

649
2er



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

“Los Conflictos Especiales en el Derecho Procesal Laboral Mexicano”

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

Román Moreno Farfán

México, D. F.

1993



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA GENERAL DE
EXÁMENES PROFESIONALES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

LOS CONFLICTOS ESPECIALES EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL MEXICANO.

INTRODUCCION.....Pag. 1

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....Pag. 4

1.1 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917.

1.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

1.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

1.4 LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL.....Pág. 22

2.1 DERECHO

2.2 DERECHO DEL TRABAJO.

2.3 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

2.4 CONFLICTOS LABORALES.

2.4.1 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS.

2.4.2 NATURALEZA JURIDICA.

2.5 AUTORIDADES LABORALES COMPETENTES.

2.5.1 JUNTAS DE CONCILIACION.

2.5.2 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO.....Pág. 78

3.1 GENERALIDADES.

3.2 PRINCIPIOS GENERALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

3.3 DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

3.4 ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.

3.4.1 LA PRIMER AUDIENCIA.

3.4.2 MEDIOS DE PRUEBA.

3.4.3 LAUDO Y EJECUCION.

CAPITULO VI.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL ESPECIAL.....Pág. 113

4.1 GENERALIDADES.

4.2 SUSTANCIACION DE LOS CONFLICTOS ESPECIALES.

4.3 EFICACIA PROCESAL EN LA SUSTANCIACION DE LOS CONFLICTOS ESPECIALES.

4.4 PROPOSICION PARA HACER POSITIVA LA NORMATIVIDAD.

CONCLUSIONES.....Pág. 137.

LOS CONFLICTOS ESPECIALES EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL MEXICANO.

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

La sociedad en que vivimos se manifiesta por una serie de circunstancias como son: La convivencia de los distintos grupos sociales,-- la diversidad de costumbres, usos, relaciones de interdependencia y cooperación sin embargo, estas relaciones no se desenvuelven bajo el auspicio del orden y la tranquilidad ya que siendo múltiples los factores que intervienen en toda relación humana, surgen una serie de situaciones---- conflictivas de la más diversa índole y alcance.

En las subsecuentes páginas de este trabajo nos limitaremos a esbozar la génesis de los problemas constantes en que se desenvuelven las relaciones de un grupo especial como es la clase laborante frente a la clase poderosa o patronal. Esto tiene como causa principal la explotación del hombre por el hombre, misma que se manifiesta en los raquíticos salarios percibidos por la clase obrera y los desproporcionados ingresos de la clase patronal, de aquí derivan los llamados conflictos laborales y lo que debiera ser colaboración armónica entre estos sectores, se convierte en antagonismo de clases debido a que el patrón logra ganancias exorbitantes en detrimento de la clase débil, pagando la mano de obra sumamente barata y cuando el trabajador reclama un precio justo a su trabajo, el patrón alega que la jornada de trabajo y la intensidad de éste no le permiten pagar salarios altos poniendo en contienda a los dos elementos básicos de la producción que son el capital y el trabajo.

Histórica es la pugna que ha existido entre los factores de la producción, siendo en los albores del siglo XVIII cuando ésta se acentúa con el advenimiento de la revolución industrial y que se ha ido incrementando a medida que avanza el desarrollo industrial, lo que repercute perniciosamente en la economía nacional al poner en pugna a los dos sectores cuya cooperación es indispensable para el bienestar de la organización económico social. Esta situación creyó remediarse mediante el ejercicio de la acción sindical que debería representar la reivindicación de la clase trabajadora o laborante, que al ver tutelados sus derechos por el sindicato se esforzaría en obtener mediante su trabajo los elementos necesarios para lograr un nivel de vida superior, sin embargo, tal situación ha venido a sustituir al explotador en beneficio propio, como medio de enriquecimiento de los líderes sindicales.

Ahora bien, la intervención del Estado en la expedición de las normas de trabajo y en la creación de instituciones como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se justifica plenamente porque el fenómeno-trabajo crece incommensurablemente trayendo aparejado conflictos económicos sociales, obrero-patronales, puramente obreros, exclusivamente patronales o bien entre el Estado y sus trabajadores.

El presente trabajo busca determinar si los conflictos laborales que la Ley Federal del Trabajo determina ya sea por su cuantía o por su urgencia de ser resueltos sean sustanciados por medio de un procedimiento especial se logra su objetivo; es decir, si estos conflictos son--

resueltos con la celeridad y prontitud que la Ley pretende.

Durante la secuela de este trabajo describimos los antecedentes históricos que culminaron con la creación de nuestra Ley Federal del Trabajo y sus reformas procesales que nacieron a la vida jurídica el día primero de mayo de 1980. En el marco conceptual nos referimos al Derecho, al Derecho Laboral y tocamos su parte adjetiva, para culminar con una clasificación de los conflictos laborales y la descripción de las autoridades facultadas para conocerlos. Fue indispensable referirnos al procedimiento laboral ordinario pues éste da las bases para conocer la naturaleza del procedimiento por medio del cual se sustancian los conflictos que por su escasa cuantía o urgencia son resueltos por conducto de este último y señalamos conforme a nuestro criterio sus deficiencias y proponemos algunas ideas que consideramos le darían una mayor celeridad que es el fin último que el Legislador pretendió al crearlo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.1 El artículo 123 Constitucional de 1917.

1.2 La Ley Federal del Trabajo de 1931.

1.3 La Ley Federal del Trabajo de 1970.

1.4 Las Reformas Procesales de 1980.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.1 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917.

La incorporación al texto constitucional de los derechos sociales fue, sin duda, la aportación más original y de mayor trascendencia que realizó la asamblea constituyente de Querétaro. Con ello, la Revolución Mexicana replanteó en la teoría constitucional la doctrina de los derechos del hombre y afirmó una nueva tesis sobre los fines del Estado. El artículo 123 junto con el 27 significan un renacimiento del constitucionalismo como instrumento protector de la libertad y la dignidad de la persona humana.

Esta importante innovación es mérito principal del Congreso Constituyente. Carranza, al dirigirse a la asamblea en su sesión inaugural, anunciaba su propuesta de dar al Congreso la facultad de legislar en materia de trabajo, esperando con ello, principiar la implantación de las instituciones que vendrían a favorecer a la clase trabajadora. El texto que el primer jefe propuso para el artículo 5º. constitucional, relativo a la libertad de trabajo, agregó, con respecto al artículo correspondiente de la Carta de 1857, tal como había quedado después de su reforma

de 1898, la prohibición de que el individuo conviniera una renuncia temporal o definitiva a ejercer determinada profesión, industria o trabajo, y la limitación a un año del plazo obligatorio del contrato de trabajo, sin que éste pudiera extenderse a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles.

La Primera Comisión de Constitución presentó en la sesión del 26 de diciembre un dictamen favorable al artículo 5º; del proyecto, pero proponiendo su adición, y algunas enmiendas. En primer lugar, propuso que la expresión: "La ley no reconoce órdenes monásticas"; explicaba la actitud radical del Congreso en materia religiosa, el punto no requiere mayor comentario. En segundo, apoyando una iniciativa del licenciado Aquiles Elorduy, propuso el servicio obligatorio de los abogados en el ramo judicial. Finalmente, adicionó, el artículo 5º; con el establecimiento de la jornada máxima de trabajo de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, y el descanso hebdomadarfo. Esta adición -dijo la comisión- fue tomada de una iniciativa presentada por los diputados Aguilar, Lara y Góngora. Sin embargo, la comisión no juzgó procedente la inclusión en el artículo 5º; de otros puntos de dicha iniciativa relativos al principio de la igualdad del salario en igualdad de trabajos, indemnizaciones por accidentes y enfermedades profesionales, a la solución de los litigios laborales, etcétera.

"La comisión no desecha estos puntos de la citada iniciativa; pero no cree que quepa en la sección de garantías individuales; así que-

aplaza su estudio para cuando llegue al de las facultades del congreso".

La comisión, pues, aunque fue un poco más allá del proyecto--- carransista, se resistía también, seguramente influenciada por la tradicional técnica constitucional, a mezclar en el capítulo relativo a los--- derechos del hombre como individuo, garantías protectoras del hombre--- asociado y de grupos sociales determinados.

El debate que se produjo al rededor del artículo 5º; del proyecto carransista y del dictamen de la comisión fue, sin duda, el más--- importante de la Convención de Querétaro, ya que de él saldrían los textos que han dado a la Constitución Mexicana sus características más originales. En dicho debate se manifestaron dos grandes tendencias en cuanto a la inclusión de preceptos político sociales en el texto constitu--- cional; la primera, guiándose por la técnica constitucional, juzgaba de--- saconsejable la inclusión en la carta fundamental de materias que habi--- tualmente se regulaban en la legislación ordinaria, ya que pensaba que--- la materia constitucional estaba circunscrita a la organización política del Estado y a la garantía de los derechos individuales. Esta tendencia--- la manifestó con su peculiar estilo pintoresco Fernando Lizardi, al de--- cir que la limitación de la jornada máxima de trabajo en el artículo 5º--- "le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo--- Cristo".

Sin embargo, la crítica de la técnica constitucional clásica-- surgió avasalladora en boca de la mayoría del Congreso. La inició el diputado Cayetano Andrade, recordando a la asamblea que el movimiento---- constitucionalista no era solamente una revolución política, sino una--- revolución, eminentemente social, que traía como corolario una transformación en todos los órdenes: "...Las constituciones ciertamente que, como lo dijo atinadamente el Señor Medina, no deben ser un trabajo de las miserias humanas, ni mucho menos una especie de terapéutica nacional, es decir, un catálogo de los remedios que necesitamos; pero si más o menos-- deben marcarse las tendencias, las aspiraciones, dar rumbo y guías para el progreso de una sociedad. La Constitución actual debe responder, por-- consiguiente, a los principios generales de la revolución constituciona-- lista, que no fue una revolución como la maderista o la de Ayutla, un--- movimiento meramente instintivo para hechar abajo a un tirano; la revo-- lución constitucionalista tiene la trascendencia de ser una revolución-- eminentemente social y, por lo mismo trae como corolario una transforma-- ción en todos los órdenes..." (1)

Los elementales principios para la lucha constitucional, que-- traen como corolario las libertades públicas, fueron las clases obreras, los trabajadores de los campos, ese fue el elemento que produjo este---- gran triunfo y por lo mismo, nosotros debemos interpretar esas necesida-- des, y darles su justo coronamiento." (2)

Heriberto Jara, siguiendo la tónica del discurso de Andrade,-- criticó la doctrina constitucionalista clásica, agudamente, defendiendo la inclusión de normas protectoras de la clase obrera en el texto fundamental.

"...Los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición, ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe-- trabajar más de 8 horas al día ? Eso, según ellos, es imposible; eso,--- según ellos , pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, ¿ Qué es lo que ha hecho ?--- Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena haya re--- sultado, como la llamaban los señores científicos, "un traje de luces--- para el pueblo mexicano", porque le faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí--- concluyó todo. Después ¿ quién se encargará de reglamentar ? Todos los--- gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha ve--- nido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en---- nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí que ha venido--- que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden--- nadamás como reliquias históricas allí en ese libro..." (3)

Finalmente las intervenciones de los diputados Héctor Victoria, Froylán Manjarrez y Alfonso Cravioto plantearan, en definitiva, el naci-

miento del constitucionalismo social. Victoria, uno de los pocos diputados obreros que asistieron al congreso de Querétaro, lamentó la oposición de un sector de la asamblea la integración de los derechos obreros en la constitución: "...Es verdaderamente sensible que el traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como ha pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡ Allá a lo lejos ! " (4)

Victoria pidió que el artículo 5º fuera complementado con las bases constitucionales de la legislación ordinaria del trabajo, no importando la técnica constitucional clásica.

"...Los trabajadores estamos enteramente cansados de la laborperfidia que en detrimento de las libertades públicas han llevado a cabo los académicos, los ilustres, los sabios, en una palabra, los jurisconsultos." (5)

Manjarrez fue el que daría la pauta para la dedicación de todo un título constitucional al problema del trabajo, objetivo que juzgó indispensable para servir los ideales revolucionarios, aunque fuera necesario romper con los moldes ortodoxos del constitucionalismo: "... creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título

lo de la Carta Magna... a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me-- importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que-- nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos-- asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo..." (6)

Alfonso Cravioto remacharía brillantemente las proposiciones-- de los radicales. Para él, el artículo 5º presentado por la comisión era tímido y lo que se necesitaba de plano, era un artículo constitucional-- especial dedicado a la protección de los derechos obreros. Recordando--- que la Revolución Mexicana había pugnado no sólo por una transformación-- política del país, sino por una serie de reformas sociales, Cravioto expresó: "...Esas reformas sociales pueden condensarse así; la lucha contra el peonismo, o sea la redención d los trabajadores de los campos;--- lucha contra el obrerismo, o sea la reivindicación legítima de los obreros, así de los talleres como de las fábricas y de las mismas; lucha--- contra el hacendismo, o sea la cración, formación, desarrollo y multi--- plicación de la pequeña propiedad; lucha contra el capitalismo monopolizador y contra el capitalismo absorbente y privilegiado; luchemos contra el clericalismo, pero sin confundir el clericalismo con todos los religiosos; luchemos contra el militarismo, pero sin confundir el militarismo con nuestro ejercito..." (7)

La democracia- dijo Cravioto- es el gobierno de la sociedad--- por las clases populares y en beneficio de las mismas clases; la demo--- cracia comentó, " no es otra cosa que un casi socialismo" ; para él la-- formula libertad de "dejar hacer, dejar pasar" era enteramente inadmis-- ible para las masas. Cravioto hizo ver que el primer jefe, desde Veracruz, habia encargado la elaboración de leyes obreras, y pidió a la asamblea-- que el licenciado Macías autor de dichos proyectos, informara a la asam-- blea de sus trabajos; finalmente, presentó su noción de que se elaborara un artículo especial que seria el más glorioso de los trabajos de la---- Asamblea Constituyente; de esta manera: "... Así como Francia después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Me-- xicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera-- en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros."(8)

José N. Macías leyó y comentó los proyectos legislativos ela-- borados por encargo de Carranza, dando una amplísima explicación de sus-- motivaciones.

La asamblea, habiendo logrado un concenso unánime, aprobó sus-- pender la discusión del artículo 5º para que se presentara a su conside-- ración un proyecto de bases constitucionales en materia de trabajo.

La asamblea, al acordar que se elaborase un proyecto del artí--

culo constitucional específicamente dedicado a la materia del trabajo,-- no señaló la integración de comisión alguna para tal objeto. Sin embargo, algunos diputados, en el curso del debate mencionaron los nombres del--- ingeniero Pastor Rouaix, diputado poblano y secretario de fomento, con--- licencia del gabinete carransista, y del licenciado José Natividad Macf--- as, para que se avocara a esta labor. El diputado Rouaix se encargó de--- organizar un grupo de trabajo al que se unieron, principalmente, el ge--- neral y licenciado José Inocente Lugo y el diputado Rafael L. de los Rí--- os. A dicho grupo de redacción asistieron también diversos diputados in--- teresados en el problema, siendo los más asiduos, según comentarios de--- Pastor Rouaix, Victoriano Gongora, Esteban Vaca Calderón, Silvestre Do--- rador, Jesús de la Torre, Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutierrez,-- José Alvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A.--- Chapa, Porfirio del Castillo, Dionisio Zavala, Carlos L. Grasidas y Ra--- fael Martínez de Escobar. (9)

El grupo de trabajo tuvo como base de sus labores los proyec--- tos de legislación obrera de Macfias, así como el resultado de los deba--- tes sobre el artículo 5º.; además que hay que tener en cuenta la legis--- lación obrera que se había expedido ya para aquel entonces en varios de--- los estados de la república. Por otra parte, según el propio rouaix, se--- recibieron varias sugerencias de diversos diputados que se incorporaron--- al proyecto final. Este fue presentado al congreso el 13 de enero de--- 1917 suscrito por 46 diputados, además de los que habían colaborado habi--- tualmente en el grupo. El grupo de trabajo explicó la naturaleza de las--- reformas propuestas, tanto al artículo 5º como al nuevo artículo consti---

tucional; como idea básica, se señaló "el incuestionable derecho del estado de intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato". (10)

El proyecto presentado por el grupo de trabajo fue conocido y aceptado por el señor Carranza quien dio su aprobación al mismo. El congreso lo turnó a la primera Comisión de Constitución, la cual emitió un dictamen favorable, aunque proponiendo algunas modificaciones y adiciones, entre las cuales destacaron la participación de los obreros en las utilidades de las empresas y la obligación impuesta a éstas de proporcionar habitaciones a sus trabajadores; las innovaciones fueron inspiradas, fundamentalmente, por Mújica el campeón del ala radical del congreso.

El día 23 de enero de 1917 se puso a discusión el dictamen correspondiente, destacándose en el debate el derecho de huelga. Finalmente 163 diputados constituyentes aprobaron por unanimidad los textos del artículo 5º y del que se pasaría a ser el artículo 123 dentro del título constitucional denominado "Del trabajo y la previsión social".

El artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 correspondió enormemente a los anhelos de la asamblea, expresados por Cravioto, de elevar a la categoría constitucional los derechos del trabajador. Con ello, como decíamos, el Constituyente de Querétaro revolucionó la teo--

ria constitucional clásica al revisar la doctrina de los derechos del hombre y las ideas vigentes sobre los fines del Estado. En efecto, al considerarse que el texto constitucional debía, contener, al lado de las clásicas garantías de los derechos del individuo, las garantías de los derechos del hombre considerado en su relación de trabajo. El Constituyente Mexicano rompió la irrealista hipótesis de la igualdad real de los individuos que habían mantenido el liberalismo económico como supuesto del principio de la igualdad jurídica. Ello implicó una nueva doctrina de los derechos del hombre, pues la inclusión de las bases imperativas del derecho del trabajo en la ley fundamental, significa que el orden jurídico supremo no sólo debe garantizar a los hombres una libertad y una justicia meramente formales, sino también complementariamente, las condiciones materiales que hagan posible un efectivo ejercicio de esa libertad y la realización de la justicia.

Los derechos sociales implican por ello no ya una abstención del poder público como en el caso de los derechos individuales, sino un contenido positivo, una obligación de actuar para el Estado con el objeto de vigilar la libertad y la equidad en las relaciones laborales y defungir como árbitro entre las fuerzas de la producción con el objeto también de asegurar su equitativo equilibrio. Al imponer al Estado estos deberes, el artículo 123 abandonó la concesión de un poder político neutral y pasivo ante los fenómenos económicos y sociales y adoptó la de un Estado plenamente participante en la vida social. Estas ideas se reafirmaron en el texto del artículo 27 de la Constitución.

