966, fue contratado para prestarle mis servicios a la empresa demandada, con el carácter de cobrador, teniendo a últimas fechas la misma categoría, un horario de labores comprendido de las 8:00 a las 12:00 hrs. de sábado a jueves, descansando los viernes de cada semana y devengando un salario a cuenta, el cual en promedio era de \$11,044.00, diarios

2.- En obvio de repeticiones en esta vía se reitera el pago de las reclamaciones hechas valer en los incisos b, c y d, del proemio de éste escrito, por ser procedentes. Igualmente es procedente la reclamación consignada en el inciso e, en virtud de que la negociación demandada nunca se afilió ante el Instituto a que se hace referencia en dicho inciso.

3.- Finalmente, el día 13 de enero del año en curso, siendo aproximadamente las 3:00 hrs, cuando me disponía a iniciar mis labores habituales del día, me dirigí el señor Florentino Torres, quien ejercía funciones de dirección y administración de la empresa demandada, en su carácter de Jefe del departamento de Crédito y Cobranzas, a solicitarle que me proporcionara el dinero necesario para comprar una refacción de la bicicleta que el actor utilizaba para desempeñar su trabajo, toda vez que ésta se encontraba descompuesta, a lo cual me contestó textualmente, lo siguiente: "no te preocupes ya por componer la bicicleta, tengo instrucciones de los señores Ernesto y Gerardo (ambos de apellidos Ruiz Covarrubias) de despedirte del empleo, porque ya tus servicios no son necesarios". Todavía el actor le pidió una explicación sobre el motivo que tenía para despedirme, a lo cual me contestó, que no tenía nada que decirme, simplemente quedaba despedido y que se retirara. Esto aconteció ante la presencia de varias personas en la entrada de la negociación demandada, y en virtud de que el despido narrado fue completamente injustificado, según puede observarse, es por ello que se ejerciten las presentes acciones en-

sus términos, por ser procedentes.

4.- La empresa de acaudalada se dedica a la compra-venta de muebles para el hogar.- Manifestación que se hace para los efectos de la competencia de la Junta que deba conocer del presente negocio.

D E R E C H O

Se aplicables los artículos 123, fracción XVII, constitucional, y 8, 10, 11, 18, 20, 26, 31, 35, 48, 58, 67, 68, 76 FO, 81, 84, 89, 89, 117, 118, 119, 120, 131, 132, 162 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Forman el procedimiento las disposiciones del Título - IV, capítulo XVII, del Código Laboral.

Por lo expuesto y fundado, A TERA LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, atentamente pido se sirva:

PRIMERO.- Tenerse por granado todo con esta averbia y los términos de mismo, demandando a la demandada que en el día de la fecha de este escrito, reconocer la personalidad de mis apoderados que igualmente quedaron designados, y tener por señalado el domicilio indicado para oír y recibir notificación en

SEGUNDO.- Que se entienda a la demanda, con los efectos que se trata o, tanto a la demandada, como al Instituto del Centro Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para que éste manifieste si tiene algún interés en el presente negocio, con las copias que se acompañan, notificándolos y emplazándolos para la exhibición de ley en los domicilios señalados.

TERCERO.- Que en su oportunidad, declarando que he procedido las acciones que hago valer y, en su oportunidad, consecuentemente, confesar a la empresa demandada de conformidad con las resoluciones contraídas en ésta demanda.

REQUERIDO LA DEMANDA.

México, Distrito Federal, a los ocho días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y ocho.

A handwritten signature is written over a rectangular stamp that has been crossed out with a large 'X'.

COL. ANAHUAC.
DELEG. MIGUEL HIDALGO.
GIRO: COMPAÑIA VENITA DE RUZALCÁZAR S. DE RL Y MEJIA GUZMAN GABINO, S. DE RL no
UN TRABAJADOR. Su representante es el señor BINO, quien los representa
MASC.

EXP. NUM. 1607/88.
CORPORACION MULLERA RUIZ, S.A.

México, Distrito Federal, a veintitres de septiembre de mil novecientos ochenta y ocho.

Comparece el actor personalmente señor BINO, quien se identifica con su tarjeta de afiliación al IMSS número 0168 40 0890 5 011403 que exhibe y solicita se le devuelva y por la demandada comparece su apoderado el LIC. GUILLERMO RAMIREZ VICTORIA.

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO: que ratifica y reproduce en todas y cada una de sus partes el convenio celebrado el día ocho de septiembre del presente año y que solicita que por carecer de materia el presente juicio se archive como asunto total y definitivamente concluido.

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DIJO: que viene a dar cumplimiento al convenio celebrado con fecha ocho de septiembre de mil novecientos ochenta y ocho y para tal efecto en este acto exhibe la cantidad de \$300,000.00, en cheque de caja número 125/45319/C de fecha veintitres de septiembre de mil novecientos ochenta y ocho y a cargo de BANAMEX y a nombre del actor GABINO MEJIA GUZMAN, solicitando de fé la secretaria de la entrega del mismo y solicita tambien que por carecer de materia el presente juicio se archive como asunto total y definitivamente concluido.

LA JUNTA ACUERDA.- Por identificado al actor MEJIA GUZMAN GABINO, en los términos de la documental antes descrito, misma que se le devuelve previa toma de razón que queda en autos y por la demandada comparece su apoderado el LIC. GUILLERMO RAMIREZ VICTORIA.- Por hechas las manifestaciones de los comparecientes para todos los efectos legales a que haya lugar.- Se les tiene cumplimentando el convenio de fecha ocho de los corrientes.- Se da por terminada la relación entre las partes.

Handwritten signature

en los términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.- En este acto la Secretaria de Acuerdos de fe de la entrega que hace el apoderado al actor MEJIA GUZMAN GABINO, del cheque antes descrito por la cantidad de \$300,000.00, en se dice; mismo que lo recibe SALVO SU BUEN COBRO, firmando a la presente como constancia de su recibo.- Careciendo de materia archivada como tal y definitivamente concluido.- De este acuerdo quedan enterados los comparecientes quienes firman al margen para constancia y al calce los CC. Integrantes de la Junta Español Nacional Seis.- DOY FE.- GVH/hmg.

Handwritten signature and initials in the right margin.

MELIA GUZMAN GARINO

CONCORDACION MEXICALTECA PUJIZ S.A.

EXP. 1141/1697/88

En México, Distrito Federal, a ocho de septiembre de mil no

vecientos ochenta y ocho, siendo las doce horas día y hora,

señalados para la celebración de la audiencia de CONCILIA-

CION, DEMANDA EXCEPCIONES CREFCIMIENTO Y ADMISION DE PRUE-

BAS y estando esta Junta debidamente integrada comparece la

actora personalmente acompañada de su apoderado MIGUEL AN-

GEL MARTINEZ y por la demandada comparece el SR. IGNACIO OM

CRUZ FLORES en su carácter de Administrador Unico de la So-

ciudad demandada asistido de sus productores FERNANDO GON-

CIA USQUICO Y JESUS GUILLERMO SALCEDO LOPZ

ABIERTA LA AUDIENCIA POR LA S. AUXILIAR: MEXICALTECA PUJIZ S.A.

EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECENTES DIJERON: Que en vir-

tud de haber llegado a un arreglo conciliatorio que pone

fin al presente conflicto denuncian un convenio al tenor de

las siguientes CLAUSULAS: PRIMERA.- El actor personalmente-

quien en este acto se identifica con credencial expedida

por el IMSS No. 068-40-0890-5-011403, misma que exhibe y so-

licita se le devuelva manifiesta: Que por convenir así a

su interés en este acto se desiste de todas y cada una

de las acciones y prestaciones intentadas en su escrito

inicial de demanda de fecha 6 de marzo del año en curso,

no reservándose acción ni derecho alguno que intentar en

contra de la demandada y/o quien sus derechos represente

ya que hasta esta fecha se encuentra cubierto del pago de

todas y cada una de las prestaciones que conforme a la Ley

y a su contrato individual de trabajo le correspondieron

manifestando así mismo que nunca sufrió enfermedad ni ries-

go de trabajo alguno otorgando en este acto el finiquito

más amplio que en derecho proceda y que da por terminada la

Junta

JUNTA LOCAL
DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL D. F.

SEP 8 2:02 PM '88

PATRICIA TAPIA ESCAMILLA

VF.

MINISTERIO ANA MARIA ALFARO
Información constitucional, ca-
larios cívicos, etc.
Exp. 18,19/88

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL

1029

PATRICIA TAPIA ESCAMILLA, promoviendo por su propio derecho, solicitando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el que se localiza en las calles de -
Rocales Núm. 1, Despacho 273, colonia Tabacalera en esta ciudad de México, Distrito Federal, y autorizando para los mismos fines a los C.C. LIC. JESUS CRISTOBAL GONZALEZ, FRANCISCO JAVIER HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL MARTINEZ ULIA y PATRIA BENICIA-
MARGO ZOMBARA, incontinentemente, a quienes como representantes especiales jurídicos para que me representen en este negocio, hasta su total terminación, ante esta H. Junta, incontinentemente comparezco y expongo:

Que por medio del presente escrito, vengo a declarar expresamente y formalmente del señor ING. GUILLERMO ULIA ALFARO, en su carácter de propietario del Instituto "Ana María Alfaro", y/o bien, de quien resulte responsable del mismo, el pago y cumplimiento de las prestaciones que me cobrante reconocí, en virtud de haber sido despedido en forma injustificada del empleo que tenía en el referido Instituto, solicitando, desde luego, como domicilio para que sea emplazado a juicio el demandado, el que se ubica en avenida Yaquerita número 135, colonia Villa Guapa, México, Distrito Federal, C.P. 22.- Asimismo, solicito sea llamado a juicio el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), en domicilio en Barranca del Puerto número 280, México, D.F., - C.P. 20, para que manifieste si tiene interés en el presente juicio, toda vez que durante el tiempo en que le presté mis servicios a la persona física demandada, ésta jamás se afilió ante dicha Institución, demandando, en consecuencia, lo siguiente:

a).- El pago de la indemnización constitucional que me corresponde, consistente en el importe de tres meses de salario, a más de un salario diario de 12,000.00 (DOCE MIL PESOS) POR VEINTINUEVE DIAS DE 19/100 M.N., más los salarios vencidos que me causen a partir de la fecha en que fuere finalmente despedido del empleo, y hasta que él momento en que se cumplimente con el laudo que se pronuncie en el presente juicio.

b).- El pago correspondiente a la prima vacacional a que tengo derecho en el presente año, toda vez que dicha prestación no me fue cubierta.

c).- El pago proporcional del aguinaldo relativo al presente año, en virtud de que tal concepto tampoco me fue cubierto.

d).- El pago de la diferencia de salarios que resulte en el lapso de tiempo comprendido entre el 1.º de enero al 31 de agosto del año en curso, respecto del salario que se me vino pagando en todo ese tiempo, el cual será de \$-210,000.00 mensuales, en relación al salario mínimo profesional correspondiente al puesto de maestra de educación primaria a cargo del Grupo "B" de primer año, que debí haber devengado y que en la actualidad es desde el 1.º de febrero del presente año de \$-17,329.60 diarios, o sea \$-369,371.60 mensuales.

e).- Mi inscripción ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que debe ser efectuada por parte de la persona física demandada con retroactividad a la fecha en que ingresé a prestarle mis servicios, la cual se establece en el capítulo de hechos; debiendo tener dicha inscripción como consecuencia la aportación que deba realizar el patrono del pago del CINCO por ciento sobre los salarios que me correspondieron durante todo el tiempo de prestación de servicios, de acuerdo con lo que establece el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que jamás fui inscrito en el citado Instituto.

Fundam la presente demanda los siguientes hechos y preceptos de derecho.

H E C H O S

1o.- Con fecha 19 de septiembre de 1935 comencé a prestar mis servicios a la persona física demandada en su carácter de propietario del Instituto "AN" MARIA ALFARO con el puesto de maestra de educación primaria; teniendo a distintas fechas la misma categoría, toda vez que estuve encargada, se dice, a cargo del Grupo "B" de primer año, con un horario de labores comprendido entre las 7.45 horas y las 12.30 horas de lunes a viernes, con un salario de \$-210,000.00 mensuales.

2o.- Ahora bien, de acuerdo con lo expuesto en el apartado anterior, es perfecta y legalmente procedente el pago de la reclamación hecha valer en el inciso d) del preoio de esta demanda, dado que la demandada ni siquiera me cubrió el salario mínimo profesional correspondiente al puesto que vine desempeñando al servicio del demandado.

3o.- También resulta procedente la reclamación que es-
.....

consigna en el inciso e) del precepto de la demanda, a virtud de que la persona física demandada jamás se inscribió en el Instituto que en dicho inciso se menciona.

4o.-Como a las 17.00 horas del día 17 del presente mes de agosto fui al Instituto Ana María Alfaro en que prestaba mis servicios con el objeto de preguntar cuando se iba a realizar la junta de todo el personal que labora en dicho Instituto, que acostumbraba realizar antes del inicio de las clases para tomar las medidas pertinentes, encontrándose inmediatamente a la entrada al señor Ing. Guillermo Silva Alfaro quien, al verme y en presencia de unas personas que se acomodaban, me dijo que bien que veniste porque porque te voy a dar \$-150,000.00 para que firmes tu renuncia, y que no se van a necesitar tus servicios, indicándome que pasara a la oficina y, como no seguí por considerar que era indebida la actitud del citado Ingeniero, me dijo -- si no firmas de todos modos ya no tienes trabajo en esta institución por el que me retiré en compañía de las personas que he mencionado.

En tales circunstancias y como considero que la separación del trabajo de que fui objeto es completamente injustificada, vengo a demandar el pago de todos y cada uno de las prestaciones que me quedan pendientes.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos 5o., - 2o, 26, 42, 80, 87, 87, 87, 87) y relativos de la Ley Federal del Trabajo,

A SEA H. JUNTA, atentamente pido:

PRIMERO.- En los términos de este escrito y copias que acompaño, tenerme por presentada demandando al señor Ing. Guillermo Silva Alfaro o de quien resulte ser el propietario o responsable del centro de trabajo, el pago de todos y cada uno de las prestaciones indicadas por haber sido despedido injustificadamente del trabajo que desempeñaba a su servicio.

