

99  
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

• ARAGON •

ANALISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL  
ANTE LAS JUNTAS Y EL TRIBUNAL FEDERAL  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

JOEL BOSQUES ALARCON

ENEP



ARAGON SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1994.



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.

**DEDICATORIAS**

A MIS PADRES :

SR. JOEL BOSQUES MARIN

SRA. MARIA ISABEL ALARCON ALARCON

A ellos por ser el aliciente permanente. Por enseñarnos - el camino de la honestidad, honradez, el trabajo y la verdad; alentándonos cada día para lograr la superación de cada uno de nosotros - sus hijos - .

A LA LICENCIADA :

GRACIELA LEON LOPEZ .

Por el invariable apo  
yo brindado para la -  
realización del pre--  
sente trabajo de in--  
vestigación; así como  
también por haber - -  
aceptado la dirección  
y asesoría de mi tra-  
bajo de tesis.

¡GRACIAS PROFESORA!

A MIS SINODALES :

Por todas las atencio  
nes que tuvieron para  
la buena elaboración\_  
de mi trabajo de - -  
tesis.

A LOS SEÑORES :

SALVADOR VALDEZ SAUCEDO  
SALVADOR VALDEZ GUEDEA

Por la disposición que ha existido desde siempre para con nuestra familia, al fomentar en nosotros el gran oficio que es el comercio y al mismo tiempo por saber inculcar la responsabilidad, el trabajo y la honradez.

AL LICENCIADO :

RUBEN VALDEZ ABASCAL

Por todas las facilidades brindadas y por proporcionarme los medios para superarme profesionalmente.

A MIS GRANDES AMIGOS Y --  
COMPAÑEROS DE TRABAJO:

LIC. ALEJANDRO GALICIA AVILES  
LIC. MIGUEL N. CALDERON MARTINEZ  
LIC. JAVIER PEREZ JIMENEZ  
REYNA E. PEREZ TAGLE MERCADO  
GRACIELA SANCHEZ BECERRA  
GUADALUPE HERNANDEZ VAZQUEZ  
LUZ MA. HERMOSILLO AVALOS

Por las innumerables muestras de apoyo brindadas para mi formación personal y profesional.

A MIS COMPAÑEROS DE CLASE:

VERONICA SUAREZ TEXCOTITLA  
MARCO A. MIRANDA GARCIA  
MIGUEL A. FLORES MAYORGA  
MANUEL B. SOLANO DIAZ  
MIRIAM CRUZ FACUNDO

A LA FAMILIA MIRANDA GARCIA:

SR. FRANCISCO  
SRA. AMALIA  
MARCO ANTONIO  
FRANCISCA  
JACOBO  
DIANA  
ABRAHAM

Por todas las muestras\_  
de cariño, amabilidad,\_  
confianza y respeto que  
me han brindado siempre.

A LA FAMILIA SUAREZ TEXOCOTITLA:

SR. SIMON  
SRA. MARIA LUISA  
CARMELITA  
SILVIA  
ANGELICA  
NAYELI

Por la confianza deposita  
da en nosotros, agrade---  
ciendo sobre todo las fa-  
cilidades brindadas y las  
invaluables muestras de -  
afecto.



A MI V E R O :

Por brindarme tu apo-  
yo, tu compañía, tu -  
cariño y tus bien in-  
tencionados consejos\_  
que siempre se han --  
visto envueltos de --  
ideas y pensamientos\_  
llenos de optimismo,\_  
superación y una gran  
sinceridad, agrade---  
ciéndote nuevamente -  
que eres todo para mi.

TQM - VST

## INDICE

# I N D I C E

Pág.

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

I

### C A P I T U L O I

#### ORIGEN Y TRANSFORMACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES.

1. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	1
a) Apartado "A"	11
b) Apartado "B"	20
2. CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.	39
a) Según la Ley Federal del Trabajo	40
b) Según la Ley Federal de los Trabajadores al Ser- vicio del Estado.	43
3. CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.	
a) Según la Ley Federal del Trabajo.	44
b) Según la Ley Federal de los Trabajadores al Ser- vicio del Estado.	50

### C A P I T U L O I I

#### ORGANIZACION, FUNCIONAMIENTO, COMPETENCIA Y TERMINOS DE:

1. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	55
2. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	70

### C A P I T U L O   I I I

#### PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

1. FORMA DE INICIACION DE LOS PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	
a) El Trabajador (demanda).	79
b) Patrón (aviso de rescisión del trabajador).	83
2. FORMA DE INICIACION DE LOS PROCEDIMIENTOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	
a) El Trabajador o empleado (demanda).	85
b) Patrón o Dependencia (dictar resoluciones, aviso de rescisión, a través del Acta Administrativa).	87
3. ETAPAS DE CONCILIACION, DEFENSAS, EXCEPCIONES, AD- MISION Y DESAHOGO DE PRUEBAS ANTE:	
a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	94
b) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	105
4. FORMAS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS (PROCEDIMIEN- TOS DE EJECUCION) ANTE:	
a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	112
b) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	119

**CONCLUSIONES**

**121**

**BIBLIOGRAFIA**

**128**

## INTRODUCCION

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

El presente trabajo de investigación se encuentra motivado por dos grandes necesidades personales: la primera es la relativa al cumplimiento de los requisitos que nuestra Universidad considera necesarios para adquirir el título de Licenciado en Derecho, los requisitos se hacen consistir de un trabajo de investigación denominado Tesis y al mismo tiempo la realización del examen Profesional correspondiente, para que con esto se cumpla una meta personal más y sucesivamente ejercer con dedicación la carrera de Abogado, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera.