La declaración de los derechos sociales contenidas en el artículo 123 resultó un amplio y detallado catálogo de garantías para la clase trabajadora. Estas se pueden catalogar en 6 grandes grupos: a) Garantías tutelares del trabajador individual, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad, reglas directas de prestación del servicio; b) Garantías tutelares del trabajo de las mujeres y de los menores; c) Garantías tutelares del trabajador sindicado; d) Garantías tutelares sobre la jurisdicción laboral; e) Garantías relacionadas con la previsión social; f) Garantías sobre integración del trabajador en la empresa. La declaración de los derechos sociales contenida en la Constitución Mexicana fue, en su tiempo, el más generoso reconocimiento de los derechos obreros, constituyendo una pauta que pronto mereció la imitación de las legislaciones de otros países.

1.2

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El quince de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73 fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de código federal del trabajo, que es el primer antecedente de la ley de 1931.

En el año de 1929 el presidente Emilio Portes Gil, una vez pú-

blicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio; aunque las juntas debían arbitrar el conflicto, los patrones podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, al que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

1.3

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo--Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; y el maestro Emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, IV, IX, XI, XII y XXXI del

apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas, el proyecto de ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo proyecto fue el incluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

A propuesta del ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones.

El primero de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran a intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados,-- una Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones y el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la comisión--- redactora y se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación-- en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el diario oficial del 1º de--- abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año. (11)

1.4 LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

Siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexi-- canos el señor licenciado José López Portillo, tuvo a bien enviar al--- Poder Legislativo Federal, una iniciativa con el objeto de modificar la parte adjetiva de la Ley Federal del Trabajo y asentó:

"Las normas que rigen el proceso, para alcanzar la Justicia, deben obligar a la eficiencia, no basta con la p6sible aplicaci6n de--- una norma, tambi6n es menester que ello se haga con Justicia; es necesario que se norme con apego al Derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia hist6rica ha demostrado que la Justicia que se retarda es Justicia que se deniega". (12)

De los trabajos que se llevaron a efecto para el estudio de--- la iniciativa referida, la C6mara de Diputados, produjo su dictamen manifestando, que las reformas procesales pretendian: "Corregir diferencias, economizar tiempo procesal, determinar con mayor claridad plazos y t6rminos, abreviar la impartici6n de la Justicia". (Dictamen Legislativo de la Comisi6n de Trabajo y Previsi6n Social de la H. C6mara de--- Diputados). (13)

La C6mara de Senadores por su parte concluy6 el estudio encomendado y rindi6 su dictamen, manifestando: "Que lo anterior incrementa la armonia y el equilibrio entre los factores de la producci6n, que--- constituye los objetos primordiales del Derecho del Trabajo tutelar de los trabajadores". (Comisiones Unidas del Trabajo, Primera y Estudios-- Legislativos de la H. C6mara de Senadores). (14)

Por lo anterior las Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo una vez que fueron aprobadas, se p6blicaron en el diario ofi---

cial de la Federación el día 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el primero de mayo de ese mismo año.

Para la obtención de los fines que en sus respectivos dictámenes menciona la Cámara de Diputados y la de Senadores fue menester--- modificar los títulos 14, 15, 16; adicionar el artículo 47 y derogar--- los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463,--- 464, 465, 467, 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo.

Todo lo cual operó una reestructuración del sistema procesal del trabajo conforme con las nuevas bases de nuestro derecho laboral-- sustantivo y en el marco de la Reforma Administrativa que se encuentra en curso.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- LLI Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Derechos del Pueblo Mexicano; México a Través de sus Constituciones Ed. Miguel Angel Porrúa. Librero Editor 3ª Edición, México 1985. Pág. 335.
- 2.- LII Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, op. cit. pág. 335.
- 3.- LII Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, op. cit. pág. 336.
- 4.- LII Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, op. cit. pág. 337.
- 5.- LII Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, op. cit. pág. 337.
- 6.- LII Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, op. cit. pág. 337.
- 7.- LII Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, op. cit. pág. 338.
- 8.- LII Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, op. cit. pág. 338.
- 9.- LII Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, op. cit. pág. 339.
- 10.- LII Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, op. cit. pág. 340.
- 11.- Dávalos José.- Derecho del Trabajo 1, Ed. Porrúa, 3ª Edición, México 1991. Pág. 74.
- 12.- Ley Federal del Trabajo. Actualizada y Comentada. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 5ª Edición, México 1985 pág. 31.
- 13.- Ley Federal del Trabajo, op. cit. pág. 33.
- 14.- Ley Federal del Trabajo, op. cit. pág. 33.

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL

2.1 Derecho.

2.2 Derecho del Trabajo.

2.3 Derecho Procesal del Trabajo.

2.4 Conflictos Laborales.

2.4.1 Clasificación de los Conflictos.

1.4.2 Naturaleza Jurídica.

2.5 Autoridades Laborales Competentes.

2.5.1 Juntas de Conciliación.

2.5.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL

2.1

DERECHO

Existe una muy compartida opinión entre los tratadistas en--- considerar que el derecho es un orden del comportamiento humano (El or--- den jurídico), cuya función consiste en regular la conducta social de--- los hombres. En este sentido, el derecho es entendido como un conjunto--- de reglas, denominadas normas jurídicas, las cuales tienen por objeto--- guiar o prescribir la vida social del hombre.

Mediante las normas jurídicas el derecho trata de inducir a--- los hombres a hacer ciertos actos que, por alguna razón cualquiera, se--- consideran útiles para la comunidad, así como para abstenerse de ciertos actos que por alguna u otra razón, estiman perjudiciales para el grupo--- social. Para hacer que los individuos se comporten de determinada manera, el derecho hace uso de un acto de coacción es decir, de un castigo o una pena que recibe el nombre de "sanción".

Cuando el legislador quiere que los individuos se comporten-- de una cierta forma, que por alguna razón juzga útil para la comunidad,- entonces impone una sanción a la conducta contraria. Así, por ejemplo,-- para hacer que los individuos no maten, lesionen o violen se establecen-- sanciones para aquellos que maten, lesionen o violen. Esto es, el orden-- jurídico impone una pena al individuo cuya conducta es considerada per-- judicial para la comunidad.

El castigo o la pena que el derecho impone al individuo declara-- do responsable es aplicado aún contra su voluntad y, si fuera necesaa-- rio, mediante el uso de la fuerza. Así, por ejemplo, cuando a un indivi-- duo se le impone una pena de multa (vgr. pago de una suma de dinero), el individuo debe pagar aunque no quiera y, en caso de resistencia se le-- hará pagar por la fuerza (se le embargarán bienes de su propiedad para-- garantizar el pago y si fuera necesario se rematarán en subasta pública-- y con su producto se hará el pago de lo adeudado).

Las normas jurídicas son, de esta forma, una especie de órde-- nes o mandatos dirigidos a los individuos para guiar su conducta. Sin--- embargo, no todas las órdenes o mandatos son verdaderas normas jurídicas válidas. en efecto cualquier individuo puede emitir órdenes o mandatos. Pero para que estas órdenes sean normas jurídicas necesitan ser estable-- cidas por ciertas personas que están especialmente autorizadas para ello (por ejemplo: El legislador, el juez etcétera), de acuerdo con el proce-- dimiento que el derecho establece (por ejemplo: En la constitución, en la

ley, etcétera). Cuando una orden, disposición, precepto o mandato es dado o establecido por una persona autorizada a crear normas (Cuando es--- establecido por un órgano del Estado), mediante el procedimiento previsto, entonces esta disposición, orden, precepto o mandato, es una norma-- válida.

Cuando una norma es válida, existe como tal, es decir, como--- una regla que se impone a todos los miembros de la comunidad a los cua-- les se dirige, como una regla que vale para todos aquellos cuya conducta contempla.

Es importante señalar a este respecto, que las normas jurídi-- cas no describen ni analizan sino simplemente prescriben, es decir regu-- lan u ordenan. Por su parte, estas normas (o su conjunto: El derecho)--- son explicadas, descritas o analizadas por la ciencia del derecho. Es--- decir, las normas jurídicas son el objeto de estudio de la ciencia del-- derecho.

Que una norma sea válida no quiere decir que siempre sea obe-- decida u observada. Por el contrario, las normas pueden ser desobedeci-- das, hasta un cierto grado, sin dejar por eso de ser válidas. A la mayor o menor observancia de una norma válida se le llama "eficacia". Las--- normas jurídicas válidas podrán ser más o menos eficaces, según que sean más o menos observadas (Por los destinatarios o por los órganos aplica--

dores). Es indispensable no confundir estas nociones (La de validez y---
eficacia), pues se corre el riesgo de perder el sentido de la función---
normativa del derecho. Así, por ejemplo la norma jurídica que define y--
castiga el robo, si es válida, lo es tanto para aquél que la observa co-
mo para aquél que la viola; asimismo, esa norma es válida tanto para los
funcionarios que aplican las consecuencias de la sanción que para el ro-
bo la norma estipula, como para aquellos que no la aplican. Si la norma-
que define y castiga el robo no se aplica u observa siempre, no por eso-
se puede dejar de decir que no es debido robar.

Las normas jurídicas no valen, no existen como tales, en todo-
tiempo, en todo lugar y para todo el mundo, por el contrario, las normas
valen dentro de un cierto tiempo o para un determinado tiempo, valen en-
cierto espacio o para un determinado espacio y valen para ciertos indi-
viduos. En efecto, las normas empiezan a valer en un cierto momento y---
dejan de valer en otro. Esto es, la validez de las normas dura cierto---
tiempo. Así, por ejemplo, el Código Civil Mexicano de 1884 comenzó a va-
ler un cierto día de aquél año y dejó de valer un cierto día de 1932. De
ahí que se diga que las normas tienen un ámbito o dimensión temporal de
validez.

Las normas también valen sólo en determinado lugar, es decir,-
valen para ciertos territorios. Así, por ejemplo, el derecho mexicano---
vale sólo en México; el derecho turco, en Turquía; el derecho austriaco,
en Austria; etcetera. Por ello se dice que las normas tienen un ámbito o

dimensión espacial. La determinación del ámbito de validez es de un particular interés, puesto que en gran cantidad de ocasiones es necesario-- determinar bajo qué norma se realizó determinado acto, para saber qué-- consecuencias se aplican, a quién y por quién.

Por último, las normas no valen para todos, es decir no se dirigen a todos los individuos. Las normas se dirigen a ciertas personas-- (denominadas "destinatarios"). Así por ejemplo, existen normas que valen sólo para los menores de edad; otras que valen sólo para los cónyuges;-- otras, sólo para los ciudadanos; otras, sólo para los comerciantes; etc.. Las normas tienen en consecuencia, un ámbito o dimensión personal de validez.

Las normas jurídicas pueden constar por escrito (Por ejemplo,-- en los códigos). En la mayor parte de los estados de hoy día, el derecho escrito es preponderante. La codificación del derecho presenta grandes-- ventajas para la comunidad política. La fijeza del derecho permite un-- grado considerable de certeza y seguridad, además de un amplio conoci-- miento del derecho.

Las normas jurídicas, sin embargo, pueden no estar escritas-- sino estar contenidas en los usos, costumbres o tradiciones que observan los miembros de la comunidad. Así por ejemplo, en las sociedades primi-- tivas se sabía que jurídicamente estaba castigado el homicidio, aunque--

ello no constara por escrito. Gran cantidad de actividades en el derecho moderno se encuentran reguladas por la costumbre y los usos (vgr. intercambios comerciales, etcétera). Aún más, muchas veces la costumbre paulatinamente cambiando el sentido del derecho escrito haciendolo elastico unas veces y estricto otras.

Son normas generales aquellas que se dirigen no a individuos-- en particular sino a un género de personas, es decir se refiere a las--- clases de comportamiento que pueden ser realizados por todos aquellos--- que se coloquen en el supuesto que la norma contempla, podria ser el caso de la constitución o de las leyes. Así por ejemplo una ley que establece que la persona que contraiga matrimonio tiene la obligación de--- vivir en el domicilio conyugal; se dirige sólo a las personas que celebren nupcias.

Por el contrario, las normas jurídicas individuales son aquellas que se dirigen a uno o varios individuos en concreto, es decir determinan el comportamiento de uno o varios individuos en una situación-- particular. Tal sería el caso de una sentencia que ordena a Juan a pagar una suma de dinero a Pedro o de una sentencia que declara que Juan y Maria han sido divorciados.

Hemos visto que la función del derecho es la de inducir a los individuos a realizar ciertos actos y abstenerse de hacer otros. para---

ello, el legislador (el órgano que establece la norma) impone una sanción en caso de que ciertos actos se realicen; así, por ejemplo, a los actos de matar, de lesionar o de robar se les hace condición de sanciones (vgr. Una pena de prisión).

Ahora bien, cuando una determinada conducta (ya sea matar, lesionar o robar) es condición de una sanción, entonces esa conducta se convierte en un delito (usando esta expresión en un sentido amplio, incluyendo al derecho civil, en cuyo caso se denomina, generalmente, hecho ilícito). De manera que, una conducta es un delito si el orden jurídico convierte a esta conducta en condición de una consecuencia de sanción.

La conducta que es condición de una sanción se entiende como jurídicamente prohibida. De ahí que los delitos (homicidio, lesiones o robo), en tanto que son condiciones de sanción, sean actos jurídicamente prohibidos. No es necesario que se señale expresamente que una cierta conducta se encuentra prohibida (esta indicación es normativamente superflua). Es suficiente que una conducta sea condición de una sanción, para entender que esa conducta se encuentra prohibida. Así por ejemplo, basta establecer que "el que mate deberá soportar una pena de prisión", para entender que jurídicamente, está prohibido matar, aunque esto último no se indique..

Por su parte, la conducta contraria a la condición de una sanción, es decir, la conducta que evita la sanción (vgr. No matar, no lesionar o no robar) es la conducta debida, esto es la conducta que debemos observar. En algunas ocasiones, la conducta debida puede ser descrita por el legislador en una expresión del tipo siguiente: "No se debe matar", "no se debe robar" etcétera. Esto por supuesto, no es necesario, basta con que el orden jurídico determine que matar o robar son condiciones de un acto de sanción para saber que el comportamiento contrario, esto es no matar o no robar, según el caso, son conductas debidas.

Los individuos violan o infringen su deber, es decir cometen un delito cuando su conducta es condición de una sanción.

Es responsable de un delito (o de un acto ilícito) aquel individuo que debe sufrir las consecuencias de sanción que a ese delito (o acto ilícito) se imputan. Si alguien se encuentra purgando la pena de prisión que se le impone al homicidio, entonces ese individuo es responsable del delito de homicidio. De la misma forma, si alguien debe sufrir la pena que se impone al robo, entonces tal persona es el responsable del delito de robo. Por regla general, el autor del hecho ilícito y el responsable coinciden; sin embargo, es importante destacar que no siempre el responsable de un delito (o acto ilícito) es su autor, es decir, el individuo que se tiene por hacedor del hecho ilícito. En efecto, puede suceder que un individuo sea el autor del hecho ilícito y que otro u otros sean los responsables del mismo, es decir que otros sean los que

deban sufrir las consecuencias de sanción que a ese delito le corresponde, de conformidad con una norma jurídica. El precepto bíblico de "yo-- soy Yahveh tu Dios, un Dios celoso que castiga la maldad de los padres-- (los actos ilícitos de los padres) en los hijos hasta la tercera y cuarta generación" (Ex. XX, 5) es un buen ejemplo de la no coincidencia entre los autores del acto ilícito (en el caso, los padres) y los responsables del mismo (los hijos hasta la tercera y cuarta generación) los-- cuales deben sufrir las consecuencias. Esto, que es un rasgo común del-- derecho primitivo, se presenta siempre que los hechos ilícitos son rea-- lizados por un órgano o por un miembro de un ente o persona colectiva-- (sociedades mercantiles, corporaciones, municipios, estados). Típica es-- en este caso, la responsabilidad a ocasión de un ilícito internacional.- Cuando, por ejemplo miembros del Estado A (vgr. Un contingente militar)- ocupa un territorio del Estado B, la sanción que B aplica (represalias o guerra), como consecuencia de ese acto, se dirige contra todos los individuos que pertenecen al Estado A y no sólo a aquellos que cometieron el hecho ilícito.

Existen dos grandes formas de aplicar la responsabilidad: La-- llamada responsabilidad por culpa y la conocida como responsabilidad ob-- jetiva o absoluta. En el caso de la primera, la aplicación de sanciones-- al individuo considerado responsable supone culpa por parte del actor-- del hecho ilícito tuvo la intención de cometerlo (o bien habiéndolo pre-- visto no lo impidió).

En el caso de la primera, la aplicación de sanciones al individuo considerado responsable supone culpa por parte del autor del hecho ilícito. Esto es, las consecuencias de sanción se aplican al responsable sólo cuando el autor del hecho ilícito tuvo la intención de cometerlo (o bien habiéndolo previsto no lo impidió. A la responsabilidad objetiva, por el contrario, no le importa la culpa del autor. Basta que el hecho ilícito se realice (con o sin culpa del autor) para que se apliquen las consecuencias de sanción al individuo considerado responsable (esto es, por lo general, el sistema de responsabilidad en los accidentes de trabajo). (1)

2.2

DERECHO DEL TRABAJO.

Al sistematizar el conjunto de normas que regulan la prestación del trabajo, se ha llegado a agruparlas en dos grandes apartados: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva define el derecho individual del trabajo como el conjunto de normas que fijan las bases generales y deben regular las prestaciones individuales de servicios, A efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

En este primer gran apartado, hay que considerar los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, efecto inmediato de la relación de trabajo.

a) Obligaciones del trabajador: Según la obra del maestro Mario de la Cueva, la principal obligación del trabajador es desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que se hubiera convenido. Pero, además y como obligación accesorias, hay que recordar el deber de fidelidad, que consiste en la obligación de no ejecutar acto alguno que pueda redundar en perjuicio de los intereses de la empresa. (artículo 134 L.F.T.).

b) Obligación del patrono: La obligación fundamental del patrono es la de pagar el salario como retribución por la energía recibida. Además, existen obligaciones accesorias: La de proporcionar al trabajador los materiales y útiles de trabajo, de guardar la debida consideración a la persona de los trabajadores; de extender certificados de buena conducta y eficiencia, cuando lo solicite el trabajador al separarse de la empresa; de conceder permisos y licencias para el ejercicio del derecho de voto, o para que el trabajador desempeñe alguna comisión sindical o estatal. (artículo 132 L.F.T.).

El trabajador tiene derecho a una jornada que no exceda al máximo considerado como el límite de la jornada normal. Por jornada de trabajo se ha entendido o bien el tiempo que el trabajador desarrolla de manera efectiva su energía de trabajo, o bien el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono. La primera definición, implica que los descansos durante las horas de trabajo no se computen en la jornada y que el trabajador pueda verse obligado a permanecer más de 8 horas en la negociación. La segunda parece más conveniente, puesto que permite al trabajador el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse etcétera. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 adopta la segunda definición.