SEGUNDO.- Turnar la demanda a la Junta Especial que correspondiera a fin de que señale fecha y hora para que tenga verificativo la audiencia de ley y comparecer al demandado con las copias que adjunto y el agerenciamento correspondiente para el caso de que no asista a dicha audiencia.

TERCERO.- Oportunamente dictar laudo condenando al demandado al pago de lo reclamado.

Protesto lo necesario
México, D. F. a 23 de agosto de 1953

Patricia Tapia C.
PATRICIA TAPIA ESCANILLA.

... PATRICIA...
... GUILLERMO SILVA ALFARO...
... 1829/88...
... México, D.F., a once de octubre de mil novecientos ochenta y ocho...
... Siendo las once horas de la noche...
... CISO JAVIER HERNANDEZ, quien se identifica con licencia para conducir...
... número 136175 expedida por la Coordinación General de Transporte del De...
... portamento del Distrito Federal y quien en este acto bajo su ase...
... responsabilidad identifica a la C. PATRICIA TAPIA SCARILLA actora en el...
... presente juicio quien se encuentra presente en este acto y por la demanda...
... da el ING. GUILLERMO SILVA ALFARO en su carácter de demandado en el pro...
... cepto juicio personalmente personalidad que se reconocen mutuamente los...
... comparecientes...
... EN USO DE LA PALABRA LA ACTORA PERSONALMENTE DIJO: Que en este acto se...
... desiste lina y llanamente y a su entero perjuicio de la demanda entablada...
... en contra del ING. GUILLERMO SILVA ALFARO o en contra de quien represente...
... los intereses del Instituto "M. MARIA ALFARO" demanda de fecha ocho de...
... septiembre del presente año y que se encuentra radicada con el número de ex...
... pediente al rubro de la identificación en los términos señalados por as...
... convenir a sus intereses no reservándose acción ni derecho alguno que ejer...
... citar ni ahora ni en lo futuro ni por esta demanda ni por ninguna otra...
... en contra del ING. GUILLERMO SILVA ALFARO ni en contra de quien sus inte...
... reses represente solicitando se archive el presente expediente como sumo...
... total y definitivamente concluido...
... EN USO DE LA PALABRA EL DEMANDADO PERSONALMENTE DIJO: Que en este acto...
... entregue a la actora a título de gratificación la cantidad de QUINIENTOS...
... CINCUENTA MIL PESOS por todo el tiempo en que prestó sus servicios para...
... el Instituto "M. MARIA ALFARO" estando de acuerdo en el desistimiento...
... que la misma ha hecho en el capítulo anterior solicitando también que se...
... archive el presente expediente como sumo total y definitivamente conclui...
... do...
... EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON: que solicitan se apruebe...
... el presente comparencia en sus términos y se archive el presente expedien...
... te como sumo totalmente concluido...
... LA JUNTA CUERPO de tiene por identificada a la actora bajo la ase...
... sponsabilidad de su apoderado y como la persona que le otorgó el poder...
... descrita y exhibida la cual se devuelve previa toma de razón y recibo en...
... autos.- Y visto lo manifestado por la actora personalmente se le tiene por...
... desistida a su entero perjuicio de todas y cada una de las acciones inter...
... tadas en su escrito inicial de demanda de fecha ocho de septiembre del...
... año en curso, no reservándose acción o derecho alguno que ejercitar con...

12 JUN '87 AM

RIVERA DE LEON JOSE DE LA LUZ

VS.

"JABA NET", S.A. DE C.V.
Reinstalación, salarios, caídas
dictera

Exp 909/87



H. JUNTA LOCAL CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE FEDERAL. P. R. RIVERA DE LEON JOSE DE LA LUZ, promoviendo por su propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones, el sito en las calles de Rosales No. 1, Despacho: 208, colonia Tabacalera, de esta ciudad de México, Distrito Federal, y autorizando para que las oigan y reciban en mi nombre y representación a los señores LICD. TEBICUS BARTOL GARCIA, JESUS CECILIO GONZALEZ, FRANCISCO JAVIER HERNANDEZ Y MIGUEL ANGEL MARTINEZ NIJA, indistintamente, a quienes de igual manera designo como representantes especiales jurídicos para que me representen en éste negocio, hasta su total terminación, ante esa H. Junta, atentamente comparezco, y expongo:

Que por medio del presente escrito, vengo a demandar de la empresa "JABA NET", S.A. DE C.V., o a quien resulte responsable de la fuente de trabajo ubicada en avenida Azcapotzalco No. 67, colonia San Alvaro, Tacuba, Distrito Federal, la reinstalación en el trabajo que desempeñaba al servicio de la demandada, en el puesto de Mecánico Presador, y el pago de los salarios vencidos desde la fecha de mi despido injustificado hasta que se cumplimentó el laudo, reclamando también el pago de las siguientes prestaciones:

a).- El pago de tres días de salarios, correspondientes a lunes 27, martes 28, miércoles 29 y jueves 30 de abril de 1987, que indolentemente me retuvo la demandada.

b).- El pago de vacaciones y prima vacacional, en su parte proporcional que me corresponde en el presente año, haciéndose esta reclamación en términos de lo que establecen los artículos 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

c).- El pago de aguinaldo que me corresponde en su parte proporcional, en el presente año, fundándose esta reclamación en lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley de la materia.

d).- El pago del cinco por ciento sobre los salarios ordinarios del actor que la demandada debió hacerle al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Fondo Nacional de la Vivienda), desde la época de ingreso del actor al servicio de la demandada, virtud de que ésta jamás se afilió ante dicho Instituto, en los términos de los artículos 130, 141 y rela-

tivos de la Ley Laboral.

Fundada la presente demanda, los siguientes hechos y consideraciones de derecho:

I.- Comencé a prestar mis servicios a la demandada con fecha 1º de febrero de 1965, con el puesto de mecánico fresador, - teniendo a últimas fechas la misma categoría; un horario de labores comprendido entre las 6:30 hrs. y las 15:00 hrs., de lunes a viernes, y los sábados de 6:30 a 11:30 hrs., de cada semana; y devengaba un salario de \$5,100.00 (CINCO MIL CINCO CIENTOS PESOS - 00/100 "00."), diarias.

II.- En obvio de repeticiones, en esta vía se reitera el pago de las reclamaciones hechas valer en los incisos a), B), c) y d), de la parte introductoria de este escrito por ser procedentes con la aclaración de que, respecto a la acción intentada en el inciso a), se reclama el pago de los tres primeros días ahí señalados, más el pago de cuatro horas laborales por el actor el día 30 de abril del presente año.

III.- De otra parte, debo decir, que el día del mes y año inmediatamente mencionados, al presentarse el actor a su trabajo en la demandada a la hora normal de entrada al mismo, o sea a las 6:30 hrs., el jefe de personal no le permitió hacer la hoja de asistencia con que se controla ésta, en virtud de no existir tarjetas para tal efecto en la empresa demandada; agregando dicho jefe de personal que me pusiera a trabajar, lo cual hice, y que cuando llegara el señor JOSÉ JANEIRO BARROJ, quien ejerce funciones de dirección y administración en la demandada por ostentar el cargo de gerente de la misma, hablara con él, dudo que existiera una disposición expresa en el sentido girado por esta última persona. La entrevista del actor con el citado señor José Janeiro tuvo lugar hasta las 10:30 de la mañana del mencionado día 30 de abril del año en curso en las afueras de su oficina, y comenzó dirigiéndose dicha persona, que me ofrecía la cantidad de \$40,000.00 porque me retirara de la empresa, y que se incluía en dicha cantidad el pago de los días 27, 28, 29 y las 4 horas que había laborado en ese día 30 de abril referido; además me exigía que le extendiera el más sencillo finiquito que en derecho procediera.- Al inquirirle el actor si el señor Janeiro cuál era la causa de su ofrecimiento, me contestó textualmente en los siguientes términos: "simplemente yo no quiero que trabajes aquí, si quieres aceptar bien y si no de todos modos te me vas a ir en este mismo momento, es decir, quedas despedido". Por todo lo anteriormente narrado es que se ejercitan las presente acciones en sus términos, toda vez que el despido del que me quejo fue completamente injustificado, según se advierte

ec.

IV.- En materia demandada se refiere a la fabricación de refacciones mecánicas, tales como tornillos, bisles, pernos, etc. Manifestación que se hace por la existencia de la Comisión de la Junta que debe conocer del presente conflicto.

ARTÍCULO 123

En cuanto al fondo, son aplicables la fracción VIII del artículo 123 constitucional; y los artículos 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, párrafo segundo, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, fracciones I y II, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Normas del procedimiento administrativo del artículo IV, capítulo VII, del Código Federal.

Por lo expuesto y fundado, se declara que el conflicto de intereses que se suscitó entre el Sr. JUAN PABLO GARCÍA y el Sr. JUAN PABLO GARCÍA, atentamente se resuelve:

PRIMERO.- Que se declare que el Sr. JUAN PABLO GARCÍA es el titular del puesto de obrero en la empresa demandada, y que el Sr. JUAN PABLO GARCÍA no es el titular del mismo, debiendo ser el Sr. JUAN PABLO GARCÍA el que perciba el salario correspondiente en el presente conflicto, por ser el Sr. JUAN PABLO GARCÍA el que profesaba su oficio antes de haberse producido el presente conflicto de intereses, y que en consecuencia el Sr. JUAN PABLO GARCÍA no debe recibir prestaciones.

SEGUNDO.- Que se declare que el Sr. JUAN PABLO GARCÍA es el titular del puesto de obrero en la empresa demandada, y que el Sr. JUAN PABLO GARCÍA no es el titular del mismo, debiendo ser el Sr. JUAN PABLO GARCÍA el que perciba el salario correspondiente en el presente conflicto, por ser el Sr. JUAN PABLO GARCÍA el que profesaba su oficio antes de haberse producido el presente conflicto de intereses, y que en consecuencia el Sr. JUAN PABLO GARCÍA no debe recibir prestaciones.

TERCERO.- Que se declare que el Sr. JUAN PABLO GARCÍA es el titular del puesto de obrero en la empresa demandada, y que el Sr. JUAN PABLO GARCÍA no es el titular del mismo, debiendo ser el Sr. JUAN PABLO GARCÍA el que perciba el salario correspondiente en el presente conflicto, por ser el Sr. JUAN PABLO GARCÍA el que profesaba su oficio antes de haberse producido el presente conflicto de intereses, y que en consecuencia el Sr. JUAN PABLO GARCÍA no debe recibir prestaciones.

EN FE DE LO ANTERIOR, SE FIRMA EN LA CIUDAD DE MEXICO, A LOS...

El Jefe de la Oficina de Conciliación y Arbitraje, Sr. JUAN PABLO GARCÍA, a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo.

[Handwritten signature]

VS.

... de la Ley del Procedimiento de los Trabajadores de la Industria y Comercio de México, Distrito Federal, en materia de Conciliación y Arbitraje, y para el caso de las excepciones, el procedimiento y admisión de pruebas cuando debidamente integradas esta Junta y el Honorable Tribunal que fueren las partes con voz alta por el C. Auxiliar por tres veces consecutivas, comparezca por la parte demandada el actor personalmente, acompañado de un apoderado legal, ejemplo Javier Hernández y por la parte demandada el Representante Legal, Sr. José Jalisco Barrón, bastido de apoderado Luis Alberto Quijano...



RECEBIÓ

... quien se identificó con licencia de México expedida por la Secretaría General de Protección y Vigilancia del D.F. número 2952209 y quien acredita su personalidad en términos de la carta paca que exhibe por el actor...

... en uso de la palabra los comparecientes dijeron: que habiéndose a un arreglo que pone fin al presente conflicto por lo que denuncia un convenio al tenor de las siguientes cláusulas: PRIMERA - El actor JOSE DE LA LUZ RIVERA DE LEON, quien en este acto se identificó con tarjeta de afiliación número 1175-53-0977-011536 expedida por el IAGS...

... que exhibe y pide se le devuelva, manifiesta que por el convenio a sus intereses se cesista de todas las acciones y prestaciones intentadas en el escrito inicial de que se fecha doce de junio del año en curso...

... que contra de la empresa JIBA F&I, S.A. de C.V. no ejerciendo acción alguna contra el actor, así como se reconocen y admiten el derecho que ejercitar en contra de dicha demandada y/o de quien sus derechos represente, con posterioridad a este acto en virtud de lo...

... que se le devuelva el pago de todas las prestaciones contractuales y legales que pudiera tener derecho, dando por terminada la relación de trabajo que lo venia ligando exclusivamente con la empresa demandada, en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y en virtud...

... que se le devuelva el pago de todas las prestaciones contractuales y legales que pudiera tener derecho, dando por terminada la relación de trabajo que lo venia ligando exclusivamente con la empresa demandada, en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y en virtud...

... que se le devuelva el pago de todas las prestaciones contractuales y legales que pudiera tener derecho, dando por terminada la relación de trabajo que lo venia ligando exclusivamente con la empresa demandada, en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y en virtud...

... que se le devuelva el pago de todas las prestaciones contractuales y legales que pudiera tener derecho, dando por terminada la relación de trabajo que lo venia ligando exclusivamente con la empresa demandada, en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y en virtud...