Pero el principio de la jornada de 8 horas puede conducir a injusticias, como lo ha argumentado el maestro Mario de la Cueva. Es decir, las 8 horas pueden ser una jornada excesiva o peligrosa para la vida del trabajador (por ejemplo, el caso de los mineros, los busos). Así se ha admitido que la autoridad, a petición de los obreros y cuando se demuestra lo excesivo de la jornada, está en la obligación de fijar como jornada máxima una duración menor de ocho horas.

El principio de la jornada máxima debe atemperarse, también, considerando las necesidades de la empresa.

Lo que aquí se considera es el llamado servicio extraordinario, es decir, la prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias, entendiéndose por tales, según la definición de Mario de la Cueva, todas las necesidades de orden técnico o todas las exigencias de carácter económico de la empresa que obliguen a prolongar la jornada. Es principio admitido que la retribución del servicio extraordinario debe exceder a la asignada para las horas de jornada normal.

El derecho del trabajo a consagrado a favor del trabajador el descanso semanal y algunos días de descanso obligatorio. El fundamento del descanso semanal es el mismo que el de la limitación de la jornada de trabajo: El cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponerse de la fatiga que resulta del desarrollo de la energía de trabajo. Pero el descanso semanal debe permitir, también, dedicarse al desarrollo cultural y a la vida familiar. El descanso obligatorio, encuentra su fundamento en la vida ciudadana; el obrero debe poder festejar las conmemoraciones de la historia o los actos cívicos fundamentales.

Consagrar el derecho a los descansos condujo al debate sobre la retribución de éstos y llegó a concluirse que no es posible el gozo del descanso sin el goce del salario.

Con fundamento semejante al del descanso semanal fue establecido el del derecho de las vacaciones; no es un premio a la buena conducta del trabajador, sino responde a una necesidad biológica, social y moral del hombre. Para poder fijar el periodo de vacaciones, se ha seguido en la legislación el principio de la proporcionalidad de éstas con los años de servicios, pero el periodo así fijado puede aumentarse en los contratos individuales o colectivos de trabajo. Dicho periodo, debe estar remunerado ya que, en otra forma, no se alcanzaria el propósito de la institución.

Hay que señalar que el legislador persigue un fin específico-- al señalar como derecho de los trabajadores un periodo de vacaciones y-- que dicho fin se desnaturalizaría si se permitiera cambiar este derecho por otra prestación, como sería la indemnización a cambio de las vacaciones no concedidas.

Hemos visto que la obligación fundamental del patrono es pagar el salario al que tiene derecho el trabajador por la prestación del servicio.

Hay que distinguir el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, este último llamado también salario a destajo.-- En la primera forma de retribución- explica Mario de la Cueva-, se calcula el salario atendiendo al tiempo (jornada diaria de trabajo; semana-

o mes), independientemente del resultado que se obtenga del trabajo, en tanto en la segunda se toma en cuenta principalmente el resultado del trabajo. En esta última forma ha de tenerse en cuenta que la retribución que perciba el trabajador ha de ser tal que equivalga al salario mínimo.

El salario se rige por el principio de la igualdad. Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Dicho principio debe entenderse en relación con el que pretende que a mejor trabajo mejor salario.

El derecho del trabajo- ha escrito el maestro Mario de la Cueva- podría construirse sobre la idea del salario mínimo, pues si la finalidad de este estatuto es asegurar al hombre una existencia decorosa-- en la vida social, la fijación del nivel mínimo en la escala social es-- la idea del salario mínimo o salario vital, por lo que el problema es-- fundamentalmente político, pues se reduce a determinar el mínimo de necesidades que han de satisfacerse, teniendo en cuenta también las posibilidades de la industria.

La protección al salario se traduce en normas que tienden a-- asegurar, a cada trabajador, la percepción efectiva de la remuneración-- que le corresponde por la prestación de sus servicios. Esta protección,-- comprende varios aspectos: Protección contra los abusos del patrono (entre otras prohibiciones la de pagar el salario en especie y establecer--

tiendas de raya, de imponer multas, descuentos o comprensaciones, la deducir el salario), contra los acredores del trabajador (el salario inembargable), contra los acredores del patrono y la protección a la familia del trabajador.

El segundo gran apartado del derecho del trabajo, el derecho colectivo, comprende las siguientes instituciones: a) La libertad de asociación que es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes; b) La asociación profesional es la organización permanente de los trabajadores y patronos; c) El contrato colectivo de trabajo que es el pacto que regula la relación entre las asociaciones profesionales de trabajadores y los patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios; d) El reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas que permiten el desarrollo del trabajo y la aplicación del contrato colectivo; e) Los métodos procesales para resolver los conflictos colectivos de trabajo y f) El derecho de huelga.

Siendo el contrato colectivo de trabajo la institución central del derecho colectivo del trabajo, merece consideraciones más amplias; a través del contrato colectivo, la asociación profesional de los trabajadores alcanza su fin inmediato, que es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores. El contrato colectivo fija las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

Se ha intentado fijar el contenido del contrato colectivo de--
trabajo. Dicho instrumento comprendería las partes siguientes:

a).- La envoltura. Son las normas sobre la duración, revisión-
y terminación del contrato y aquellas que determina la empresa o empre--
sas en que habrá de regir.

b) El elemento obligatorio, que comprende las normas que tra--
tan de asegurar la efectividad del contrato colectivo (aquellas que pre-
veen la formación de comisiones mixtas de conciliación y arbitraje, o---
que fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del--
elemento normativo, etcétera) y las normas que fijan las obligaciones a-
cargo de la asociación profesional obrera frente al empresario y de éste
ante aqueélla (por ejemplo, la obligación del patrono de proporcionar un
local al sindicato).

c) El elemento normativo es decir las normas que fijan las----
condiciones generales para la prestación individual de los servicios,---
son las que regulan la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones,--
los salarios y, en general, las obligaciones que adquiere cada empresa--
rio frente a cada trabajador y las que asume cada obrero frente al pa---
trón. En el elemento normativo caben también ciertas cláusulas que esta-
blecen obligaciones del empresario frente a la comunidad de trabajadores
(vgr. la obligación de proporcionar hospitales, campos deportivos, etc.)

2.3

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Como la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad, en el ámbito laboral. El derecho procesal del trabajo es sumamente reciente; tanto es así que, incluso, las novedosas reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980 constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy por nuestra materia, la cual ha sido criticada, pero nadie pone en duda que ella, día a día, va adquiriendo una mejor y más clara estructura de sus conceptos e instituciones.

Como ya se indicó, el concepto estricto del derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a decir el derecho (como jurisdicción), sino que concilia, dicen el derecho y lo construyen, como acertadamente lo indica el licenciado Francisco Ramírez Fonseca en su libro "La prueba en el procedimiento laboral".

La mayoría de los autores procesalistas definen al derecho--- procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las--- normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

El maestro Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el manteni--- miento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales". (2)

Por su parte, Armando Porras y López lo define como aquella--- rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado--- respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los--- puntos de vista jurídico y económico. (3)

Francisco Ramirez Fonseca, al analizar acertadamente las tres--- funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabajo como el conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser--- ésta posible, a resolverlos por la vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de-

facultades. (4)

Finalmente, el maestro Francisco Ross Gámez, de la Escuela de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, manifiesta que el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales.

De todo lo anterior, se infiere que el derecho procesal del trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

2.4

CONFLICTOS LABORALES.

Se ha pretendido encontrar una definición adecuada para los conflictos laborales que abarque las diferentes situaciones que éstos comprenden, pero en virtud de la variedad de causas que pueden dar lugar a dichos conflictos, pugnas o diferencias, realmente no es posible haberlo puesto que tendríamos tantas definiciones como conflictos nos podemos imaginar y se nos presente ya que éstos aparecen desde el momento en que existe una relación obrero-patronal. Así pues, únicamente nos---

concretaremos a mencionar algunas de las múltiples definiciones que se han elaborado.

Eugenio Pérez Botija, nos expone: "con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que puedan producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto una sanción justa a uno de sus empleados". (5)

En esta definición podemos observar lo anteriormente expuesto, ya que en ella se fijan los límites e importancia que puede tener un conflicto laboral, más no hace mérito a las causas esenciales del mismo, ni las partes que intervienen en él.

Ernesto Krotoschin, nos dice "por conflictos de trabajo en sentido amplio se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un patrón y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patrones (convención colectiva de trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleado o un trabajador y el estado". (6)

Esta definición aunque más teórica que la anterior, nos parece incompleta ya que no menciona los conflictos inter-obreros, inter-patronales e inter-sindicales.

Rodolfo Zepeda Villareal, nos proporciona la siguiente definición: "Se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos y deberes - de la relación de trabajo- incapaz de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo"(7)

Este autor nos habla de la "coincidencia de dos o más derechos o deberes..." que más bien creemos que trata de referirse a la pretensión de uno de los interesados y a la resistencia del otro, motivando el conflicto laboral, puesto que no se puede satisfacer dos pretensiones contrarias a la vez.

J. Jesús Castorena, espone que: "Conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, por motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas, de los contratos y de las relaciones de trabajo".(8)

Este autor como los anteriores tampoco nos señala cuáles son-- las causas que hacen surgir estas diferencias o pugnas entre las dos--- clases, o sea, la obrera y la patronal sino que se encuentra incluido lo definido dentro de la definición al expresar "Conflicto de trabajo es--- toda diferencia..."

El Dr. Mario de la Cueva, nos propone la siguiente definición: "Los conflictos del trabajo son las diferencias que se suscitan-- entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cu--- plimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".(9)

El Dr. Alberto Trueba Urbina, sin proporcionar una definición-- sobre lo que podemos entender por conflictos laborales nos habla de---- ellos en su comentario al artículo 751 de la Nueva Ley Federal del Tra-- bajo de 1970 en la página 338 haciendo la siguiente referencia: "Por---- conflicto o diferencias laborales se entienden las desavenencias, difi-- cultades o choques entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, con motivo de las relaciones laborales o de la ley".

De lo anterior podemos colegir que todo conflicto, pugna, cho-- que o diferencia, será entre los dos elementos básicos de la producción, (capital y trabajo) por motivo de alcanzar una superación en sus preten-- ciones.

2.4.1 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS.

Elaborar una clasificación completa de los conflictos laborales resulta una tarea tan ardua y compleja como dar una definición de los mismos, por lo que encontrándonos con los mismos obstáculos esbozados en el inciso anterior nos limitaremos a exponer una clasificación que si no es tan amplia como quisiéramos por lo menos podemos aceptarla como general.

Para tal clasificación partiremos de dos tipos de conflictos que consideramos como los más importantes y vienen a constituir la base de la misma:

a).- Conflictos individuales; y

b).- Conflictos colectivos.

Antes de dar una definición o exponer que podemos entender por cada uno de ellos, es necesario diferenciarlos de manera concreta para no llegar a confundir unos con otros, una de las diferencias básicas es en razón de los sujetos que tienen intervención en cada uno de ellos, así tenemos que en los conflictos colectivos intervendrán siempre un grupo o sindicato, y por el contrario en todos los conflictos individuales

Intervendrán los trabajadores y patrones en una forma individual.

En los términos "Conflicto individual" y "Conflicto colectivo" no se debe confundir su fundamentación con la unidad cuantitativa, o sea, con el número de personas que tengan o puedan tener intervención en el conflicto, pugna o controversia laboral, sino que la diferencia de dichos términos radica en los diversos fines que mediante la reclamación en cada caso se persigue y en las formas de llevarse a cabo el ejercicio de la acción.

Conflictos individuales.- Este tipo de conflictos se presentan en las relaciones laborales que existen entre trabajadores y patrones, sin embargo, es pertinente aclarar que en este caso es irrelevante el número de trabajadores o patrones que intervienen en la controversia ya que este tipo de conflictos se caracteriza por la calidad individual de los sujetos que los protagonizan no por el número de los mismos; y principalmente por el objeto o motivo de la controversia que suele ser el incumplimiento del contrato de trabajo, ya sea por despido, por horas de trabajo, por multas a los trabajadores, en fin mil situaciones mas que no nos es posible enumerar pues son tan variadas y caprichosas como la realidad lo permite. Lo que si debemos subrayar, es que este tipo de conflictos no lesiona directamente los intereses de la colectividad laborante en la empresa o industrias en donde se presentan.

Conflictos colectivos.- Por este tipo de conflictos entendemos las pugnas o diferencias que surgen entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, ya sean generados por situaciones de carácter--- profesional general o bién en relación con el contrato colectivo de trabajo o el contrato ley.

Como se desprende de las anteriores líneas grande es la importancia que revisten este tipo de controversias, ya que traen aparejadas--- consecuencias de orden económico, pues afectan a la producción y en general al público consumidor, y lo que comienza como problema de una sola empresa o industria puede llegar a tener consecuencias imprevistas y--- desproporcionadas como sería por ejemplo, una huelga a nivel nacional--- que vendría a resquebrajar la economía del país, así tenemos que las situaciones que pueden presentarse y la magnitud del riesgo de las mismas--- derivan de la naturaleza de estos conflictos, pues facilitan la coalición--- de trabajadores motivada por el impulso natural y humano de la solidaridad de clases, o sea que el ser humano por naturaleza tiende a hacer suyos los problemas del compañero con quien convive y se identifica--- en necesidades e ideales. Por eso en nuestra opinión este tipo de conflictos puede tener una motivación de carácter individual cuando los que en él intervienen vean en el mismo la posibilidad de realizar el principio de solidaridad; y traducen la situación colectiva en problema de--- dignidad y honor de clase o grupo.

Considerando las diferentes fuentes del derecho laboral podemos formar el siguiente cuadro de los conflictos laborales.

I.- OBRERO PATRONALES.

A.- Individuales Jurídicos.

B.- Colectivos.

a).- Jurídicos.

b).- Económicos.

II.- INTER-OBROS:

A).- Individuales.

B).- Colectivos. (De carácter jurídico exclusivamente).

III.- INTER-PATRONALES:

A).- Individuales.

B).- Colectivos. (De carácter jurídico exclusivamente).

IV.- INTER-SINDICALES.

I.- CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES.

A).- Individuales jurídicos.- Nos parece que este tipo de controversias son las que con mayor frecuencia se presentan en la práctica, ya que tienen su fuente inmediata en las relaciones de trabajo o sea que se originan en la relación directa que se establece entre patrón y trabajador, amén de ser el medio de toda nuestra legislación laboral por--- ser los conflictos que afectan en forma directa los intereses de los--- trabajadores individualmente y de los que podemos derivar los demás conflictos de la clasificación de referencia.

Estas diferencias surgen básicamente con motivo de la aplicación de la ley, o bien tienen como causa el incumplimiento del contrato de trabajo o relación laboral entre trabajadores y patronos ya sean éstos últimos personas físicas o morales.

Para identificar este tipo de controversias es irrelevante el número de trabajadores que intervengan como ya habíamos dejado asentado, pues el hecho de que sean varios los que se encuentren involucrados en el mismo no le quita su naturaleza individual, la resolución de tales--- pugnas se encuentran en manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje-

cuyo procedimiento está establecido en los artículos 685 a 864 de la ley.

B).- Colectivos Jurídicos.- Este tipo de conflictos tienen como fuente los mismos elementos que los tratados anteriormente, ya que--- también toma como fundamento las violaciones que pueden llevarse a cabo por el contrato o relación de trabajo por motivo de despido, riesgos---- profesionales, salarios, horas extras, etc., la diferencia fundamental-- entre este tipo de conflictos y los individuales es que la litis o pugna surge entre un sindicato de trabajadores por una parte, en contra de uno o más patrones.

Las características de ser un conflicto colectivo y además jurídico es que se toma como referencia la interpretación legal que se--- hace del contrato o relación laboral, es decir, un conflicto será jurí-- dico cuando intervengan en él una interpretación de la ley que lo fundamenta.

El procedimiento laboral que se debe seguir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la resolución de este tipo de conflictos-- lo encontramos establecido en los artículos 685 a 864 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Una garantía o derecho que tienen los trabajadores cuando se les está violando sus derechos por incumplimiento del contrato colectivo de trabajo es el ejercicio de la huelga que, como se sabe, es una suspensión temporal de las relaciones laborales que se llevan a cabo por una coalición, por lo cual entendemos el cuerpo de un grupo de trabajadores para obtener la defensa de sus intereses que tendrá por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción para que no se sufra una crisis entre el trabajo y el capital, otro de los fines de dicha coalición será la de velar por el fiel cumplimiento y una legal distribución de la participación de utilidades que con demasiada frecuencia no se lleva a efecto de una forma equitativa. Por lo que el derecho a la huelga es un derecho social a que los trabajadores sindicalizados tienen acceso para llegar a obtener las mejores condiciones de trabajo y dejar atrás las penurias que en la época porfirista llegaron a padecer.

El hablar de los conflictos laborales conforme a su naturaleza Carlos García Oviède, nos dice: "En cuanto a su naturaleza, los conflictos entre trabajadores y empresarios son en primer término jurídicos, porque afectan al contrato de trabajo en una de sus estipulaciones o incidencias, es el derecho y es al derecho y con soluciones jurídicas a quien incumbe resolver, son también económicos, cuando atañan a la producción y ya que en ellos juegan preferentemente intereses de ésta índole en las partes que contienden, son también a veces, conflictos colectivos de orden público". (10)

Si un contrato de trabajo llega a tener vicios en sus estipulaciones afectando así los intereses de una de las partes, es necesario que se subsanen por medios legales basándose para ello en la norma jurídica laboral para poder establecer la equidad entre las partes y darle así un dinamismo que nuestra ciencia requiere, tomando siempre en consideración que el derecho laboral es un derecho social que tiende a velar por los beneficios de la clase laborante.

J. JESUS CASTORENA, con respecto a los conflictos colectivos-- jurídicos nos expone: "Es la diferencia que afecta a una comunidad, como resultado de la inoperancia del régimen jurídico preestablecido. Se trata de la violación generalizada y repetida en perjuicio de los miembros de la colectividad y de la colectividad misma". (11)

B).- Colectivos Económicos.-En estos conflictos de carácter--- económico se puede apreciar la gran importancia de que se encuentran revestidos los sindicatos, así como la fuerza que pueden llegar a desarrollar ya que en estos conflictos los sindicatos tienen pugnas con uno o--- más patrones cuando a sus agremiados se les somete a una explotación sin contemplación alguna, cuando los derechos obreros no son satisfactorios, en otras palabras, los sindicatos obreros tienen la obligación de velar por el bienestar de sus agremiados, de conseguirles nuevas formas de--- trabajo que les favorezcan al grado de que cada día que pasa sean menos explotados por la clase capitalista, pero al parecer, esta obligación no se ha entendido en esta forma porque los líderes sindicales por lo único

que velan es por una situación económica personal que les permita vivir de una manera desahogada sin tomar en consideración los sacrificios de la clase laborante para conseguir un triunfo más en sus derechos como lo es el de la huelga.

El aspecto del poder sindical se puede apreciar nítidamente en este tipo de conflictos, ya que pueden lograr el cese colectivo de trabajo de una o más industrias cuando sus causas son fundamentadas en algún valor real para la colectividad laborante como puede ser el aumento racional y equitativo del salario o también cuando se encuentra sin justificación el mal trato hacia sus agremiados por parte de los patrones, o en los despidos injustificados, lo que da como resultado que los obreros ejerciten su derecho de huelga para que les sean oídos en forma legal sus peticiones, que se someterán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea que se declaren precedentes o no y no se afecten en forma errónea a los factores de la producción. Pero también estos derechos pueden ser ejercitados por los patrones tomando en este caso el nombre de paro.

La obligación de las juntas en éste caso es que las partes lleguen a un convenio en la etapa de conciliación, para evitar que se prolonguen estas situaciones en detrimento de obreros y patrones, y no se llegue a dictar el Laudo Colectivo-Económico, cuya tramitación la encontramos establecida en los artículos 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo.

decimos también que los conflictos laborales de naturaleza--- económica son los que se refieren al fenómeno de la producción directa-- mente como es el mercado, costos, remuneraciones injustas, intensidad o disminución de labores, situaciones como éstas no estudiadas por la ciencia del derecho sino por la economía, que se encargará de estudiar meti-- culosamente los movimientos que deberá de ejecutar cada obrero, dividir-- cada proceso colectivo en sus más simples operaciones, regular el ritmo-- y la marcha en la producción, en fin el aumento de la productividad para que al obrero le toque un emolumento suplementario al salario original.

Esta división de los conflictos en jurídicos y económicos tam-- bién la encontramos en la jurisprudencia mexicana que nos los define en-- la ejecutoria del día 4 de octubre de 1935 en el tomo 280/35, secc. se-- gunda que a la letra dice:

"Conflictos de carácter jurídico son los suscitados con motivo-- de la interpretación y aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de las cuales las Juntas desempeñan una verdadera función ju-- risdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del-- servicio, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el Derecho, crean--- las normas que han de regir las relaciones obrero patronales".

II.- CONFLICTOS INTER-OBROS.

Este tipo de conflictos los podemos contemplar en algunas ocasiones dentro de las empresas fuertes donde prestan sus servicios gran número de obreros, ya que puede ser motivo de querer superar su situación dentro de la empresa a medida que aumenta su antigüedad en el trabajo, es decir, un empleado presta sus servicios en determinada empresa por X tiempo llega el momento en que tiene el deseo de alcanzar un puesto de mayor importancia que el que se encuentra desempeñando, para aumentar, como consecuencia lógica sus ingresos económicos, este derecho al ascenso lo encontramos fundamentado en la propia Constitución Política en su artículo 123 fracción VIII que a la letra nos dice:

"Los trabajadores gozarán del derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, actitudes y antigüedad".

De estas líneas se desprende que: Por antigüedad debemos entender primeramente, el historial o el comportamiento que ha tenido el trabajador en el transcurso del tiempo que lleva prestando sus servicios en la empresa es decir, su capacidad, comportamiento, experiencia adquirida, el empeño que ha puesto al desarrollar su labor, la puntualidad o impuntualidad en su trabajo, etc., así nos encontramos que una serie de trabajadores que tienen un determinado tiempo en la empresa y quieren---

ocupar un peldaño más o escalafón, siendo en ocasiones causa de los conflictos de que veníamos hablando, porque el ascenso trae como consecuencia una serie de derechos, obligaciones, dignidades y sobre todo lo que es fundamental, una mejor remuneración a la que todo trabajador aspira.

El escalafón, viene a ser un derecho legítimo del empleado que tiene aptitudes para ocupar un puesto de mayor jerarquía, gracias a sus inquietudes y aspiraciones de superación personal ya que el obtenerlo---mejorará su condición tanto económica como social y demás prerogativas-- que siempre se encuentran circunscritas a un puesto de mayor responsabilidad.

Para lograr que los Ejecutivos de una empresa o industria lleven a cabo un justo sistema escalafonario deberán combinar varios elementos como son la libre elección, la antigüedad y sobre todo, lo más---importante, la capacidad. La libre elección se deja únicamente para los empleados que se encuentran desempeñando un cargo o puesto de confianza, los conflictos inter-obreros exclusivamente tendrán el carácter de jurídicos, ya que como podemos observar estas situaciones nunca podrán tener como consecuencia un desequilibrio entre los factores de la producción, esta clasificación se subdivide en conflictos inter-obreros individuales y conflictos inter-obreros colectivos.

Los conflictos inter-obreros de carácter individual se nos---
presentan cuando nos encontramos con dos trabajadores que tienen el mis-
mo deseo, capacidad y antigüedad para alcanzar el ascenso dentro de la--
misma empresa. Conflicto inter obrero colectivo lo podemos contemplar---
cuando la pugna existe entre uno o más obreros y un sindicato o agrupa--
ciones sindicales, ya que en este caso no tendremos un conflicto colec--
tivo sino que se forma lo que conocemos como una pugna, choque o conflict
to inter-sindical.

Por lo que hemos podido observar en la práctica para lograr un
ascenso, los trabajadores llegan al grado de perder la dignidad, deci--
mos esto porque no se concretar a poner el empeño suficiente y la aten--
ción necesaria en el trabajo que ~~desarrollan~~, sino que estas cualidades-
las aplican a la sumisión y adulación a sus jefes inmediatos para poder-
alcanzar su objetivo que después cumplirán con sobremarcada ineptitud,--
ya que desafortunadamente los ascensos siempre se otorgan por favoritis--
mos, por el clásico "Dedaso" que existe desde los altos funcionarios----
hasta los sencillos obreros que tienen un buen "Padrino" y por lo mismo-
encontramos que como el mexicano ya se ha adaptado a esta frustrante si--
tuación, ni siquiera se toma la molestia de reclamar a la compañía en---
que presta sus servicios por considerar que se ha cometido injusticia en
el escalafón y que no se ha tomado en cuenta la capacidad o el empeño de
muchos en desarrollar sus labores, debido a lo anterior, es menester que
los inspectores de trabajo tengan presente los requisitos necesarios pa-
ra el escalafón y cuál de los trabajadores es el idóneo para obtenerlo--
cumpliendo con ello un derecho Constitucional que tiene cada trabajador-

y someter en su caso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje éste tipo de conflictos cuando sea necesario en beneficio de la clase laborante--- que día a día trata de superarse.

III. CONFLICTOS INTER-PATRONALES:

Estos conflictos surgen entre los patronos como se desprende de su título y con motivo del contrato colectivo de trabajo o de alguno de los puntos que se encuentran establecidos en el mismo, siendo de carácter jurídico exclusivamente y pueden ser individuales o colectivos.-- Tendrá el carácter de individual cuando el conflicto se lleve a cabo entre patronos actuando individualmente y colectivo cuando la pugna o conflicto se lleve a cabo entre los patronos contra agrupaciones patronales, o también, cuando esas pugnas o diferencias surjan entre las agrupaciones sindicales para protegerse de los "abusos" de los trabajadores,---- cuando les lleguen a exigir prestaciones "elevadas".

IV. CONFLICTOS INTER-SINDICALES:

Fundamentalmente, este tipo de conflictos surgen con motivo del contrato celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos para establecer las condiciones de trabajo que se deban realizar en una o más empresas.

También suelen surgir estos conflictos cuando se encuentre en disputa un cliente con el que hay que celebrar el contrato colectivo, por lo que--- varios sindicatos se ponen a sus órdenes para que se celebre con el sindicato mayoritario.

Otro motivo del conflicto lo encontramos cuando en los contratos que se celebren no se encuentren fundamentados los requisitos necesarios establecidos por el artículo 123 Constitucional, o bien en la Ley Federal del Trabajo, es decir, cuando se encuentren celebrados de una--- manera que afecten negativamente a los trabajadores.

2.4.2 LA NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

Hemos podido observar a través de estas páginas que los conflictos de trabajo surgen desde que existe patrón y obrero, sin embargo, estas diferencias se han sometido primero a la voluntad de las partes--- prevaleciendo el interés del más fuerte, después a los usos impuestos--- por la costumbre, posteriormente al Derecho Civil, pero podemos afirmar que estos conflictos adquieren naturaleza y fisonomía propios cuando--- surgen como pugna entre los diferentes componentes de derecho laboral, o sea, que la naturaleza específica de estos conflictos lo que los hace--- ser verdaderamente conflictos jurídicos o económicos de trabajo, está--- condicionada por el derecho autónomo que les corresponde o sea el derecho laboral mexicano que brota como derecho autónomo con la promulgación

del artículo 123 Constitucional, que junto con el artículo 27 de nuestra norma suprema viene a integrar la parte revolucionaria e innovadora de la Constitución Mexicana, el primero en materia laboral, el segundo a considerar a la propiedad como función social, pero ambos colocando a nuestro país en situación de gran relevancia y dignidad.

Decimos que el derecho del trabajo es autónomo porque aún cuando tiene relación con las demás ramas de derecho no se confunde con ellas ni está subordinado, porque el constituyente del diecisiete quiso elevarlo al rango de primera norma al formar capítulo especial en nuestra Carta Suprema con características propias y distinguiéndose de las demás ramas del derecho, aún del derecho civil del que durante mucho tiempo formó parte y con el que a menudo se le trata de equiparar.

Ahora bien al hablar de la realidad práctica encontramos que surgen los conflictos laborales en el afán del hombre por superarse y así tenemos que la clase obrera quiere mejorar sus condiciones de vida mediante la percepción de salarios justos, el equitativo reparto de utilidades, mejores prestaciones y condiciones de trabajo etc. ; debemos tomar en consideración que todo aquello que sea en beneficio para la clase trabajadora lo es para la colectividad de la que forma parte, pues la evolución de determinado grupo social depende mucho del fenómeno producción y éste será en mayor o menor grado positivo en relación con ciertos factores naturales económicos y principalmente el factor trabajo cuya cuantía y calidad dependa del bienestar del trabajador.

Por lo que consideramos que una de las diferencias del derecho laboral-- con otras ramas del derecho es la trascendencia y repercusión de los--- conflictos laborales en el medio social, ya que en las controversias de-- derecho privado las consecuencias se limitan al interés particular,----- mientras, que en las de derecho laboral rebasan la esfera individual---- porque pensamos que la calce trabajadora es como un termómetro que re--- gistra el estado de normalidad o bién la respuesta de un organismo a--- cierto mal, y así tenemos que aún cuando existe quienes afirman que el-- derecho laboral es un derecho simplemente público, por considerar que es superfluo calificarlo de derecho social, como expresa el maestro RAFAEL- DE PINA, (12) "...Lo cierto es que no existe rama alguna del derecho que-- no sea social, en el verdadero y propio sentido que tienen esta palabra". Nosotros consideramos que la característica fundamental del derecho la-- boral es precisamente la de ser un derecho social, en el sentido que---- trata precisamente de equilibrar los distintos elementos y factores de-- determinado grupo para una mejor convivencia y evolución del mismo,----- principalmente mediante la práctica del principio de equidad.

Tan es así que la solución de los conflictos de carácter labo-- ral no compete a los tribunales que tienen un carácter patrimonial sino-- que son resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuya fun--- ción y carácter son preponderantemente sociales. Ahora bién como su nom-- bre lo indica en el procedimiento laboral ante estas Juntas existe una-- etapa conciliatoria, en esta fase del procedimiento se trata de que las-- partes afinen sus intereses controvertidos obteniendo una solución justa y expedita, para evitar la fase contenciosa propiamente dicha que les---

puede reportar perdida de tiempo y molestias.

Al respecto el Doctor ALBERTO TRUEBA URBINA refiriendose al--- periodo de conciliación nos dice: "Entendemos por conciliación los actos de las partes que por si mismas, o con 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 auxilio de los trabajadores". (13)

Como las siguientes etapas conforme a las cuales los trabajadores dirimen sus conflictos se encuentran propiamente dentro del procedimiento laboral, posteriormente en este trabajo las analizaremos en lo particular.

2.5

AUTORIDADES LABORALES COMPETENTES.

Encontramos primeramente como autoridad laboral competente a-- la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la cual surge por decreto-- publicado el 31 de julio de 1940.

Las funciones que actualmente tiene esta Secretaría son: "Vigilar la observación y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123. apartado "A" y demás de la Constitución Federal, de la Ley Federal del Trabajo, y sus reglamentos; procurar el equilibrio de los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales; intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y Relaciones Exteriores; en la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo, en la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas, en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores, elevar la productividad del trabajo, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; establecer el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento; vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Locales de Conciliación y de la administración de las Juntas Locales de Conciliación y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de la jurisdicción federal; llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal".

Asimismo encontramos como autoridad laboral competente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuyas funciones son las siguientes: "Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; interponer

los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato, y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas".

Encontramos también como autoridad laboral competente al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento el cual tiene como objetivos los siguientes: "Estudiar y promover la generación de empleos; promover y supervisar la colocación de los trabajadores; organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y registrar las constancias de habilidades laborales". La creación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento es un medio a través del cual se instrumenta el derecho al trabajo con-- signado en el artículo 5º Constitucional.

Es un servicio público que el estado proporciona y tiene por objeto evitar dentro de lo posible, el desempleo y procurar el adiestramiento al-- trabajador.

Aunada a las anteriores autoridades nos encontramos a la Ins-- pección del Trabajo, la que tiene como funciones las siguientes: "Vigi-- llar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la-- autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y aco--

piar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones, y las demás que le confieran las leyes".

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos como autoridad--
laboral competente tiene una dirección técnica con los siguientes debe--
res y atribuciones: "Realizar los estudios técnicos necesarios y apro--
piados para determinar la división de la república en zonas económicas,-
formular un dictamen y someterlo al consejo de representantes; proponer--
al consejo de representantes modificaciones a la división de zonas eco--
nómicas, siempre que existan circunstancias importantes que las justifi--
que; practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y a--
propiados para que las comisiones regionales y el consejo de represen--
tantes puedan fijar los salarios mínimos; sugerir la fijación de los sa--
larios mínimos profesionales; publicar regularmente las fluctuaciones--
ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida,-
para cada una de las zonas económicas a que se refiere la fracción III--
del artículo 557 de la Ley Federal del Trabajo; resolver, previa orden--
del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las---
fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo
de los salarios, y las demás que le confieren las leyes".

Dentro de las autoridades laborales competentes nos encontra--
mos también a las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos; estas--
comisiones funcionan en cada una de las zonas económicas en que se divi-

de el territorio nacional y su creación obedece a que la republica tiene zonas de lo más variado en producción, población, y riquezas naturales.- Esta realidad debe tomarse en cuenta, para la correcta fijación de los-- salarios. Estas comisiones tienen los deberes y atribuciones siguientes: "Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia-- de las sesiones; conocer del informe que someta a su consideración la--- Dirección Técnica de la Comision Nacional. Practicar y realizar directa-- mente las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, antes de-- dictar resoluciones. Fijar los salarios mínimos generales y profesiona-- les de su zona y someter su resolución al Consejo de Representantes de-- Comisión Nacional. Informar a la Comisión Nacional, cada quince días el-- desarrollo de sus trabajos, por lo menos y los demás a que les confieran las leyes.

La Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; esta autoridad laboral tiene a su--- cargo atribuciones de carácter económico y deben realizar estudios e in-- vestigaciones en el campo empresarial, su producción y ganancias a fin-- de que se pueda determinar las utilidades que pudieran corresponderle al trabajador en el caso de que existieran utilidades dentro de la empresa-- donde el trabajador prestara sus servicios.

Asimismo encontramos como autoridades competentes a las Juntas Federales de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación, las Jun-- tas Federales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conci--

liación y Arbitraje, las que por su importancia en el terreno procesal-- las estudiaremos por separado.

2.5.1

JUNTAS DE CONCILIACION.

Las Juntas son Locales o Federales; las primeras tienen su antecedente histórico en los estados de Yucatan y Jalisco en el año de--- 1915; su función y atribuciones son las mismas de las Federales en los asuntos de su competencia, además funcionan como Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos que tengan un monto no mayor a tres meses de salario. La reglamentación respectiva la encontramos en los artículos siguientes:

Art. 601.- "En las entidades federativas funcionarán Juntas--- Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas--- económicas que determine el Gobernador".

Art. 602.- "No funcionarán las Juntas de Conciliación en los-- Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conci--- liación y Arbitraje".

Art. 603.- "Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación, las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados.

Por lo que se refiere a las Juntas de Conciliación Federales-- fuerón establecidas por decreto de fecha 17 de septiembre de 1927, cuya finalidad sea que los trabajadores presenten sus quejas y demandas en-- los lugares que prestan sus servicios y no haya Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y se presenten conflictos de cuantía menor como es-- el de salario de tres meses de trabajo, tomando las características de-- un procedimiento especial. Estas Juntas de Conciliación Federales se encuentran reglamentadas por los artículos 591 a 600 de nuestra Ley.

2.5.2

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El origen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo encontramos claramente establecido en la fracción XX del artículo 123 de nuestra Carta Magna, aunque este mismo es de gran relevancia para el Derecho Laboral, por la naturaleza de este trabajo no entraremos al estudio de las discusiones y proyectos que tuvieron lugar para llegar a su formación, sino que únicamente nos limitaremos a exponer que dichas Juntas-- fueron creadas para dar solución a los conflictos que surjan con motivo de la relación capital-trabajo, pasando por alto las enconadas polémicas

que surgieron por parte de los intereses industriales y los trabajadores cuando entró en vigor el artículo constitucional citado.

Estas Juntas conocen de los conflictos entre capital y trabajo y se encuentran integradas por un Representante del Gobierno e iguales--representantes del número por parte de obreros y patronos de conformidad con la convocatoria que expide la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y los Gobernadores de los Estados y el jefe del Departamento del---Distrito Federal de acuerdo con las disposiciones reglamentarias respectivas de la Ley.

A este respecto el maestro J. JESUS CASTORENA en su obra nos--dice: "La representación del Gobierno es una e indivisible la de las---clases sociales puede ser colegiada, y por lo tanto divisible, puede recaer en una o varias personas y corresponder a diversas ramas industriales. Esto significa que la multitud y la diversidad se hace o prevé por--razón de conocimiento, entendimiento, de experiencia, en las peculiaridades de las diversas ramas de la industria lo que sí es posible tratándose de trabajadores y patronos, no lo es respecto del Gobierno, cuya---intervención es de una sola especie y consiste en ajustar los puntos de--vista de los representantes a los reclamos del interés nacional, regio--nal o colectivo. La práctica de designar en las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, un representante del Gobierno titular y varios substitutos, es contraria a los textos positivos y a la naturaleza de la representación del Estado. Tiene el defecto de diluir la res-

ponsabilidad y substituir la unidad de criterio por la pluralidad de---
opiniones". (15).