SEGURO. - La empresa demandada por voz de su representante legal -
 se compromete a entregar al actor JOSE DE LA LUZ RIVERA DE LEON, la
 cantidad de \$275,000.00 (DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100
 M.N.) el próximo día CINCO DE LOS MES DE ABRIL EN CURSO A LAS ONCE HORAS
 en el local de esta Junta, cantidad que será entregada como grati-
 ficación y saldo final de su contrato y de la ley. Los compare-
 cientes solicitan se apruebe el presente convenio por no contener - -
 cláusulas contrarias al derecho y que sea debidamente cumplido - -
 en todo lo que se refiere al presente expediente como asunto definiti-
 vamente concluido. En consecuencia suscribiente está conforme,
 y del expediente no admite que pase a otro estado. En consecuencia
 se declara que la fuerza impuesta, no es cumplimiento al presente con-
 venio y se declara que el trabajo no ha sido interrumpido, en concepto de daños
 y perjuicios salariales, desde la fecha del presente conve-
 nio y a razón de \$-5,190.00 diarias, anterior a la fecha de su liquidación -
 de los días de trabajo incidentales, según, por el Sr. Presidente de -
 esta Junta Especial al momento de dictar la ejecución, en su caso - -
 LA JUNTA ACUERDA Por hechas las manifestaciones de los comparecien-
 tes para los efectos legales a que haya lugar - Teniéndose por compare-
 cido personalmente al actor JOSE DE LA LUZ RIVERA DE LEON, en términos
 de la tarjeta de afiliación exhibida y expedida por el IMSS, misma que
 se devuelve previa toma de recibo que obra en autos - Teniéndose por
 representante legal de la Empresa demandada al Sr. JOSE JAVIERO BARRON-
 como lo acredita y se reconoce en términos del testimonio notarial exhi-
 bido y descrito, que obra en autos en copia certificada de folios die-
 cinueve y veinte inclusive - Agregándose a los autos la corte poder exhi-
 bida por la parte demandada reconociéndose la personalidad de demandada
 a los demandados, a las personas que se mencionan en dicha corte poder
 el y como lo solicitan se tiene por denunciado el convenio que con esta fe-
 cha celebran las partes el cual se aprueba en todas y cada una de sus
 cláusulas, por no contener ninguna contraria al derecho -
 obligándose a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar -

Clus

(Signature)

(Signature)

como si se tratara de laudo debidamente ejecutbrado pasado ante ---
autoridad de cosa juzgada, por lo que una vez que dicho convenio sea -
debidamen e cumplimentado en la fecha y hora mencionados se ordenará
el archivo del expediente como totalmente concluido .- De este acuerdo
quedan enterados los comparecientes quienes firman al margen para cons-
tancia y al calce los CC. Miembros que integran la Junta Especial Número
Tres - DOY FE - HRC/ycc-

(Signature)

EL C. SECRETARIO DE ACUERDOS DE LA JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES.-----
CERTIFICA: Que en este acto el C. JOSÉ DE LA LUZ RIVERA DE LEGN re-
cibe de conformidad la cantidad de DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL
PESOS EN EFECTIVO, firmando al margen por su recibo y para constan-
cia.- DOY FE.- ----- RHB/cga.-----

A handwritten signature in dark ink, consisting of several overlapping, stylized loops and lines, positioned over the signature line of the document.



JS

GARCIA GARCIA ANGEL.
MARCEL BALDERRI SAN PEDRO
Y ALFREDO TORRES SAN PEDRO

C. PRESIDENTE DE LA H. JUSTICIA LOCAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE EL D.F.

0603030

ANGEL GARCIA GARCIA, por mi propio derecho, señalandome como domicilio para recibir notificaciones el despacho 31 del edificio No. 4 de la calle de República de Brasil (Centro) de esta Ciudad, autorizando indistintamente para tal efecto a los señores Licenciado Enrique Santos Gama, Jorge Coniceros Gonzalez y Francisco Javier Hernandez, a quienes se otorga destino como mis apoderados en los términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo para que comparezcan y comparezcan, comparezcan y comparezcan, comparezcan y comparezcan conjuntamente y con todas las facultades que en derecho corresponden a los representantes, intervengan, actúen y promuevan en este juicio, ante usted con todo respeto expongo:

Que yo demando expresamente y formalmente de los señores MARCEL BALDERRI SAN PEDRO Y ALFREDO TORRES SAN PEDRO que tienen el carácter de propietarios del hotel "JETA" ubicado en la calle de Jesús Terán No. 12, Col. Tabacalera de esta misma Ciudad (C.P.-06030)

o de quien resulta propietario de dicha fuente de trabajo, los siguientes prestaciones:

- a).- El pago de tres meses de salario por concepto de indemnización constitucional en virtud de haber sido despedido injustificadamente del trabajo que desempeñaba para los demandados, en la fuente de trabajo citada.
- b).- El pago de los salarios caídos o vencidos, y cuando a partir de la fecha de mi injustificado despido, hasta que yo me ponga en condiciones de cumplir íntegramente con el pago de la prima de antigüedad que origina esta demanda.
- c).- El pago de las vacaciones proporcionales correspondientes al tiempo laborado en el último año de prestación de servicios que no me fueron liquidadas en el momento de mi injustificado despido, reclamando, asimismo, el pago de la prima vacacional respectiva.
- d).- El pago del Aguinaldo proporcional al tiempo laborado en el año en curso que tampoco me ha sido liquidado en el momento de mi despido.
- e).- El pago de la PRIMA DE ANTIGÜEDAD en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que no me fueron liquidados, pues tampoco me la liquidaron en el momento de mi injustificado despido.
- f).- El pago de la prestación relativa a la participación de utilidades de los trabajadores, por lo que se refiere al presente caso, o en el lapso en que estuvo prestando mis servicios, al actor a la parte demandada dentro del período que se refiere a esta demanda, proporcionalmente si es el caso, y cuando en consideración

ción las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 117, 118, 119, 120 hasta el 131 en lo que son aplicables.

2).- El pago de la indemnización que se refiere el artículo 50, fracción II, de la misma Ley Federal del Trabajo, en atención a la antigüedad del reclamante, su salario en el momento en que fue despedido injustificadamente y el hecho de que la causa de la separación de él depende por parte del actor es entera y completamente a la parte demandada.

Fundo mi demanda en los siguientes hechos y conceptos de derecho.

1.- En el mes de agosto de 1960 principé a prestar mis servicios en el "HOTEL JENA" propiedad de los demandados con la categoría de "Mozo de Limpieza", aun cuando los demandados también me obligaban a desempeñar otros trabajos independientemente del ya mencionado, tales como telefonista, chofer, bal boy, pleceero, etc. durante una jornada comprendida de las 9:00 A.M. a las 17:00 horas, a un salario de \$12.00 por hora, más un pago adicional de \$1.00 por hora disfrutando de una hora intermedia entre las 13:00 y 14:00 horas para comer, pagándose como último salario la cantidad de \$5,000.00 dólares, que se liquidaban semanalmente. Para los efectos que procedan, no doy fe de la circunstancia que no se leer ni escribir, pero sí asegurar perfectamente; también hago constar que solo dibujo ni manejar pesos o billetes de la moneda de los Estados Unidos de América.

2.- El día 25 de mayo del presente año, después de haber trabajado las 9:00 horas en que ya había colocado mi tarjeta e iniciado mis labores como Mozo de Limpieza, el señor JUAN GERRERA, persona que ejerza y funciones de dirección en el Hotel Jena, me ordenó que permaneciera en el sótano del Hotel en donde está el "cuartito" en que se guardan las cajas de herramientas y útiles y encerrado para la limpieza del mismo que consistía en la herramienta y la entrega de las llaves del mismo, lo cual hice y al salirle un comprobante de que había recibido completa la herramienta, me certifique que no tenía caso por lo que yo no había firmado ningún recibo cuando me la habían entregado.