No estamos de acuerdo con el párrafo anteriormente transcrito-
ya que el hecho de nombrar substitutos es crear una situación de seguri-
dad y certeza y no tiene porqué ser motivo para diluir responsabilidades
siempre y cuando se nombren personas idóneas para el desempeño de tal---
función, es decir, que dichos cargos sean eminentemente técnicos y no---
políticos para el cumplimiento eficaz e imparcial de la función encomen-
dada.

Los representantes obreros y patronales son designados de una-
manera democrática por el grupo a que pertenece, en convenciones o por--
medio de colegios electorales que se llevan a cabo conforme los dispues-
to en los artículos 648 y 649 de nuestra ley que nos dice;

Art. 648.- "Los representantes de los trabajadores y de los---
patrones en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas
de Conciliación permanentes serán elegidos en convenciones que se orga--
nizarán y funcionarán cada seis años de conformidad con las disposicio--
nes de este capítulo".

Art. 649.- "Se celebrarán tantas convenciones como Juntas especiales deban funcionar en la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Como dijimos anteriormente no abundaremos en este tema por no ser objeto principal de nuestro estudio; en cuanto al derecho que se tiene a elegir representante o ser elegido así como la intervención de la Autoridad Política, la designación de Delegados, convenciones electorales, etc.; simplemente diremos que se encuentran reglamentados bajo el Título Trece Capítulo Primero, artículo 648 a 675 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje desarrollará su función en dos formas a saber; en pleno, que se integra con el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos y en las Juntas Especiales de acuerdo con lo previsto en la Ley.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos que si bien pertenecen al Estado y éste lleva inbíbito el sentido político, sin embargo en sus actuaciones aparece como administrador, legislador o juez a través del ejercicio de las tres funciones o poderes supremos y podemos afirmar que la función jurisdiccional debe realizarse de una manera técnica, pues en la aplicación de la ley general al caso concreto es donde se hace patente la necesidad de justicia y equidad y para esto es preciso despojarse de intereses ajenos al eficaz cumplimiento de la función--

encomendada, por lo mismo decimos que nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje no pertenecen a ningún poder político, sino que son órganos--- autónomos o instituciones especiales de un Estado de Derecho Social derivadas del artículo 123 Constitucional, instituidas para conocer y resolver los conflictos que surjan con motivo de la relación capita-trabajo, así como también podemos decir que ejercen parcialmente una función-legislativa a través de la expedición de sus propios reglamentos.

LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Tienen su origen en el Decreto de 17 de Septiembre de 1927,--- expedido para reglamentar la competencia en relación con los conflictos de trabajo que surgieran en las zonas federales y cuyo artículo segundo nos habla de su objeto que es prevenir y resolver los conflictos colectivos e individuales entre patronos y obreros teniendo la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones; intervención se hará extensiva:

- a). Zonas Federales;
- b). En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.

c). En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más estados y las zonas federales.

d). En los conflictos o problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objetos la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República.

e). En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal.

La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se trate de:

I.- La industria minera y de hidrocarburos;

II.- La industria petroquímica;

III.- Las industrias metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio, fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y--

los productos laminados de los mismos;

IV.- La industria eléctrica;

V.- La industria textil;

VI.- La industria cinematográfica;

VII.- La industria hulera;

VIII.- La industria azucarera;

IX.- La industria del cemento;

X.- La industria ferrocarrilera;

XI.- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

XII.- Empresas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal y las que le sean conexas;

XIII.- Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y---
aguas territoriales;

XIV.- Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;

XV.- Contratos colectivos que hayan sido declarados obligato--
rios en más de una entidad federativa;

La integración de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje la encontramos establecidas en los artículos 605, 606 y 609 de la Ley Federal del Trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Rolando Tamayo y Salmorán; Las Humanidades en el Siglo XX; El Derecho Ed. Dirección Gral. de Difusión Cultural. UNAM. 2ª Edición, México 1975. Pág. 19.
- 2.- Alberto Trueba Urbina; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, 2ª Edición, México 1971. Pág. 74.
- 3.- Armando Porras López; Derecho Procesal del Trabajo. Puebla 1956.
- 4.- Alberto Trueba Urbina; Ob. Cit. Pág. 74.
- 5.- Eugenio Pérez Botija; Curso de Derecho del Trabajo. Ed. Sopena 2ª Edición, Madrid 1957. Pág. 96.
- 6.- Ernesto Krotoschin; Instituciones del Derecho del Trabajo: Tomo II.
- 7.- Rodolfo Cepeda Villareal; Concepto y Clasificación de los Conflictos del Trabajo. Revista del Trabajo, Tomo XXX, N° 119, México 1941. Pág. 16
- 8.- J. Jesús Castorena; Proceso del Derecho Obrero. Ed. Diderot 3ª Edición, México 1963. Pág. 32.
- 9.- Mario de la Cueva; Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Ed. Porrúa, México 1958. Pág. 32B.
- 10.- Carlos García Oviedo; Tratado Elemental de Derecho Social, Ed. Sopena, Madrid 1957. Pág. 43.
- 11.- J. Jesús Castorena; Ob. Cit. Pág. 33.
- 12.- Rafael de Pina; Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas 2ª Edición. México 1964. Pág. 11.
- 13.- Alberto Trueba Urbina; Ob. Cit. Pág. 119.
- 14.- J. Jesús Castorena; Ob. Cit. Pág. 48.
- 15.- J. Jesús Castorena; Ob. Cit. Pág. 37.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO.

3.1 Generalidades.

3.2 Principios Generales en el Procedimiento Laboral.

3.3 Disposiciones Generales del Procedimiento Laboral.

3.4 Etapas del Procedimiento.

3.4.1 La Primer Audiencia.

3.4.2 Medios de Prueba.

3.4.3 Laudo y Ejecución.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO.

3.1 GENERALIDADES.

El triunfo de la Revolución Mexicana es también el de la clase obrera ya que por causas reales que lanzaron al pueblo mexicano a la lucha fueron entre otras cosas el desequilibrio tan grande en la repartición de la riqueza principalmente en la distribución de la tierra;--- pues prácticamente el país se encontraba dividido en unos cuantos latifundios en los que los trabajadores mexicanos dejaban la vida en aras-- del sufrimiento y si éste era el panorama del campo no menos drástica-- era la condición del trabajador en las fábricas, en las que el problema era asentado por la competencia y otras situaciones a las que ya hemos-- hecho referencia. Por tanto al culminar la revolución en el año de 1917, los trabajadores ven el fruto de sus esfuerzo en el artículo 123 Cons-- titucional que ostenta las bases del derecho laboral cuyas normas tie-- nen la finalidad de brindar protección y tutelar los derechos de los--- trabajadores cuya situación era de ignominia antes de su expedición.

El Derecho Laboral está integrado por dos tipos de normas a---saber: las sustantivas y las procesales, mismas que se conjugan y son---instrumento para lograr la protección del trabajador quedando comprendi---do en este concepto, toda persona que presta un servicio físico o inte---lectual subordinado a una persona a cambio de un salario, como por ejem---plo; el obrero, el cocinero, el médico, el abogado etc.

En múltiples ocasiones se ha pretendido equiparar al derecho--procesal laboral a otras ramas del derecho, pero tenemos que insistir en este renglón en la autonomía de nuestro Derecho Procesal y en la fuente del mismo, el artículo 123 Constitucional, que nace al amparo de la pro---mulgación de nuestra Norma Suprema y cuya preocupación es tratar de en---contrar una solución adecuada a los conflictos motivados por las rela---ciones del capital y trabajo se palpa en la exposición de motivos del---mismo, como se desprende del siguiente texto:

"Sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre patrones y los trabajadores del país; se imponía en todo caso la omní---mada voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les----brindaba el Poder Público; se despreciaba en acervo, cuando se atrevfan---a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los----opulentos burgueses.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Los códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentemente con los principios seculares que los inspiraron, se desentendiende de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias; la Conciliación y el Arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema".

Se ha insistido también en la paridad procesal que debe existir como lo afirma el maestro Rafael de Pina, en su obra citada, al decirnos; "El Derecho del Trabajo, comprendido el material y el procesal, han sido también calificados "Como derecho de clase", con la visión de la legislación social falsa y peligrosa. Para rechazar esta calificación basta tener en cuenta que la Ley Federal del Trabajo, no está destinada a salvaguardar unilateralmente, los derechos de los trabajadores, sino regular, según el criterio de la Justicia Social que inspira la Constitución Federal de México, las relaciones obrero-patronales en forma que queden igualmente protegidos los intereses legítimos de los dos sectores de la producción". (1)

Creemos que el autor comentado no tomó en consideración la exposición de motivos, parte de la cual transcribimos, ya que en ella podemos encontrar el material suficiente para afirmar que no es posible

que se traten dentro del proceso igualitariamentea patrón y trabajador, porque el Derecho Laboral se creó principalmente para salvar "El incondicional apoyo que les brinda el poder público" a la clase capitalista; y además hemos dicho que el derecho procesal del trabajo nació precisamente como una reacción frente a este derecho procesal igualitario, ya que tuvo que establecer fórmulas tuteladoras en favor de los trabajadores con el objeto de compensar sus debilidades y poder asegurar al trabajador un mínimo de justicia dentro del proceso y con ello realizar el derecho social mismo que tiene una función reivindicadora para acabar-- con la mala distribución de los elementos de la producción en manos exclusivamente de patrones y propietarios. Para confirmar lo anterior recurrimos a nuestra ley en cuanto se refiere a su interpretación adecuada, como se desprende de lo establecido en el artículo 18 que a la letra nos dice:

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

Por su parte el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo nos-- dice: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

El artículo 3: "El trabajo es un derecho y un deber sociales-no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

O sea, que para la interpretación de las normas laborales---- tiene que tomarse en cuenta la justicia social que busca afanosamente-- un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo,-- estando íntimamente vinculado al bien común es decir, tener un trato--- libre para los hombres que trabajan y una consecuente distribución de-- los bienes de acuerdo a un profundo sentido humanitario; tomando en---- consideración, la tutela y el mejoramiento de la clase laborante.

Mediante el ejercicio de la acción procesal del trabajo, las partes llegan a dar por terminadas las pugnas surgidas con fundamento-- en el derecho; y el estado tiene que garantizar a las partes que se someten, la tranquilidad y la paz sociales. Por lo que el empleo de una-- técnica procesal adecuada es instrumento de altos servicios a la comu-- nidad, así como los objetivos jurídicos que se fija el Estado siendo--- este el motivo que tuvo en mente el legislador para que se llevara a--- cabo una reforma en nuestra Ley a fin de convertirla en expedita y ágil

satisfaciendo así en mejor forma las necesidades jurisdiccionales en materia laboral.

3.2 LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

El derecho laboral como sabemos está destinado a salvaguardar los derechos del trabajador, así cuando éste se ve lesionado y ofendido en los mismos acude a las Juntas de Conciliación o Conciliación y Arbitraje en demanda de justicia.

El procedimiento que se sigue ante estas Juntas se encuentra reglamentado por el Derecho Procesal Laboral que está constituido por un conjunto de normas adjetivas que reglan la conducta de las partes y del juez en el desarrollo del proceso a fin de restaurar el orden jurídico que ha sido violado.

Este procedimiento se ha tratado que sea lo más sencillo posible, razón por lo que el procedimiento laboral no requiere formalidades especiales, no es necesario que los escritos, comparecencias y promociones se encuentren revestidos de rigurosa formalidad, lo único que se requiere que éstos se encuentren firmados por los interesados o sus representantes para que sean turnados al pleno o a la Junta Especial que corresponda; es más el trabajador no tiene obligación en saber el nombre--

de su patrón sino únicamente basta que precise el lugar donde prestaba sus servicios y manifieste la clase de actividad que desarrolla la empresa en virtud de que no tiene por que conocer las cualidades jurídicas del patrón sino simplemente identificarlo. Así también exige que los escritos sean claros y firmados por los interesados o sus representantes, que precise los puntos petitorios fundamentando legalmente por razones de economía procesal.

El artículo 685 de nuestra Ley nos señala una serie de principios que deben seguirse dentro del proceso del derecho del trabajo-- por lo que a continuación lo transcribimos al pie de la letra: "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 derivan 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-- oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873-- de esta Ley".

a.- PUBLICO.- Este principio se manifiesta en el sentido de--- que los procesos en el Derecho Procesal Mexicano, deben desarrollarse--- frente a cualquier persona que así lo desee, pudiendolo observar sin impedimento alguno aún sin ser parte en el proceso, siempre y cuando guarde el debido comportamiento y no estorbe su normal desarrollo. Sólo por excepción se desarrollará a puerta cerrada, cuando así lo exija el Derecho, la moral o las buenas costumbres, dándose éste caso, sólo podran--- estar presentes las partes, el personal administrativo y las personas--- que directamente se encuentren relacionadas con el conflicto laboral que se ventila.

b.- GRATUITO.- En relación a éste principio, él Legislador,--- pretende apegarse a lo consagrado por el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; que señala en su ultima parte: "Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia, en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

c.- INMEDIATO.- A través de este principio la Ley Laboral,--- pretende que durante el proceso, las partes se encuentren en contacto--- directo con los representantes de cada sector, que integran la Junta de Conciliación y Arbitraje que a saber son los siguientes: El represen---

tante de los trabajadores, el representante del capital y el representante del estado.

El objeto de lo anterior, radica en que llegado el momento procesal de dictar resolución, se haga con pleno conocimiento y conciencia, pues al estar en contacto directo con el proceso que se siga en determinado conflicto laboral, estarán aptos para resolver y no sólo a probar y firmar el proyecto de dictamen que les presente el técnico a quien se lo hayan encomendado y que jamás ha intervenido en el desarrollo del proceso lo que le impide que se consiga el principio de inmediatez.

d.- PREDOMINANTEMENTE ORAL.- Se puede afirmar que el proceso en nuestro Derecho Laboral, se desarrolla de una manera mixta, porque es práctica común en los litigantes el que presenten sus promociones o alegaciones por escrito lo que no se prohíbe, pues con ello se da mayor elasticidad al proceso y se logra además una mayor economía, concentración y sencillez, pues se evita que los litigantes repitan una y otra vez sus conceptos para lograr claridad en los mismos, reduciendo la posibilidad de que se alargue innecesariamente las audiencias pues basta que se exhiba y ratifique el escrito que de antemano se ha preparado para que surta sus efectos legales, lo que conlleva a lograr la economía, concentración y sencillez en el procedimiento.

3.3 DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

SUPLENCIA EN LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA.- La Ley Federal del Trabajo de 1980, contempla hoy día una figura jurídica que anteriormente sólo se encontraba contenida en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y era aplicable exclusivamente en el Juicio Constitucional de Amparo, esta figura es la denominada: "La Suplencia en la Deficiencia de la Queja.

Con la adquisición de esta figura por el Derecho Laboral se pensó que la misma iba a dar por tierra con la igualdad que deben guardar las partes en el procedimiento laboral y que los patrones se encontrarían desprotegidos ante esta situación, porque al subsanar las Juntas de Conciliación y Arbitraje las deficiencias en la demanda que presentara un trabajador en contra de su patrón; la Junta se erigiría en juez y parte, porque por un lado interpondría las acciones que le correspondieran al trabajador y por la otra decidiría sobre su procedencia o improcedencia. Esto último sería absurdo, porque la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiera intentado nuevas acciones en contra de la parte patronal decidiera posteriormente resolver que las mismas son improcedentes.

El criterio que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican hoy en día, respecto de la suplencia en la deficiencia de la queja se limita única y exclusivamente; en que al notar irregularidades en la de-

manda del trabajador o deficiencias, le previene en el sentido de que--- exprese cual es la acción intentada o cuales son las prestaciones que--- demanda, otorgandole un término para que modifique o aclare sus acciones o prestaciones concediendole un plazo para ello.

b.- NOTIFICACIONES.- Una vez que se ha dado curso a la demanda, la junta del conocimiento procede a realizar las notificaciones, que son los actos mediante los cuales se hace saber una resolución judicial o--- administrativa a la persona que se reconoce como interesado en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal que traerá--- consecuencias jurídicas, también podemos decir que las notificaciones--- son un medio para enterar a las partes que intervienen en el proceso, de la resolución o determinación que haga el tribunal, es decir un mandato judicial para que ejercite el derecho que le corresponda.

Vicente y Caravantes, en su obra nos dice: "La citación y el-- emplazamiento pertenecen a la clase de notificaciones, y puede decirse-- que comprenden a éstas porque dan una noticia o ponen un acto en conocimiento de una persona, más la citación se diferencia de la notificación-- en que aquélla tiene por objeto no sólo el notificar un acto, sino que-- se comparezca a presenciarlo o a efectuarlo; y se distingue del emplazamiento en que se designa un día fijo para presentarse, más no un término como éste dentro del cual se verifique la presentación, y que se refiere a distintos actos". (2)

Así tenemos claramente una distinción entre estos medios de---
comunicación en el proceso laboral. A efecto de que se lleven a cabo las
notificaciones necesarias y se cumpla con la garantía de audiencia esta-
blecida en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, que impli-
ca la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a los actos
del poder público, y para que se practiquen las diligencias en las que--
los interesados deban intervenir; los litigantes en el primer escrito,--
comparecencia o diligencia deben designar casa óbica en el lugar de---
residencia de la Junta para oír notificaciones para los efectos del ar--
tículo 743 que nos dice: "La primera notificación personal se hará de---
conformidad con las normas siguientes:

I.- El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser--
notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, se-
ñalado en autos para hacer la notificación;

II.- Si está presente el interesado o su representante, el ac-
tuario notificará la resolución , entregando copia de la misma; si se---
trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con--
quien atiende la diligencia es representante legal de aquélla.

III.- Si no está presente el interesado o su representante, se
dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora deter--
minada;

IV.- Si no obstante el citatorio no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; etcétera.

Como podemos observar la notificación es un acto material que trae aparejadas consecuencias de derecho, pues una vez notificada una persona, si promueve en tiempo se le tendrá ejercitando un derecho, si no lo hace se considerará precluido su derecho, y si la notificación no se realiza conforme a la ley estará viciada de nulidad impidiéndole producir sus efectos normales como veremos posteriormente.

La forma de hacerse las notificaciones varía según el caso y así tenemos; las personales, en estrados o por cédula.

Las notificaciones son personales por razones de seguridad procesal y su función consiste en hacer del conocimiento de la persona directamente interesada la resolución o actuación del tribunal para que tenga un pleno conocimiento de la misma y cumpla con ella o no haciéndola responsable sea exclusivamente personal; se llevarán a cabo en los casos que señala el artículo 742 de nuestra Ley, y la forma de realizar dichas notificaciones nos la describe el artículo 743 del ordenamiento en comentario.

Para que la notificación personal surta sus efectos normales-- el notificador se constituirá en el lugar que haya sido señalado por el actor y se cerciorará si el sitio indicado es efectivamente el lugar de residencia o habitación, el despacho o industria de la persona a quien-- se debe notificar, una vez cerciorado se procederá a notificar al interesado si se encuentra presente, o de lo contrario se entenderá la diligencia con el encargado o representante del interesado, y si no se encuentra ninguno de ellos se dejará citatorio para una hora determinada-- del día siguiente y si en este día tampoco se encontraran las personas-- indicadas la diligencia se realizará con cualquier persona que se encuentre en el domicilio y si éste se encontrara cerrado se hará la citación-- con un vecino del lugar, de lo cual el notificador acentará razón en autos. La notificación deberá hacerse en horas hábiles con una anticipación de 24 horas por lo menos del día y hora en que deba efectuarse la-- diligencia como lo dispone el artículo 748.

Las notificaciones por o en estrados son; las que se fijan en los estrados de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje por medio de unas listas en los tableros de las mismas, con los nombres del actor y del demandado, así con el número del expediente con el objeto de que las partes tengan conocimiento del asunto respectivo o del-- acuerdo que se hubiere dictado, estas listas serán fijadas una hora antes de que terminen las labores por lo menos y surten sus efectos al día siguiente de su publicación conforme a lo dispuesto por el artículo 733.

Las cédulas de notificación contendrán el acuerdo de la Junta-
íntegro y los requisitos que establece el artículo 751 de nuestra ley.

Cuando las notificaciones no se lleven a cabo conforme a Dere-
cho serán nulas dejando de producir los efectos a los que hemos aludido-
anteriormente, y se tendrá que tramitar dicha nulidad mediante un inci-
dente de nulidad de actuaciones, que deberán de pronunciar las Juntas de
Conciliación y Arbitraje en el que se oirá a las partes y emitirá resolu-
ción conforme a derecho, recibiendo las pruebas que la Junta estime---
convenientes por referirse exclusivamente a los hechos que hayan motiva-
do la cuestión de nulidad conforme a lo determinado en el artículo 763--
de la Ley y se dictará la resolución que podrá ser procedente o improce-
dente dentro de las 24 horas.

c.- EXHORTOS.- Otro medio de comunicación en el proceso son---
los exhortos, que tienen su razón de ser en el auxilio judicial recípro-
co, para la eficacia de las actividades procesales cuando no es posible-
la comunicación directa del órgano jurisdiccional con las partes.
a través del exhorto una junta encomienda a otra (de igual grado), o a--
un juez, la práctica de una diligencia que no puede llevar a cabo la au-
toridad requirente porque carece de jurisdicción en razón del territorio,
o aún teniéndola cuando el traslado es difícil o costoso o bien le dis--
trae del cumplimiento de su cargo. Los exhortos se encuentran reglamen--
tados en los artículos 753 a 760 de la Ley Federal del Trabajo.

d.- TERMINOS.- Al referirnos a los términos debemos hacer una distincion entre estos y los plazos; plazo es el espacio de tiempo que-- generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales, es decir para las actividades de las partes fuera de las vistas, como-- por ejemplo la interposición de la demanda o de un recurso. término es-- el espacio de tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad del tribunal con las partes o con otras personas, por ejemplo-- los testigos o los peritos.

La Ley Federal del Trabajo exclusivamente habla de términos y no de plazos por lo que el Doctor Alberto Trueba Urbina nos dice en su-- obra que lo debemos definir de la siguiente manera: "Término es el determinado espacio de tiempo señalado para el ejercicio de un acto procesal" (3). Se emplean los terminos dentro del Derecho Procesal Laboral para-- que los actos procesales no se dejen al arbitrio tanto de las partes-- como del tribunal, y se tenga una secuela legal que es beneficiosa para las mismas por lo que también tienen el carácter de improrrogable gene-- ralmente, sin embargo hay ocasiones en que las partes convienen que los-- términos se reduzcan por así convenir a sus intereses.

Los términos, nos dice el artículo 733 comenzarán a correr el día siguiente al que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento y en ningún término se contarán los días en que-- no puedan tener lugar actuaciones ante la junta, reza el artículo 734,-- salvo disposición contraria de esta Ley los días inhábiles serán los días

as de vacaciones concedidos por la Ley al personal de la Junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio.

e.-PERSONALIDAD.- Es la capacidad que otorga la Ley a toda persona para el ejercicio de su derecho o bien la representación legal que tiene una persona para intervenir en el proceso a nombre de otra. En el derecho laboral la personalidad se rige en general conforme a las leyes comunes pues a ella nos remite el artículo 692 de la Ley de la Materia-- que a su vez contiene algunas modificaciones necesarias para adaptar dicha institución al Derecho del Trabajo. Para acreditar la personalidad-- por regla general se recurre a la carta poder, suscrita por dos testigos como corresponde a un documento de carácter privado tratandose de una-- persona física de tal manera que si se trata de un trabajador o patrón-- (persona física) que quieran promover mediante apoderado legal deberán-- acreditar la personalidad del apoderado otorgando poder ante la Junta de Conciliación o Conciliación y Arbitraje que conoce del proceso laboral.- En la práctica procesal se acostumbra verificar la personalidad con la-- exhibición de la carta poder o bien en las promociones en que se autoriza a "X" persona para oír y recibir notificaciones, recoger documentos-- etc.

En cuanto a las personas morales, el representante legal deberá acreditar su personalidad mediante testimonio de la escritura notarial. Por lo que se refiere a los sindicatos, los representantes deberán acreditar su personalidad mediante copia certificada expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación

y Arbitraje que registró al sindicato conforme a lo expuesto por la frac
ción IV del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto del artículo 693 vemos que la Ley otorga cierta dis--
crecionalidad a las juntas para apegarse a las reglas establecidas refe--
rentes a acreditar la personalidad de los representantes de los trabaja--
dores o sindicatos sin sujetarse a las reglas del artículo anterior,----
siendo la medida de tal discrecionalidad que la evidencia o el convenci--
miento que se desprenda de los documentos exhibidos; que efectivamente--
se represente a la persona interesada.

f.- LA ACUMULACION.- Cuando en el juicio sean dos o más perso--
nas las que ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción debe--
rán litigar unidas y bajo una misma representación, o sea el principio--
de la representación unitaria que tiene por objeto el que las partes no--
promuevan por separado lo que daría lugar a actuaciones diversas o con--
tradictorias que se traducen en confusión dentro del procedimiento. Y---
cuando haya varias acciones contra una misma persona y respecto de un---
mismo asunto, deben intentarse en una sola demanda las que no sean con--
trarias y por el ejercicio de una o más quedarán extinguidas las otras,-
todo esto es con el fin de economizar tiempo, costo del juicio y de las
actividades judiciales. Lo anterior se desprende del postulado del artí--
culo 766 de nuestra Ley.

g.- LA AUDIENCIA.- Es el acto procesal en el que los representantes de las juntas escuchan a las partes que pueden exponer todo lo que estimen pertinente para llegar a la "verdad sabida" que es esencial dentro del proceso. Las audiencias por regla general son públicas sin embargo las partes pueden solicitar que sean privadas o bien podrá decretarse de oficio que sean a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los asuntos, la moral o las buenas costumbres.

h.- LOS INCIDENTES.- Son las cuestiones accesorias que surgen durante el procedimiento y que pueden estar relacionadas con el objeto principal del proceso, como por ejemplo, el incidente de calificación de la huelga o bien relativos al procedimiento como el incidente de incompetencia; y en cuanto a su resolución pueden ser de decisión previa o sea que se resuelve antes de que se dicte el laudo, los de decisión posterior al Laudo y los que se resuelven concomitantemente con el objeto principal del procedimiento; en ocasiones los incidentes son provocados por la mala fe de los litigantes para retardar y entorpecer el desarrollo normal del proceso y así poder llegar a una transacción favorable para quienes lo provocan.

Los incidentes pueden suspender, interrumpir o modificar el procedimiento, y pueden resolverse de plano o mediante procedimiento especial y se fundamentan en los artículos 762, 709 fracción III y 711 de la Ley Federal del Trabajo.

i.- INTERRUPCION DEL PROCESO.- Las causas por las cuales se puede interrumpir el proceso son: La muerte o incapacidad mental de cualquiera de las partes, salvo que estuviesen debidamente representadas.

j.- LA CADUCIDAD DE LA INSTANCIA.- La instancia caduca, la acción prescribe, el derecho precluye. La caducidad de la instancia opera cuando las partes dejan de promover durante seis meses, y se justifica pues existe una presunción racional de falta de interés y como en el Derecho Procesal Laboral las actuaciones judiciales se hacen normalmente a instancia de parte interesada, la actividad de las mismas trae como consecuencia la nulidad de los actos procesales constitutivos de la instancia, debiendo tener presente que es la instancia la que caduca o sea una etapa jurídica procesal, no el proceso mismo. No se tendrá por caduca la instancia aunque haya transcurrido el plazo antes mencionado sin que se haya hecho promoción alguna si está pendiente de dictarse una resolución o acuerdo referido a alguna promoción realizada por cualquiera de las partes, o también si falta practicar alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubieran solicitado como se desprende del artículo 773.

k.- LAS RESOLUCIONES.- Las resoluciones en el Derecho Laboral son normalmente los acuerdos que recaen a las promociones de las partes y están sujetas a las normas que rigen el procedimiento porque no pueden dejarse al arbitrio de las Juntas la forma y término de emitir las,-

como se desprende de la lectura de los artículos 686 y 848; tales resoluciones pueden ser de trámite o bien poner fin a la contienda laboral y en este caso estamos en presencia del Laudo que tiene el carácter de sentencia definitiva y únicamente puede impugnarse a través del juicio de garantías o amparo.

3.4

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

a).- LA DEMANDA.- En cuanto a su función la demanda es el medio (normal) que pone en movimiento la al órgano jurisdiccional o sea-- el presupuesto de la actividad del órgano encargado de dicha función en materia laboral; es por eso que cuando una persona se ve lesionada en sus derechos subjetivos la Ley la faculta al ejercicio de la acción ante el órgano legal competente para que se le restituya en el ejercicio de los mismos y se cumpla con el principio consagrado en el artículo 17 Constitucional.

En cuanto a su naturaleza la demanda es un acto jurídico procesal que contiene una declaración unilateral de voluntad (aún cuando-- sean dos o más personas las que demanden en el mismo juicio, porque dichas voluntades están expresadas en el mismo sentido) que exige como-- presupuesto o requisito esencial la existencia del poder o facultad de acción o sea, que quien demanda debe gozar realmente del derecho al---- ejercicio de la acción.

El conocido jurisconsulto Doctor ALBERTO TRUEBA URBINA, nos-- dice al referirse a la demanda "Es...el acto o declaración de voluntad-- en que se ejercitan una o varias acciones". (4)

Como anteriormente referimos, nuestra opinión al respecto es-- que la demanda contiene una declaración de voluntad que es parte esen-- cial de la misma, más dada la circunstancia que la Ley exige que se in-- dique los fundamentos de derecho, que identifique al demandado, en fin-- que se deben cumplir ciertos requisitos legales, no únicamente impera-- la voluntad del demandante sino también paralelamente la de la Ley.

Al respecto el Maestro Trueba en su obra mencionada nos dice:
"Al margen de formulismos clásicos, las partes tienen la obligación de-- llenar ciertos requisitos esenciales. Por tanto la demanda como preten-- sión jurisdiccional del órgano del Estado de derecho social, favorable-- a la petición, debe contener los siguientes requisitos señalados por la Ley:

I. Nombre de quien promueve y domicilio para oír notificacio-- nes.

II. Nombre y domicilio del demandado.

III. Causa o título de la acción.

IV. Hechos o circunstancias que originan la demanda.

V. Indicar el monto del salario o las bases para fijario.

VI. Fundamentos legales.

VII. Puntos petitorios.

No debemos confundir la acción con la pretensión procesal,---
siendo la primera facultad o poder de realizar actos procesales y la---
segunda voluntad de los sujetos denominados demandante y demandado en--
relación con la decisión que tratan de obtener del órgano jurisdiccio--
nal sobre las cuestiones planteadas al mismo.

Una vez que hemos expuesto lo que entendemos por demanda a---
continuación vamos a referir los efectos del presentación de la misma--
ante la Junta respectiva, pues consideramos que no es la demanda aisla--
da la que engendra efectos de derecho sino su presentación. El primer--
efecto de la presentación de la demanda es el deber procesal a cargo de

las Juntas de notificar al demandado (personalmente) para que conociendo la acción intentada en su contra y la pretensión procesal de la accionante se establezca la relación jurídico-procesal entre el actor y demandado.

b).- CONTESTACION A LA DEMANDA.- El demandado debe comparecer en el juicio para hacer valer sus defensas si quiere que el órgano jurisdiccional las tome en cuenta y le imparta justicia respecto de las mismas. La contestación es un acto procesal como la demanda y conjuntamente con ésta nos da los términos de la controversia o sea la litis que son los puntos de hecho y de derecho objeto del debate, la contestación puede ser oral o escrita debiendo contener las defensas del demandado y sus excepciones como lo dispone el artículo 878 fracción IV de la Ley en comentario así mismo nos dice la forma en que el demandado debe hacer referencia a cada uno de los hechos consignados en la demanda.

La constestación contiene la pretensión procesal del demandado que se opone al actor y puede contener una verdadera acción en contra de éste como es el caso de la reconvenición y deberá llenar los mismos requisitos de la demanda en virtud de su naturaleza análoga, así como también efectuarse dentro del término procesal pues de lo contrario precluye el derecho para contestar como sucede con todos los derechos subjetivos procesales que están sujetos a la temporalidad, establecida para dar agilidad a los procesos pues de lo contrario si los-

términos procesales se ampliaran al arbitrio de las partes estos se alargarían interminablemente impidiendo el cumplimiento de la garantía establecida en el 17 Constitucional.

La contestación puede contener en relación con la pretensión del actor: a.- El allanamiento a la demanda; b.- Las defensas y excepciones del demandado; c.- La reconvencción. La falta de contestación da lugar a la rebeldía que equivale a que todos los hechos se presuman ciertos salvo prueba en contrario o sea la admisión ficta de los hechos.

Antes de entrar al estudio de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas es conveniente dedicar unas líneas a las excepciones que son: El derecho que tiene el demandado en contra de el actor, o sea un derecho subjetivo del que es titular la parte demandada y como tal se encuentra sujeto al principio dispositivo o sea que nadie puede ser obligado a ejercitar una acción o hacer valer un derecho en juicio sino por voluntad propia y como la Ley Federal del Trabajo no da a las excepciones una regulación especial, serán oponibles las que se basen en la ley, la costumbre, los usos, etc..

Las excepciones por ser un medio de impugnar la acción, constituyen un obstaculo definitivo o temporal a la secuela del procedimiento.

3.3

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

3.3.1

LA PRIMER AUDIENCIA.

La primer audiencia consta de varias etapas como son: La de--- conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Ya con anterioridad expusimos lo que entendemos por audiencia debiendo-- decir una vez más que es de gran importancia dentro del proceso porque-- contribuye a que el órgano jurisdiccional norme su criterio para resol-- ver, escuchando las réplicas de las partes.

Lo dispuesto por el artículo 718 de nuestra Ley que dice "La-- audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuar se hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda, deberá continuarse el siguiente día hábil; la Junta hará constar en autos la razón de las suspensión." Se--- contrapone a lo consagrado por el artículo 876 que manifiesta lo siguiente "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados pa--- tronos, 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 con-- ciliatorio.

III.- Si las partes llegaran a un acuerdo, se dará por terminado el con-

flicto. 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 fijara su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos 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 conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones."

Y decimos que se contradicen porque por un lado el artículo 718 de nuestra Ley manifiesta que la audiencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa y si se suspende deberá continuarse al siguiente día hábil y por otra parte el artículo 876 en su fracción IV--nos dice que las partes de común acuerdo pueden solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse y que se fijará su reanudación-- dentro de los ocho días siguientes lo que en ocasiones resulta imposible toda vez de que debido a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran saturadas en lo que respecta al procedimiento que se sigue en los conflictos individuales de trabajo, se señalan fechas muy distantes entre la celebración de una y otra audiencia y por lo tanto no se cumple con la economía en el proceso.

En la etapa de conciliación como lo expresa el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I "Las partes deben de comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores y apoderados."

La anterior disposición tiene por objeto lograr la igualdad entre el patrón y el trabajador pues al comparecer sin abogados patronos, asesores o apoderados le resultaría a la Junta en su carácter de amigable componedor lograr que las partes llegaran a un acuerdo, que diera por terminado el conflicto laboral. Pero la experiencia ha demostrado que no se cumple con la igualdad en el proceso pues las empresas (personas morales) han sabido darle la vuelta a esta disposición al nombrar a sus abogados gerentes otorgándoles facultades de administración cumpliendo con lo dispuesto por el artículo 11 de nuestra Ley que a su letra dice: Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". Y al encontrarse dentro del supuesto del artículo antes mencionado, los abogados patronales actúan libremente dentro de la etapa conciliatoria lo que ocasiona la desigualdad entre las partes porque el trabajador se encuentra impedido del asesoramiento de su abogado durante el desarrollo de la etapa de conciliación.

Si a pesar de la intervención de la Junta no se logra la conciliación se dará por terminado este trámite procediendo a continuar con la etapa de demanda y excepciones.

La audiencia que tratamos es propiamente la iniciación del--- procedimiento y deberá llevarse a cabo después de los diez días a partir de la fecha en que haya sido notificada la demanda, pues al demandado se le conceden diez días hábiles para que se encuentre en actitud de contestarla, esta audiencia se inicia con la etapa de conciliación, pues es--- también una audiencia de aveniencia, teniendo el Tribunal que actuar como un componedor amigable, debiendo gular a las partes a una solución--- equitativa que les evitaria el papeleo burocrático, pérdida de tiempo,-- molestias, etc.; si a pesar de la intervención de la Junta no se logra-- la conciliación se dará por terminado este tramite haciendo saber a las partes que procede continuar con las etapas de demanda y excepciones,--- ofrecimiento y admisión de pruebas.

La Ley prevé la falta de comparecencia tanto del actor como--- del demandado a esta audiencia y así someramente diremos que si no comparece el actor la Junta tendrá por reproducida la demanda inicial, pudiendo el demandado rendir su contestación y si es el demandado el que-- no comparece se le tendrá a la demanda contestable en sentido afirmativo (juris tantum) en caso de que se ejercitara la reconvencción la Junta señalará día y hora para que el reconvenido pueda darle contestación. En esa etapa con los hechos controvertidos se forma propiamente la litis y una vez cerrada la Junta ordenará se pase a la etapa de ofrecimiento y-- admisión de pruebas. Que como su nombre lo indica tiene por objeto el--- ofrecimiento, recepción y práctica de las pruebas que sean pertinentes-- debiendo estas limitarse a los hechos de la demanda y a los de la contestación que no hayan sido confesados y las partes tienen la obligación de aportar los elementos necesarios para su desahogo.