3.- Continué en mi trabajo en el "HOTEL JENA" hasta el día 25 de mayo del presente año, en donde en presencia de algunas personas que se encuentran en su lugar me dijo que los señores Manuel Balmori, San Pedro y Alfredo Torres San Pedro lo habían expulsado para que se hiciera saber "que yo no me quedaba más servicios" que me retirara, lo cual hice, habiendo antes preguntado el motivo por el que me despedían, pero no me contestó, por lo cual, Topico, me retiré de la cuenta de trabajo.

4.- Como el suscrito no lo permitían entrar al Hotel, fui con las señoras Francisco Colín García, Gabino Contreras Valdez y Martín Ceballos Valdez con el objeto de que hablaban con el señor Manuel Balmori, San Pedro o con los señores Alfredo Torres San Pedro y Juan Carlos para ver si revocaban el injustificado despido de

que había sido objeto, los cuales efectivamente hubieron con las personas mencionadas por antes ratificaron el citado despido.

En tales circunstancias y considerando que el despido de que fué objeto es completamente injustificado, por este conducto reclamó todas y cada una de las prestaciones antes señaladas.

- D E R E C H O -

Fundan la presente demanda las siguientes disposiciones:-

a).- Las fracciones XI y XII del artículo 123 Constitucional.

b).- Los artículos 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 47 y 48 de la Ley Federal del Trabajo.

c).- Procesalmente fundan la reclamación los artículos 685, 686, 687, 689, 692, 695, 698, 713, 714, 720, 721 y demás concordantes de la Ley Federal del Trabajo en consulta.

Por lo expuesto,

A USTED C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL, atentamente pido:

PRIMERO:- Tener por demandados en los términos -- del presente escrito a los Señores MANUEL BALMORI SAMPEDRO Y ALFREDO TORRES SAMPEDRO, con su carácter de propietarios del Hotel "Jana" y con el domicilio señalado en autos, demandándoles todas y cada una de las prestaciones que quedaron debidamente señaladas en antecedentes, para todos los efectos legales.

SEGUNDO:- Tener como mis apoderados en este negocio, indistintamente, a las personas que se mencionan en la introducción de este escrito, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 692 de la repetida Ley Federal del Trabajo.

TERCERO:- Señalar las audiencias de ley y ampliar a los demandados de acuerdo con la misma, para todos los efectos legales a que hubiere lugar.

CUARTO:- Oportunamente, previos los trámites legales, dictar laudo favorable a los intereses del que éste escrito suscribe para todos los efectos y previos los trámites legales correspondientes.

(pasa a la otra)

PROTESTA AL HAMBRE.
México, D.F. el 9 de julio de 1987.

ANDEL GARCIA GARCIA.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, a las doce horas del día seis de octubre de mil novecientos ochenta y siete, se celebró la audiencia de conciliación y homologación de la demanda, en la cual compareció el actor, el demandado y el representante legal de la demandada, para la celebración de la audiencia de conciliación, compareció el señor Alfredo Torre Sanpedro en su carácter de Representante Legal de Hotel Jena, S.A. de C.V., personalidad que se acredita con el testimonio notarial, número 5878 otorgado ante el Notario número 189 del D.F., licenciado Luis Eduardo Rufo Chavira, el cual exhibe y exhibió su devolución previa copia certificada que queda en los autos.

abierta la audiencia por la C. Auxiliar, y

EN USO DE LA PALABRA LOS COMPAÑEROS, DICEN: que en virtud de lo que han llegado a un arreglo conciliatorio, vienen a dar por terminado el presente asunto y celebran un convenio bajo las siguientes condiciones:

C. L. A. U. S. L. A. S.:

1. El actor en este acto se identifica con fotocopia de la tarjeta del Seguro Social, número de afiliación de la tarjeta del Seguro Social, número de afiliación de la tarjeta del Seguro Social, de fecha de marzo de 1977, y asimismo, se identifica por el señor Alfredo Torre Sanpedro, quien a su vez lo hace con su licencia de manejo, ya descrita, lo que se tuvo a la vista, se da: número 3111667, de fecha 19 de abril de 1985, expedida por el Secretario de Protección y Vigilancia del D.F., la que se ordena devolver. - El actor manifiesta, que por convenir a sus intereses y haber sido pagado de todas y cada una de las prestaciones que reclamó en su escrito inicial de demanda, de fecha, nueve de julio último, a excepción de la suma de un millón setecientos cincuenta mil pesos, devolvió a su perjuicio de la demanda y de las acciones intentadas en la misma, no reservándose acción o derecho alguno que ejercitar en contra de los demandados, o de quien sus derechos represente y dando por terminada la relación de trabajo que lo unía con Hotel Jena, S.A. de C.V., en términos del artículo 53 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, a quien extiende el finiquito más amplio que en derecho proceda.

2. El Representante Legal de Hotel Jena, S.A. de C.V., está conforme con lo manifestado por el actor, y en este acto le hace entrega de la cantidad de un millón setecientos cincuenta mil pesos en efectivo, por concepto de gratificación por los servicios prestados y como saldo de cualquier prestación que prefiera corresponderle conforme a la Ley y su contrato de trabajo solicitando se le entregue y reciba de la cantidad mencionada y se archive el presente expediente como asunto total y definitivo.

...por el obrero...
- HONORABLES: Las partes solicitan la aprobación del presente con-
trato y el contrato...
...no contener cláusulas contrarias al derecho y se eleva a la
...su categoría de laudo ejecutoriado y pasado ante Autoridad de Conciliación y Arbitraje...
...se eleva a la categoría de laudo definitivo...
...se el expediente como concluido...
...se tiene por identificado al actor en...
...los términos de su credencial exhibida en fotocopia y en los términos
...en que lo hace el apoderado de la empresa demandada, y quien a su vez
...se le tiene identificado conforme a su licencia de manejo y descripción
...mismo que se ordena devolver...
...visto lo manifestado por los actores...
...se aprueba el presente convenio, por-
...no contener cláusulas contrarias a la moral o al derecho y se eleva a
...la categoría de laudo definitivamente ejecutoriado y pasado ante Autori-
...dad de Conciliación y Arbitraje, obligándose a las partes a estar y pasar por él
...en todo tiempo y lugar...
...En este acto se tiene por terminada la res-
...olución...
...relación laboral que unía a las partes en términos de la Fracción I del
...artículo 53 de la Ley de la Materia, por lo que habiendo quedado sin
...materias el presente expediente se archiva el mismo como total y defi-
...nitivamente concluido...
...LA SECRETARÍA DE ESTA JUNTA CERTIFICA: que
...el demandado hace entrega al actor de la cantidad de un millón setecientos
...cientos mil pesos en efectivo, la cual recibió el actor y firmó el mar-
...gen para constancia y por su recibo...
...De este acuerdo quedaron debi-
...damente notificados los comparecientes, quienes firman al margen pre-
...via lectura y para constancia y al calce los C. Integrantes de esta
...Junta Especial número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje
...del D.F. - Coy Pa. - - - - - AD/FRM.

C) DEFICIENCIAS Y PROPUESTAS PARA SU MEJOR APLICACION.