3.3.2

MEDIOS DE PRUEBA.

La prueba es una parte esencial en el proceso ya que sirve para evidenciar la verdad o la falsedad de un dicho o bien la existencia o inexistencia de un hecho ante el órgano jurisdiccional, porque en los juicios es necesario demostrar por una parte la existencia de los hechos en que actor y demandado fundan su pretensión, así como la verdad de sus aseveraciones.

Como medios de prueba para llegar al conocimiento de los hechos podemos señalar los siguientes. a).- Confesión; b).- Documentos públicos; c).- Documentos privados; d).- Dictamen pericial; e).- Reconocimiento o inspección judicial; f).- Testigos; g).- Fotografías; h).- Copias fotostáticas; i).- Registros dactiloscópicos y en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia, fama pública, presunciones y demás medios que se produzcan en el juzgado.

El que afirma está obligado a probar, sin embargo, el derecho procesal laboral manifiesta una vez más su carácter tutelador ya que en los juicios obrero-patronales generalmente la carga de la prueba corresponde al patrón aún cuando sea el trabajador el que afirma salvo por ejemplo la prueba de la relación del trabajo corresponde al trabajador.

Las pruebas deberán presentarse en su propio periodo pues posteriormente a que se haya acordado sobre su admisión sólo se admitirán-- las supervinientes o que tengan como finalidad probar las tachas que se hayan hecho valer contra los testigos; por otra parte observamos que en el derecho procesal laboral los medios probatorios son más amplios que-- en otras ramas del Derecho porque la ley no los determina, sino los acepta todos.

El admitir las pruebas o desecharlas es función propia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y una vez que ha concluido la audiencia de ofrecimiento de pruebas y su admisión, la Junta señalará día y--- hora para el desahogo de las pruebas ofrecidas y admitidas, primero las de la parte actora y después las de la demandada.

Una vez que han quedado desahogadas la totalidad de las prue-- bas aportadas por las partes, la Junta procede a certificar que no queda prueba pendiente que desahogar y concede a las partes un término común-- para alegar que generalmente es de 48 horas.

Alegatos.- Son los actos procesales de las partes cuya finali-- dad es crear convicción en la Junta, sobre la justificación de sus pre-- tensiones basándose en la ley, la jurisprudencia, y en su apreciación de los hechos controvertidos y en los elementos probatorios que aportaron.- Los alegatos pueden producirse mediante la forma escrita u oral.

Una vez que las partes produjeron sus alegatos la Junta ordenará que el conflicto laboral pase a dictamen que se encomienda a un técnico del derecho quien será el encargado de emitirlo; a esta resolución una vez que ha sido votada por los representantes del Gobierno, trabajadores y capital se le denomina Laudo.

3.3.3

LAUDO Y EJECUCION

Laudo.- Es la resolución de fondo dictada por la Junta que pone fin al conflicto que se plantea. Los Laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia. Los Laudos deben contener los siguientes elementos: Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; nombre y domicilio de las partes, de sus representantes, un extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas; la enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la junta; un extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento; y los puntos resolutivos.

Ejecución de Laudos.- Son los actos encaminados a lograr el cumplimiento del Laudo o resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje mediante las cuales se pone fin al conflicto.

Los Laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos su notificación. Las partes, pueden convenir en las modalidades del cumplimiento. Las disposiciones que rigen la ejecución de los Laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje son también aplicables a los Laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas, ratificados y aprobados por las mismas.

La ejecución de los Laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita, cuando el Laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias.

La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalada en el Laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el Laudo pronunciado, la Junta; dará por terminada la relación de trabajo; condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón en el conflicto; condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de pagarlos hasta que se pague las indemniza-

ciones, así como al pago de la prima de antigüedad.

Si la negativa a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta---- fuera de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo, es decir, que cuando el Laudo imponga la obligación de reinstalar, el--- patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Siempre que en ejecución de un Laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente-- cuidará que se otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada-- radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al-- Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio para que se cumplimente la ejecución del Laudo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- De Pina Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas, México 1952
Pág. 8.
- 2.- Vicente y Cervantes. Tratado de Procedimientos Civiles. Tomo II Ed.
Porrúa, México 1975. Pág. 54.
- 3.- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal Laboral. Ed. Porrúa,--
México 1971. Pág. 437.
- 4.- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal. Ob. Cit.

CAPITULO IV.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL ESPECIAL.

4.1 Generalidades.

4.2 Sustanciación de los Conflictos Especiales.

4.3 Eficacia procesal en la sustanciación de los Conflictos Especiales.

4.4 Proposición para hacer positiva la normatividad.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL ESPECIAL.

4.1

GENERALIDADES.

En el procedimiento ordinario laboral es necesario cumplir con ciertas formalidades que exige la Ley, así como también existen una serie de recursos que hacen más lento el procedimiento, sin embargo, existen ciertos casos que por su carácter urgente, trascendental o de escaso monto no es positivo resolverlos mediante el juicio ordinario por razones de economía procesal ya que algunas veces sería mayor el gasto de energías, tiempo y dinero que el monto de la controversia; por tal motivo al adaptar el proceso laboral ordinario a la brevedad requerida por estas situaciones surge el procedimiento especial en materia laboral cuyo deber fundamental es el de llegar al esclarecimiento de la verdad sobre los hechos controvertidos en el menor tiempo posible, debiendo recalcar que es hasta hoy cuando dichos conflictos se encuentran compilados en capítulo especial, ya que en anteriores legislaciones se confundía en un índice general del articulado.

En cuanto a la naturaleza de estas situaciones, las hay jurídicas, económicas y producidas por circunstancias de hecho ajenas a la voluntad del hombre que no es posible imputarlas a determinadas personas como son: La fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, etc., y no podemos decir por ejemplo que sea causa de naturaleza jurídica, o econó-

mica el agotamiento de la materia prima en una industria extractiva; es simplemente una situación de hecho que produce consecuencias económicas y también jurídicas en virtud de estar reglamentado por la ley la actividad de los trabajadores que en ella prestan sus servicios.

Ahora bien, por lo que se refiere a la tramitación de los conflictos que tratamos la ley es bastante escueta y oscura al respecto y así tenemos que no nos dice qué requisitos debe contener la demanda a--- que se refiere el artículo 893, nosotros opinamos que en estas situaciones sería más amplio y encuadra mejor para este tipo de conflictos en--- que no siempre se ejercita una acción en contra de determinada persona--- que es lo que significa "demanda" en la costumbre procesal. Tampoco nos explica la ley como deben hacerse las notificaciones, si es posible---- excepcionarse o reconvenir y una serie de situaciones que no prevé y---- tampoco existe en el capítulo en comentario artículo expreso que nos remita a las disposiciones aplicables al procedimiento ordinario como su--- pletorias. Aunque consideramos que la intención del legislador fué se--- guir los mismos lineamientos generales de dicho proceso con una reduc--- ción máxima de los términos.

Decíamos anteriormente que por su carácter urgente éstas si--- tuaciones requieren una solución sumarisima tan es así que el procedi--- miento ordinario laboral se tramita en una: Audiencia de conciliación,-- demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en estos pro--- cedimientos se lleva a cabo en una sola audiencia que consideramos reune

todos los momentos procesales anteriores al que se le agrega la de resolución; audiencia que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de nuestra ley.

Aparentemente el procedimiento especial es más rápido pero si se compara con el artículo 873 del procedimiento ordinario podemos observar que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas deberá celebrarse en quince días y en quince días hábiles en el especial por lo que se abre la posibilidad para que en lugar de quince días en realidad sean diecinueve.

En esta audiencia la junta tratará de avenir a las partes como lo dispone el artículo 895 fracción I que a la letra dice: "La junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracs. I y II del artículo 876 de esta ley" como se podrá observar la ley expresamente nos remite a la primera etapa del procedimiento ordinario que es el de conciliación permitiéndonos transcribir las tres primeras fracciones del mencionado artículo.

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;..."

Como podemos observar este artículo se refiere a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, por lo que consideramos que al igual que el procedimiento ordinario si las partes llegan a un acuerdo la junta dictará resolución poniendo fin al conflicto ya que la primera función de la junta es actuar como un componedor amigable. En caso de no lograrse la avenencia las partes rendirán sus pruebas que serán calificadas y admitidas en el mismo acto; y de la redacción del artículo 895 se desprende que también serán desahogadas en la misma audiencia.

Al respecto el Doctor Alberto Trueba Urbina nos dice:

"...Se ofrecerán y rendirán las pruebas y de ser posible se desahogan--- las mismas; si no es posible, en posterior audiencia tendrá lugar la recepción, alegatos y resolución, que deberá dictarse dentro de 24 horas.(1)

Al respecto consideramos que la opinion del Doctor TRUEBA es acertada, pues puede suceder que sea materialmente imposible llevar a cabo los distintos momentos de la prueba en la misma audiencia siempre y cuando se considere que ésta debe concluir el mismo día, sin embargo ca-

be preguntar ¿cuál es el término para la celebración de la otra audiencia? por otra parte la ley no nos dice cuanto tiempo debe durar una audiencia por lo mismo si no es posible realizar todas las actuaciones en el mismo día, consideramos que la audiencia se puede suspender y continuarla con posterioridad inmediata sin tener que recurrir a la convocatoria para otra audiencia; sino simplemente citar a las partes para su continuación.

Una vez desahogadas las pruebas la junta oirá los alegatos de las partes y dictará resolución como lo dispone la frac. IV del artículo 895. En este punto el mismo jurista nos dice que dicho término será de 48 horas para que las partes presenten por escrito sus alegatos.

Como podemos observar el término aludido se refiere al procedimiento ordinario porque la ley no señala término para dicho acto procesal en los procedimientos especiales haciendo patente una vez más la parquedad de la ley en las disposiciones de este capítulo; sin embargo consideramos que la intención del legislador al decir; "La junta oirá los alegatos de las partes" es que los alegatos deberán ofrecerse oral e inmediatamente sin tener que esperar el lapso antes mencionado por tratarse de un procedimiento sumarisimo.

Una vez oídos los alegatos, la junta dictará resolución (artículo 895 frac. IV) como en los casos anteriores la ley no nos dice en--- que términos deberá la junta emitir su resolución.

Antes de entrar al estudio de la resolución únicamente nos---- queda decir que en la secuela procedimental de algunos conflictos especiales interviene el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o el de la Junta Especial correspondiente como se desprende de la lectura del artículo 897 que enumera los casos en que dichas autoridades intervienen tanto en su trámite como en la etapa resolutoria, por la importancia que revisten estas situaciones que afectan a la empresa en general mientras que en los demás conflictos especiales la tramitación y resolución está a cargo del auxiliar de la junta.

La resolución es un acto jurisdiccional mediante el cual la--- junta respectiva decide sobre la materia de la controversia sometida a su conocimiento y decisión en los conflictos especiales de trabajo; su naturaleza es análoga al laudo ya que este es también una decisión legal de la junta sobre la causa controvertida sometida a su conocimiento y--- que pone fin al procedimiento laboral; en ambos casos se ejercita la---- función jurisdiccional que consiste en la aplicación de la ley al caso-- concreto.

Al considerar que el Laudo y resolución participan de la misma naturaleza consecuentemente deberá llevar los mismos requisitos que la doctrina denomina presupuestos procesales y que se refieren al fondo del acto (internos) o bien a su forma extrínseca (externos) sin embargo no consideramos acertado que la ley hable de "Resolución" cuando deberá emplear otro termino, pues dicha connotación se le da constantemente a las descisiones jurídicas en otros procedimientos, por lo que sería-- más conveniente hablar de laudo.

Los presupuestos de fondo de la comentada resolución son:

I.- La resolución deberá ser congruente con las cuestiones--- planteadas, debiendo recaer únicamente sobre aquello que las partes han sometido a la decisión de la Junta.

II.- La resolución debe ser clara y precisa; cuando sean va-- rias las pretensiones procesales deberá contener la descripción favora-- ble o desfavorable a cada una de ellas.

III.- Por lo que se refiere a los requisitos de forma la re-- solución deberá contener los enumerados en el artículo 840; si se trata de un conflicto especial de carácter jurídico, y los enumerados en el-- artículo 916 si su carácter es económico.

4.2 SUSTANCIACION DE LOS CONFLICTOS ESPECIALES.

Hemos podido hablar a través de las diferentes páginas de este modesto trabajo, de los conflictos laborales en general así como--- también brevemente de lo que podemos describir como el proceso ordinario laboral en todas sus partes, formandonos de esta manera una idea de lo que podemos entender por ello.

En las subsecuentes páginas hablaremos del tipo de conflicto que por su propia naturaleza tiene un procedimiento verdaderamente breve y que son los llamados Conflictos Especiales siendo por su naturaleza necesario darles un carácter urgente, ya sea por la necesidad vital que presenta para el trabajador o por las consecuencias que acarrea su solución o bien por que las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de la empresa.

La fundamentación legal la encontramos en el artículo 892 de nuestra Ley Federal del Trabajo en donde se enumeran en forma casuística los conflictos que deberán someterse a este tipo de procedimientos-- que se desarrolla en una sola audiencia que comprende las etapas siguientes: Conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento, admisión de pruebas y resolución, y que son los siguientes:

1.- El artículo 28, frac. III nos habla del otorgamiento de fianza o la constitución de depósito para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República.

Cuando un trabajador es contratado para salir fuera de la República antes tienen que llenarse ciertos requisitos que la misma ley establece para su beneficio y seguridad, como es el de celebrar el contrato en forma escrita en el que se establecerán las condiciones a que deba someterse, mismo que tendrá que ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción en donde se haya celebrado, para que ésta imponga la fianza o el depósito suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que se acuerden en dicho contrato, haciendo el citado depósito en el Banco de México o cualquier otra institución que éste designe, porque puede suceder que el trabajador una vez que haya salido del país se encuentre en una precaria situación económica y sea abandonado a su suerte sin tener a quien recurrir en un estado de necesidad, he aquí la importancia que tiene la revisión de dicho contrato por las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto de las cláusulas que pueden estipularse en el mismo, para evitar al trabajador las consecuencias de su incumplimiento.

2.- Artículo 151. Mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habitaciones que los trabajadores obtengan de los patronos, pago de las rentas, desocupación de las habitaciones, uso de las mismas para otros fines y subarrendamiento de las mismas.

3.- Artículo 158. Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma.

Se debe formar una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del sector patronal, que se encargue en formular un cuadro general de la antigüedad de los trabajadores de cada empresa o industria tomando en consideración el oficio o profesión que desempeñe, dándole al cuadro mencionado publicidad para conocimiento de todos los trabajadores de tal manera que aquél que no esté conforme con el grado de antigüedad atribuido, puede formular su inconformidad ante la citada comisión y no obteniendo solución satisfactoria a su petición acudirá ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta se avoque al conocimiento del asunto logrando así el objetivo del precepto antes citado.

4.- Artículo 204 fracción IX.- Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido.

La repatriación o traslado de estos trabajadores, se tiene que hacer conforme a lo pactado en el convenio de acuerdo con el artículo 196 de la Ley que nos dice: "La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga.

Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador, a falta de ello, se tendrá por señalado el lugar donde se tomó, salvo cuando se incurra en las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo a que se refiere el artículo 204 fracción IX."

5.- Artículo 209. Frac. V. Repatriación de los trabajadores de los buques, importe de salarios hasta restitución al puerto de destino, e indemnización por no proporcionársele otro trabajo.

El hecho de que el buque en el que el trabajador está prestando sus servicios sufra un apresamiento o siniestro, genera a cargo del patrón las siguientes obligaciones amén de ser causa suficiente para la rescisión de las obligaciones de trabajo:

- a).- Repatriación del trabajador.
- b).- Pago de salarios hasta la restitución al puerto de destino.
- c).- Indemnización, si no se le proporciona otro trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón consistiendo la misma en el

importe de tres meses de salario y además una prima de antigüedad que--
corresponde a doce días de sueldo por cada año de servicios prestados.

De lo anteriormente expuesto observamos una vez más, la tute--
laridad que otorga el ordenamiento legal en comentario a los derechos--
de los trabajadores aún en caso de infortunio, por causas no imputables
al patrón siendo plausible que a medida que incursionamos en el artícu--
lado de nuestra Ley Laboral los trabajadores vean reivindicados sus de--
rechos. Deseamos que esto no sea simplemente letra de imprenta.

6.- Artículo 210. Trabajos encaminados a la recuperación de--
los restos del buque, importes de salarios, bonificaciones y peligros--
arrastrados.

Cuando los trabajadores lleguen a un convenio con los patro--
nes para efectuar la recuperación de los restos del buque que haya so--
sobrado o de la carga que este contenía, le serán pagados los días que--
trabajen para lograr dicha misión, pero si los objetos recobrados tie--
nen un valor superior al sueldo que se encuentren percibiendo, los tra--
bajadores tendrán derecho a una indemnización o aumento de sueldo pro--
porcional a los esfuerzos que hayan desarrollado, así como a los peli--
gros a que estuvieren expuestos mientras desempeñaban tal labor. si no
les es dada esa bonificación o indemnización, podran recurrir a la Jun--
ta de Conciliación y Arbitraje respectiva misma que dictará resolución--

una vez que haya recabado los datos necesarios de las autoridades marítimas.

7.- Artículo 236, frac. III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, pago de salarios y pago de viajes.

8.- Artículo 389. Determinar la pérdida de mayoría de trabajadores y resolver sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo. El Contrato Colectivo es un convenio que se celebra; entre uno o varios sindicatos de trabajadores y,

a).- Uno o varios patrones.

b).- Uno o varios sindicatos de patrones.

El objeto del citado contrato es establecer las condiciones de trabajo que regirán las relaciones laborales en una o más empresas.

Este contrato colectivo se llevará a cabo de la siguiente manera:

* Si concurren varios sindicatos de empresa, el contrato se le otorgará al que agrupe el mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

** Si concurren varios sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el sindicato mayoritario que tenga la representación de las profesiones.

*** Si concurren sindicatos de empresa o industriales y sindicatos gremiales, éstos celebrarán un contrato colectivo para su profesión cuando sus afiliados sean más que el de los trabajadores de la misma profesión que formen los sindicatos de empresa o industriales.

Ahora bien, cuando se discute la titularidad del citado Contrato Colectivo de Trabajo es cuando el sindicato, que lo tiene pierde la mayoría de sus trabajadores y obtiene la titularidad el sindicato mayoritario, la pérdida de dicha mayoría será declarada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje la que decidirá a quien le corresponde la titularidad mediante este procedimiento especial que tratamos.

9.- Artículo 418.- Administración del Contrato Ley en cada empresa, por pérdida de la mayoría.