Entre las deficiencias más relevantes que hemos encontrado a través del análisis práctico que se ha observado en el desarrollo que se lleva a cabo en las Juntas, son tales como: Que la persona que lleva a cabo la Conciliación no lo ejerce con la fuerza suficiente, es decir, no asume su papel y función principal que es la de limar asperezas, sino que la lleva como simple formulismo.

Otra de las deficiencias es , que en ocasiones interviene el personal que mecanografía, en que únicamente y de una manera más que informal pregunta a las partes si es que existe algún arreglo entre éstas; por lo que obviamente al realizarlo de esta manera, las partes deciden pasar a la siguiente etapa.

También es de mencionar que las autoridades de las Juntas se prestan a tener arreglo siempre con los patrones o con los abogados de éstos, lesionando así los derechos de los trabajadores.

Cabe hacer notar que en la etapa de la Conciliación al permitir las autoridades de la Junta que intervengan los abogados patrones, asesores o apoderados y dado que casi siempre son por parte de los patrones, dejan en indefensión a los trabajadores, violando con esto lo que dispone el Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual la Conciliación no prospera y en caso de que así sea no se da conforme a la Ley.

Es de tomarse en cuenta que otra de las deficiencias de la Conciliación, es que al presionar al trabajador por parte de las autoridades de la Junta, como de el patrón, argumentándole que es mejor que acepte lo que le dan, pues de lo contrario perderá tiempo, tendrá que gastar en abogado, etc., el trabajador, y por las presiones mencionadas prefiere renunciar a sus derechos, aceptando una cantidad menor de la que le corresponde.

Obviamente al existir las deficiencias que han sido -- anotadas, se desprenden algunas propuestas que pensamos que solucionarían no del todo la aplicación práctica de la Conciliación, pero tal vez sí en parte.

De lo anterior surge la necesidad de adecuar debidamente la utilización de la Conciliación para los asuntos laborales; ya que si se aplicara tal y como lo define su propio concepto, sería un medio de solución de los Conflictos Laborales, rápido, viable y expedito; tomando en cuenta la cantidad de asuntos que hay en los tribunales de trabajo, lo que origina graves lesiones a los intereses de los trabajadores.

Por lo que es necesario que se cree un cuerpo de Conciliadores, para los casos de Conflictos Individuales, que cumplan con los requisitos y funciones propias de éstos; tales como: Ser respetados por las partes, que sean confiables y que tengan como fin primordial el salvaguardar los intereses de los trabajadores, sin que éstos últimos se vean en la necesidad de renunciar a sus derechos.

También es necesario que al realizar la Conciliación se persuada a la parte demandada sobre las ventajas de un allanamiento a los derechos reclamados por el trabajador, exhortándolo a que dé debido cumplimiento.

Se propone que se cumpla efectivamente con la prohibición de que en la etapa Conciliatoria no intervengan apoderados, asesores o abogados patronos de ninguna de las partes, a efecto de evitar las presiones hacia el trabajador para que este acepte renunciar a sus derechos.

Igualmente se propone que se adscriba permanentemente a cada Junta Especial de las de las Juntas de Conciliación y Arbitraje un Procurador de la Defensa del Trabajo, dedicado exclusivamente a

intervenir en la celebración y aprobación en su caso, de los convenios celebrados en vía Conciliatoria, a efecto de que bajo su más estricta responsabilidad se evite cualquier posible y disfrazada renuncia a los derechos del trabajador.

Exigir que sea el Conciliador o en su defecto el Auxiliar, el que directa y personalmente intervenga en las pláticas Conciliatorias entre las partes, sin que en ningún caso se permita a cualquier otra persona, como mecanógrafas o demás personal administrativo, intervenir en las pláticas Conciliatorias para solucionar los Conflictos Individuales de Trabajo.

Todo ello redundará en la erradicación de los vicios y corruptelas que padece la aplicación práctica de la Conciliación, y hará que ésta florezca como un verdadero medio de solución autocompositivo de los Conflictos de Trabajo, sin llegar a lesionar a través de la renuncia, los derechos del trabajador consignados de manera imperativa y como garantía social, tanto en el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A" y en la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Los antecedentes de lucha por los derechos de los trabajadores, los encontramos desde tiempos muy remotos, y gracias a los mexicanos que de una u otra forma contribuyeron a ello, -- por ejemplo, con Madero se crea ya el primer organismo denominado "DEPARTAMENTO DE TRABAJO" que intervino en la solución de los Conflictos Laborales que se presentaban entre el Capital y el Trabajo, y en esta misma época se logra separar de la Jurisdicción Civil la solución de los Conflictos Obrero-Patronales, además de ya existir los dos medios de solución, es decir, la Conciliación y el Arbitraje.

SEGUNDA.- Los tres Estados más importantes que contribuyeron tanto a la creación de organismos y leyes que se encargarían de dirimir las diferencias que surgían entre el Trabajo y el Capital fueron: Yucatán, Veracruz y Jalisco, a través de los pensadores que aportaron las legislaciones en éstos.

TERCERA.- Desde la etapa Carrancista, los organismos se integran de forma tripartita, es decir, con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, y que prevalece hasta la fecha, además aquí ya se empezaba a hablar de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

CUARTA.- El nacimiento del Artículo 123 Constitucional, fue y es el que ha marcado y han quedado en éste plasmadas las conquistas de los trabajadores, y es el que establece el surgimiento de la declaración de los Derechos Sociales de los que todos los mexicanos podemos gozar y no permitir que nos sean violados.

QUINTA.- El Derecho Procesal del Trabajo, debe ser ubicado dentro del Derecho Procesal Social, tomando en consideración que a partir de la lucha tan fuerte que va surgiendo por parte de la clase proletaria y que cada vez es con mayor intensidad, ya no se puede

decir que el Derecho Procesal del Trabajo forme parte del Derecho Público o del Derecho Privado.

SEXTA.- La causa fundamental que ha dado origen a los Conflictos de Trabajo, es sin duda "La Lucha de Clases", misma que se origina a través del enfrentamiento de dos clases: La trabajadora y la patronal, pues mientras que la primera únicamente cuenta con su -- fuerza de trabajo y que entregará al poderoso, es decir, al patrón, - quien es el que cuenta con los medios de producción, y que ejercerá presiones hacia el trabajador explotándolo para seguir acrecentando - su riqueza, por lo que la clase débil siempre se encuentra en lucha - para que le sean respetados sus derechos.

SEPTIMA.- Siempre que escuchamos "Conflicto de Trabajo" se referirá al choque, pugna, diferencia, etc., que se suscite entre trabajador y patrón, y que seguirán subsistiendo cada día con más -- fuerza, hasta en tanto que los que detentan los medios de producción y las autoridades encargadas de aplicar la Ley, den debido cumplimiento a ésta y dejen de contribuir para que se siga explotando más al ex plotado, es decir, a la clase débil y oprimida, la clase trabajadora.

OCTAVA.- Dentro de las diversas clasificaciones que se han dado de los Conflictos de Trabajo, a los que debemos poner mayor atención serán a los obreros-patronales (individuales jurídicos), dado que aquí es donde reiteradamente se violan los derechos de los tra bajadores, en relación a las pretensiones que demandan y lo que les - es otorgado.

NOVENA.- Al existir la Conciliación como medio de solución de los Conflictos de Trabajo, no se debe permitir que a ésta no se le dé la importancia debida, pues ha sido a través de la historia y de la lucha de algunos hombres que han defendido los derechos de -- los trabajadores, surgiendo así esta figura, y dejar que se siga debilitando, nos llevaría a ser cómplices de la explotación de los trabajadores.

DECIMA.- No debe equipararse por ningún motivo la Conciliación con la Transacción, ya que es común en la práctica que al prosperar la conciliación se piense que el trabajador ha recibido todo lo que reclama; pero por el contrario, lo que aquí opera es la transacción, pues si recordamos el concepto de esta al establecer que "La transacción es un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura"; es claro que el trabajador al aceptar una cantidad menor de la que le corresponde por Ley, o aceptando que el patrón ya le pagó la cantidad que el exigía o bien deistierse de la acción demandada, el trabajador está haciendo una concesión al patrón de sus derechos a la vez que renuncia a éstos.

DECIMA PRIMERA.- Debe entenderse a la Conciliación como un medio de solución que pone fin a los Conflictos laborales, y que las partes mediante la celebración de un convenio llegan a la solución, pero sin que esto implique que los trabajadores renuncien a sus derechos que por ley les corresponden, tal y como lo establecen el Artículo 123 Fracción XXVII Constitucional, así como el Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que la renuncia de los derechos obreros es nula.

DECIMA SEGUNDA.- Los órganos o autoridades encargados de la solución de los Conflictos de Trabajo, tienen la obligación de intentar la Conciliación; pero sin que esto quiera decir que deben imponer sus fórmulas de solución o que presionen al trabajador, originando que éste renuncie a sus derechos.

DECIMA TERCERA.- La Conciliación al resolver los Conflictos, tiene varias ventajas, pero una de las principales será la de evitar que se pudiera producir una alteración, provocando conflictos de orden público, que originarían disminución en la producción, misma que repercutiría en la economía nacional, empobreciendo más a nuestro país.

DECIMA CUARTA.- Al existir un régimen legal para la -- aplicación de la Conciliación en los diferentes procedimientos esta-- blecidos por la Ley Federal del Trabajo, no hay razón para que los -- preceptos legales sean violados, en tal virtud deben ser observados - éstos, por órganos que conocen de los Conflictos y aplicarlos tal y - como lo disponen las leyes.

DECIMA QUINTA.- Evitar que en la etapa Conciliatoria - las Juntas permitan que estén presentes los abogados, asesores o apo-- derados del patrón, pues se está violando flagrantemente el Artículo 876 Fracción I, además las Juntas no deben tener acuerdo alguno con - la parte patronal en el que pueda lesionarse los derechos del trabaja-- dor.

DECIMA SEXTA.- Es necesario crear un cuerpo de Conci-- liadores para que intervengan en los Conflictos Individuales, y cuyo fin primordial sea el de salvaguardar los intereses de los trabajado-- res mediante la Conciliación, y sin que la clase débil se vea en la - necesidad de renunciar a sus derechos.

DECIMA SEPTIMA.- Que se adscriba un Procurador de la - Defensa del Trabajo en forma permanente a cada Junta Especial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que intervenga en la celebra-- ción y aprobación de convenios, con el objeto de evitar cualquier re-- nuncia a los derechos de los trabajadores.

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

ACADEMIA MEXICANA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
"TRABAJOS JURIDICOS EN MEMORIA DE ALBERTO TRUEBA URBINA"
EDIT. PAC
MEXICO, 1986.

BRISEÑO RUIZ ALBERTO
"DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO"
EDIT. HARLA
MEXICO, 1985.

BUEN NESTOR, DE
"DERECHO DEL TRABAJO"
EDIT. PORRUA, 5a. EDICION
MEXICO, 1983.

BUEN NESTOR, DE
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
EDIT. PORRUA, 1a. EDICION
MEXICO, 1988.

CABANELLAS TORRES GUILLERMO
"COMPENDIO DE DERECHO LABORAL"
EDIT. BIBLIOGRAFICA-OMEBA
BUENOS AIRES, 1966.

CABANELLAS TORRES GUILLERMO
"TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL"
EDIT. HELIESTA
BUENOS AIRES, 1972.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR
"EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y LA PRACTICA"
EDIT. JUS, 1a. EDICION
MEXICO, 1972.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR
"LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES"
EDIT. TRILLAS, 2a. EDICION
MEXICO, 1986.

CIENCIA JURIDICA
ORGANO INFORMATIVO DE INVESTIGACION
TOMO I
MEXICO, 1984.

CUEVA MARIQ, DE LA
"DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
EDIT. PORRUA, 5a. EDICION
MEXICO, 1964.

DAVALOS JOSE
"DERECHO DEL TRABAJO I"
EDIT. PORRUA, 1a. EDICION
MEXICO, 1985.

DELGADO MOYA RUBEN
"EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE"
EDIT. PORRUA
MEXICO, 1977.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA
TOMO III
DRISWILL, S.A.
BUENOS AIRES.

FALCONE NICOLAS
"DERECHO LABORAL"
EDIT. TEA
BUENOS AIRES, 1962.

GOMEZ, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ
"CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO"
EDIT. CARDENAS, 7a. EDICION
MEXICO, 1986.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
"TEMARIO DE ACTUALIZACION SOBRE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
EDIT. TALLERES DE LITO RODA
MEXICO, 1988.

MUÑOZ RAMON ROBERTO
"DERECHO DEL TRABAJO"
EDIT. PORRUA, TOMO I y II
MEXICO, 1976.

PALLARES EDUARDO
"DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL"
EDIT. PORRUA
MEXICO

PONENCIA DE CARLOS FRANCISCO CISNEROS
"LA CONCILIACION EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA"
IV CONGRESO LATINOAMERICANO DEL DERECHO DEL TRABAJO
MEXICO, 1982.

ROSS GAMEZ FRANCISCO
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
EDIT. CARDENAS
MEXICO, 1986.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
"INFORME DE LABORES"
MEXICO, 1988.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 "MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO"
 TERCERA EDICION
 MEXICO, 1982.

TENA SUCK RAFAEL
 "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
 EDIT. TRILLAS, 2a. EDICION
 MEXICO, 1986.

TRUEBA URBINA ALBERTO
 "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"
 EDIT. PORRUA, 5a. EDICION
 MEXICO, 1980.

TRUEBA URBINA ALBERTO
 "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
 EDIT. PORRUA, 6a. EDICION
 MEXICO, 1982.

LEGISLACIONES COMENTADAS

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
 COMISION FEDERAL ELECTORAL-SECRETARIA TECNICA
 TALLERES GRAFICOS DE LA NACION
 MEXICO, 1987.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
 JORGE TRUEBA BARRERA
 55ª EDICION
 EDIT. PORRUA, S. A.
 MEXICO, 1987.

OTRAS FUENTES

DIARIO "EXCELSIOR"
 12 DE DICIEMBRE DE 1989
 MEXICO.

DIARIO "LA JORNADA"
 12 DE DICIEMBRE DE 1989
 MEXICO.