El Contrato-Ley es un convenio celebrado entre uno o varios--- sindicatos de patrones, cuyo objeto es el de establecer las condiciones- de trabajo en determinada rama de la industria; y se declara obligatorio en una o varias entidades federativas, así como también a una o varias-- zonas económicas que se encuentran dentro de dicha entidad federativa o- en todo el Territorio Nacional.

"Los Contratos-Ley pueden referirse a industrias de jurisdic-- ción Federal o local; las solicitudes para elevar los contratos colecti- vos de trabajo de naturaleza local o contrato ley, en una entidad fede-- rativa, deberán dirigirse a los Gobernadores de los Estados o Jefe del-- Departamento del Distrito Federal, y cuando se trate de elevar los con-- tratos colectivos de materia federal a Contratos-Ley o cuando se refiere a dos o más Entidades Federativas, las solicitudes deberán dirigirse a-- a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. También cuando se trata- industrias de jurisdicción Federal en una Entidad Federativa".

10.- Artículo 424 frac. IV. Los trabajadores o el patrón, en-- cualquier tiempo, podrán solicitar de la junta se subsanen las omisiones del reglamento interior de trabajo o se revisen sus disposiciones con--- trarias a ésta ley y demás normas de trabajo.

El conjunto de disposiciones de carácter obligatorio para--- trabajadores y patrones que tengan como objetivo lograr la armonía interna de la empresa se conocen con el nombre de reglamento interior de trabajo, el cual contendrá una serie de disposiciones que entre otras-- son: La hora de entrada y salida de los trabajadores, el inicio y fin-- de las labores, normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucc-- ciones para prestar los primeros auxilios, etc. Cuando éstos preceptos-- sean contrarios a la Ley o normas de trabajo, los patrones o los traba-- jadores en su caso podrán acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que por medio de este procedimiento sumarisimo que es el especial-- se subsanen las omisiones al reglamento o se revisen las disposiciones-- del mismo.

11.- Artículo 427, fracciones I, II y VI. Suspensión temporal de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito e incapacidad del patrón, sobre falta de materia prima no imputable al patrón,-- así como la falta de ministración por parte del Estado de las cantida-- des que debe entregar a las empresas con las que hubiera contratado--- trabajos o servicios.

Deberá supervisarse en forma efectiva y adecuada este tipo de suspensiones, ya que se presta con frecuencia a paros de tipo fraudu--- lento en perjuicio del trabajador que posteriormente es despedido de la empresa sin mayores justificaciones, por lo que la Junta de Concilia--- ción y Arbitraje al autorizar una suspensión de ésta naturaleza deberá--

ser muy severa.

Hemos visto que la suspensión de las relaciones de trabajo en una industria o empresa, no queda al arbitrio de los patrones o representantes, sino que debe tener un fundamento legal para los casos en que sea materialmente imposible a la industria seguir funcionando, ya que como consecuencia de ello los trabajadores quedarán sin percibir sueldos que por lo general son indispensables para subsistir de ahí que la Junta tenga una gran responsabilidad para determinar la cantidad con la que se debe indemnizar al trabajador, en nuestro concepto, debería ser mayor a lo establecido por la ley, tomando en consideración la dificultad que se le presenta al trabajador para colocarse en otra empresa en la que desempeñe un trabajo similar al que desarrollaba en el momento de la suspensión.

12.- Artículo 434, fracciones I, III y V. Terminación de las relaciones de trabajo en los casos de fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad del patrón, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y en los casos de concurso o quiebra legalmente declarada.-- Estas causas de terminación de las relaciones de trabajo, como se desprende del mismo artículo, son barreras insalvables para que siga funcionando una fuente de trabajo, por tanto sería loable que el Gobierno Federal brindara el mayor apoyo posible a la industria Nacional para reducir al mínimo estos casos.

13.- Artículo 439.- Autorización para obtener la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que originen reducción de personal y para determinar las indemnizaciones que corresponde a los--- reajustados.

Se justifica plenamente la indemnización de cuatro meses de--- salario más la prima de antigüedad de veinte días por cada año de servicios prestados; si es que no se ha pactado una cantidad mayor en los convenios celebrados entre el sindicato y la empresa. Porque el trabajador tiene derecho a contar con los medios elementales de subsistencia hasta encontrar colocación en otra empresa o industria. En estos casos la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá que obrar equitativamente--- con respecto a los empresarios puesto que el aumento de maquinaria y la implantación de nuevos sistemas traen como consecuencia un aumento en--- la calidad de los productos y en la producción misma lo que redundaba en beneficio del consumidor y desde luego del empresario.

14.- Artículo 503.- Indemnizaciones en los casos de muerte--- por riesgos de trabajo, en que se tenga que investigar la dependencia--- económica, la residencia y demás diligencias que sean menester para resolver que persona tiene derecho a la indemnización y determinar el pago correspondiente.

Cuando un trabajador muere por riesgos de trabajo, las personas que económicamente dependían de él podrán tramitar ante la Junta respectiva el pago de la indemnización que por ley les corresponda, teniendo intervención en este procedimiento tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización como la Junta de Conciliación Permanente o inspectores de trabajo que reciban el aviso de la muerte; cualquiera de estas autoridades mediante un aviso que se fijará en lugar visible donde el trabajador prestaba sus servicios, convocará a los beneficiarios para que en un término de treinta días se presenten a la Junta de Conciliación y Arbitraje a ejercitar sus derechos, las citadas autoridades pueden emplear otros medios de publicidad cuando lo estimen pertinente. Una vez que se ha cumplido con los requisitos de ley la Junta dictará resolución designando a la o las personas que tienen derecho a la indemnización.

15.- El artículo 505 nos habla sobre la manera de resolver la designación de médico en caso de oposición de los trabajadores contra el que designe la empresa. En el renglón de servicios médicos relativos a las empresas, es práctica común que sea el patrón el que designe al médico de la misma y que los trabajadores simplemente se sometan a la voluntad del económicamente fuerte, por lo que consideramos que debemos encomendar a los inspectores del trabajo el comprobar la eficacia y capacidad de los galenos que se nombren en las empresas, aún cuando en la designación hayan estado de acuerdo trabajadores y patrones.

16.- Artículo 600, fracción IV. Cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan de tres--- meses de salario.

En virtud que el monto del salario no implica ningún gravamen que afecte la economía de la empresa, en cambio puede ser hasta cierto-- grado vital para el trabajador, éste tipo de conflictos debe resolverse por sus características en forma sumarísima.

4.3 EFICACIA PROCESAL EN LA SUSTANCIACION DE LOS CONFLICTOS ESPECIALES

En las primeras páginas de este modesto trabajo hablamos de--- los motivos que indujeron al Ejecutivo Federal, así como a las Cámaras-- de Diputados y Senadores a modificar la parte adjetiva de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que entre otros fue el de economizar tiempo procesal, determinar con mayor claridad plazos y términos con el objeto de--- abreviar la impartición de la justicia laboral incrementando con ello la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción.

Lo anteriormente expuesto nos induce a pensar que las mencio-- nadas reformas serían aplicadas tanto al Procedimiento Laboral Ordinario como al procedimiento conforme al cual se sustancia los conflictos espe-

ciales; lo que desafortunadamente no fue así pues dichas reformas sólo--
tuvieron como enfoque el procedimiento ordinario laboral pasando por al-
to lo referente al procedimiento especial, pues no se le incluyó reforma
específica alguna aunque en la actualidad este procedimiento goza de la
figura jurídica denominada "La suplencia de la queja" pues no existe im-
pedimento legal para que no le sea aplicada.

Lo expuesto se puede constatar con la simple lectura o compa--
ración que se haga de la Ley Federal del Trabajo de 1970 con la actual--
mente vigente en la que se puede observar que la única modificación que
se le hizo al procedimiento especial laboral consistió exclusivamente en
una nueva distribución de su articulado.

El hecho de que el Procedimiento Especial no sufriera reforma--
alguna nos hace pensar que el Poder Legislativo consideró que era breve--
y que sus términos y plazos estaban determinados con claridad y que con-
ello se lograba el equilibrio entre los factores de la producción.

Consideramos que no es así, que es posible darle una mayor----
eficacia a este procedimiento que si bien es cierto en la actualidad se--
aplica con sus errores, y se deja al litigante conforme a su criterio e-
interés señalar sus deficiencias e impugnarlo también creemos que nues-
tro más alto Tribunal con el tiempo modificará su estructura mediante o-
a través de sus ejecutorias, haciendo de este procedimiento el medio----

idóneo para que la clase trabajadora obtenga una pronta y expedita im---
partición de la justicia laboral.

4.4 PROPOSICION PARA HACER POSITIVA LA NORMATIVIDAD.

Como se ha mencionado con anterioridad en este trabajo, el----
procedimiento especial se creó para aquellos conflictos que por su ca---
rácter urgente, trascendental o de escaso monto no era positivo resol---
verlos mediante el juicio laboral ordinario, por razones de economía---
procesal porque en algunas ocasiones sería mayor el gasto de energías,--
tiempo y dinero que el monto de la controversia.

Ahora bien el procedimiento especial laboral es bastante es---
cuelto, pues no menciona que requisitos debe contener la demanda; ni ex--
plica cómo deben hacerse las notificaciones y si es o no posible excep--
cionarse o reconvenir, y no remite a las disposiciones aplicables para--
estos casos al procedimiento laboral ordinario como supletorio.

En lo referente a sus términos el procedimiento que nos ocupa--
no cumple con ser más rápido que el ordinario toda vez de que el artícu--
lo 893 de la ley dice que la audiencia de conciliación, demanda y excep--
ciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución deberá efectuar--
se dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se---

haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo. En contraposición el procedimiento ordinario señala para la celebración de la audiencia respectiva quince días siendo más corto este último término que el del procedimiento especial laboral pues se abre la posibilidad que en vez de que sea efectivamente quince días en realidad sean diecinueve.

Es criticable el término que utiliza el procedimiento laboral especial mediante el cual la Junta respectiva decide sobre la materia de la controversia sometida a su conocimiento y decisión y que lo denomina como "Resolución" cuando debiera emplearse el término de Laudo que consideramos más apropiado toda vez de que dicha connotación se le da constantemente a las decisiones jurídicas en otros procedimientos.

En atención a las deficiencias anteriormente señaladas, nuestra proposición para hacer positiva la normatividad en el procedimiento especial laboral consiste en primer lugar, en que se debiera incluir dentro del capítulo correspondiente los elementos que debe contener tanto la demanda como la contestación, lo que daría mayor agilidad a este procedimiento pues se evitaría con ello que las Juntas tuvieran que recurrir a la figura jurídica de la suplencia de la queja.

Así mismo proponemos que en el capítulo que corresponde al procedimiento que nos ocupa nos remita expresamente al procedimiento la-

boral ordinario para aquellos casos en que sea necesario excepcionarse o reconvenir, pues con ello se evitaría que las Juntas del conocimiento---opusieran su criterio que no en todos los casos es el acertado, evitando que la parte afectada por el mencionado criterio interpusiera demanda de garantías en contra la decisión de la Junta logrando con ello una mayor-agilidad en el proceso.

En relación al término que señala el artículo 893 de nuestra--Ley, sería conveniente que se aplicara el que consagra el procedimiento-laboral ordinario de quince días naturales y no el que actualmente se---aplica en el procedimiento que nos ocupa de quince días hábiles.

Para concluir nuestra propuesta manifestamos que el término---resolución sea cambiado por el de Laudo porque como anteriormente se ma-nifestó el término resolución constantemente es aplicado a las decisio--nes jurídicas en otros procedimientos.

CITA BIBLIOGRAFICA

- 1.- Alberto Trueba Urbina; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, 2ª Edición, México 1971. Pág. 477.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES.

- 1.- Es satisfactorio que en la Ley Federal del Trabajo se haya dedicado un capítulo para aquellos conflictos que por su importancia y urgencia que revisten para la clase trabajadora deban ser tramitados mediante un procedimiento especial, por razones de economía procesal; sin embargo seria conveniente una reforma a dicho capítulo para dar una reglamentación mas extensa y precisa a este procedimiento, empleando una terminología adecuada a su naturaleza, como por ejemplo emplear el término comparecencia o promoción inicial en lugar del concepto civilista de "Demanda".

- 2.- A pesar que los motivos argumentados para llevar a efecto las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que primordialmente se encaminaron a la finalidad de economizar el tiempo procesal y determinar con mayor claridad plazos y términos con lo que se incrementara la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción, se desprende de lo argumentado en este trabajo que su objetivo no se logró, porque subsiste contradicción entre lo dispuesto por el artículo 718 de nuestra ley y lo consagrado por la fracción IV del artículo 876; toda vez que el primero de los mencionados artículos menciona que en caso de suspenderse una audiencia que se inicie en hora y día hábil deberá continuarse al día siguiente (hábil); y el segundo de los mencionados artículos dice que las partes de común acuerdo pueden solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse y que se fijará su reanudación dentro de los--

ocho días siguientes lo que en ocasiones resulta imposible porque--- las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran saturadas en lo que respecta al procedimiento que se sigue en los conflictos individuales de trabajo, señalando fechas muy distantes entre la celebración de una y otra audiencia, razón por la que no se cumple con la-- economía en el proceso.

3.- Como se observa en la conclusión anterior existe incongruencia entre los términos que señala el artículo 718 y el que manifiesta la fracción IV del 876 de la Ley Federal del Trabajo pues el primero es riguroso al señalar que la audiencia que se suspenda deberá continuarse al día siguiente hábil, el segundo abre la posibilidad de que dicha audiencia se continúe diez días después en el caso de que la--- suspensión tuviera verificativo un día viernes; lo que trae como con secuencia lógica que no se cumpla con la economía en el proceso.

4.- La experiencia ha demostrado que no se cumple con la igualdad en el proceso porque cuando las partes son llamadas a conciliar lo deben-- hacer sin el asesoramiento de sus abogados no obstante, las empresas (personas morales) han sabido darle la vuelta a esta disposición al nombrar a sus abogados gerentes otorgándoles facultades de adminis-- tración y por lo tanto al cumplir con lo dispuesto por el artículo-- 11 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice: "Los directo-- res, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funcio-- nes de dirección o administración en la empresa o establecimiento,--

serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo--- obligan en sus relaciones con los trabajadores". Y al encontrarse--- dentro del supuesto del artículo antes mencionado, los abogados pa-- tronales actúan libremente dentro de la etapa conciliatoria lo que-- ocasiona la desigualdad entre las partes porque el trabajador se en-- cuentra impedido del asesoramiento de su abogado.

- 5.- En relación a los conflictos que por su naturaleza o su cuantía son-- sustanciados mediante un procedimiento especial, las reformas de--- 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970 no introducen ninguna apor-- tación con las cuales se agilizará el procedimiento o por el contra-- rio se obtuviera una mayor equidad entre las partes contendientes.

- 6.- Como se considera que el término "resolución", no da una connotación precisa a la decisión de las Juntas respecto a los conflictos que--- por su naturaleza requieren un procedimiento especial, en virtud de-- que otras ramas del derecho se utiliza dicho término en sus procedi-- mientos, sugerimos que se le de el nombre de Laudo a fin de no dar-- lugar a confusiones.

- 7.- Aunque la resolución de los conflictos especiales debe efectuarse en forma sumarísima, consideramos que no es posible llegar a la "verdad sabida" y dar un fallo justo, resumiendo los momentos o etapas pro-- cesales en una sola audiencia.

8.- La reforma propuesta deberá también comprender la fracción II del artículo 503 de la Ley de la Materia precisando el lugar en que se debe fijar el aviso o convocatoria, atento a que la actual es omisa al respecto, por lo que sugerimos que será fijarse en los estrados de la Junta de Conciliación Permanente o en los de Conciliación y Arbitraje así como en los lugares que tengan designados para sus avisos la Presidencia Municipal o Delegación Política que le correspondiera al trabajador por haber residido en el lugar, girando a estas autoridades los oficios correspondientes, con lo que creemos que los beneficiarios del trabajador tendrían mayor oportunidad para ejercer sus derechos.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, México 1970.
- 2.- Cavazos Flores Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial-Trillas S.A.; México 1988.
- 3.- Castorena J. Jesús. Porceso del Derecho Obrero. Editorial Diderot--México 1963.
- 4.- Cavazos Flores Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamerica. Edito--rial Trillas, México 1990.
- 5.- Cavazos Flores Baltasar. El Derecho Laboral en la Teoría y en la----Práctica. Editorial Jus. S.A., México 1972.
- 6.- Cavazos Flores Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyec--ción en Latinoamérica. Editorial Jus. S.A., México 1986.
- 7.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II, Edito--rial Porrúa, México 1969.
- 8.- De la Pina Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial--Botas, México 1952.
- 9.- De Buen L. Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Editorial Porrúa--S.A., México 1980.
- 10.- Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa 3ª Edición,---México 1991.
- 11.- Dávalos José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial--Porrúa, México 1988.
- 12.- Ernesto Krotoschin. Instituciones del Derecho del Trabajo. Tomo II--

- 13.- García Oviedo Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Editorial Sopena, Madrid 1957.
- 14.- Morales Saldaña Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México.
- 15.- Pérez Botija Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Sopena, 2ª Edición, Madrid 1957.
- 16.- Pavicini Felix F. Historia de la Constitución de 1917 Tomo I Editorial Trillas, México 1953.
- 17.- Rouaix Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Editorial Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Rev. México 1959.
- 18.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. 1ª Edición. Editorial Porrúa S.A., México 1973.
- 19.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal Laboral. 1ª Edición, Editorial Porrúa, México 1971.
- 20.- Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123. Editorial Porrúa, México--- 1943.
- 21.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Laboral. 1ª Edición, Editorial Porrúa, México 1971.
- 22.- LII. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. Derechos del Pueblo Mexicano; México a Través de sus Constituciones. Editorial Miguel Ángel Porrúa 3ª Edición, México 1985.
- 23.- Vicente y Cervantes. Tratado de Procedimientos Civiles. Tomo II Editorial Porrúa, México 1975.

LEGISLACION

- 24.- Constitución Política Mexicana. Editorial Ediciones Andrade, México, 1975.
- 25.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada; Trueba Urbina Alberto y-- Trueba Barrera Jorge. 28ª Edición, Editorial Porrúa, México 1976.
- 26.- Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada. Editorial Harla-- S.A. de C.V., México, 1987.

OTRAS FUENTES

- 27.- Climent Beltrán Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. Editorial Esfinge S.A., México 1987.
- 28.- Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Editorial Ramón Sopena S.A.,-- España, 1965.
- 29.- Palomar de Miguel Juan. Diccionario Para Juristas. Editorial Mayo-- Ediciones S. de R.L., México 1981.
- 30.- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Manual de Derecho-- del Trabajo. Editorial, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.-- 3ª Edición, México 1982.
- 31.- Salinas Suarez del Real. Formulario Tematizado del Derecho del Tra-- bajo. Editorial Pac S.A., México 1983.