En segundo término, observamos la otra necesidad, misma que trasciende en mérito del interés particular y por el cual presentamos este trabajo de investigación, pretendiendo el dar a conocer un tema que consideramos poco explorado por la Doctrina Jurídica de nuestro país, como lo son los procedimientos tramitados ante las Autoridades Laborales denominadas Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismas que tienen asignadas de entre sus múltiples actividades, la de solucionar los conflictos suscitados entre las partes involucradas en una relación obrero-patronal.

De tal manera, que la presente investigación procura ser útil, tanto a las partes de una relación de trabajo, como a las sucesivas generaciones de estudiantes de la Licenciatura en Derecho, señalando los procedimientos empleados por ambas Autoridades, facilitando tales relaciones y de la misma manera, evitar conflictos innecesarios; pues en muchas ocasiones por ignorancia, omisiones o falta de claridad respecto de los procedimientos y las propias leyes laborales, suelen presentarse un sinnúmero de conflictos en la vida práctica, suscitados también en muchas ocasiones por el desconocimiento de la existencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como su procedimiento --

y organización, confundiendo con otro tipo de Autoridades.

Así pues, esta investigación pretende ser concreta en los aspectos que comprende, atento a las necesidades a que atiende, procurando ajustarnos al - sentido tutelar de las legislaciones laborales; a fin de evitar posibles violaciones a los derechos irrenunciables de los trabajadores, logrando un equilibrio entre las partes de que se encuentra constituida una relación de trabajo.

El temario se encuentra constituido de tres capítulos de contenido y - uno más relativo a las conclusiones, los cuales damos a conocer en forma breve y general y con ello el lector se forme una idea clara de los temas que -- aquí tratamos.

El capítulo inicial versa sobre el desarrollo histórico del artículo - 123 apartados "A" y "B" de nuestra Constitución Política Mexicana, así como - del origen de los conflictos individuales, analizando las causales que motivan la disolución de las relaciones obrero-patronales.

El capítulo segundo será motivo del análisis comparativo de aspectos - relativos a la organización, funcionamiento, competencia y términos, apreciando las diferencias y semejanzas existentes entre las Autoridades Laborales; - estudiando para tal efecto, lo que al respecto establecen la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo que hace al tercer capítulo, será el que de manera particular - determinará las diferencias y semejanzas de los procedimientos tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, distinguiendo su originalidad y las particularidades propias de cada Autoridad, estableciendo además los medios de que se valen para resolver los conflictos de que tienen conocimiento, introduciendolos a partir de las formas de iniciación de los procedimientos, siguiendo con las etapas - de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas, -



para luego concluir con las formas en que se resuelven dichos asuntos ante -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El cuarto capítulo, es el que le da fin a nuestra investigación, mismo apartado en el que nos apoyamos para formular las observaciones que consideramos pertinentes, estableciendo así la posición que expresamos a lo largo de - exposición de la Tesis.

Finalmente, esperamos que de la lectura del presente trabajo de investigación surga un aliciente más para el lector y profundice en el estudio del tema que aquí abordamos, obteniendo beneficios en la esfera jurídica y de esta manera la Sociedad se vea protegida en sus derechos laborales de una manera clara y equitativa.

## C A P I T U L O I

### ORIGEN Y TRANSFORMACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Artículo 123 Constitucional 1. Apartado "A" a). Apartado "B" b).  
Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo, sin Responsabilidad para el Trabajador 2. Según la Ley Federal del Trabajo a). - Según la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado - b). Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo, sin Responsabilidad para el Patrón 3. Según la Ley Federal del Trabajo a). - Según la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado - b).

## C A P I T U L O   I

### ORIGEN Y TRANSFORMACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Consideramos que es importante desarrollar el presente capítulo a partir de la época del Porfiriato, en virtud de que hemos observado como fueron - más significativos todos aquellos acontecimientos, sin menospreciar lo que antes sucedió, porque de alguna manera fueron también parte de la historia, esa misma que con el transcurrir del tiempo se ha ido transformando de tal manera que, en ocasiones se pueden presentar una multitud de contradicciones, por la gran variedad de puntos de vistas y criterios de los mismos escritores e historiadores al hablar de nuestra gran historia.

Sin embargo, se indudable que el largo período presidencial del General Porfirio Díaz; fue el inicio más significativo de una serie de cambios, transformaciones y acontecimientos que hicieron acto de presencia en el México cambiante de aquellos años; lo anterior, atento a la política en la que giraba la dirección porfirista, respecto de la inquietud que existía por atraer capital extranjero, tal y como sucede en la actualidad, y es que en ese entonces la inversión más significativa provenía de nuestro vecino país del norte, es decir; los Estados Unidos, así como de diversos países europeos, que de alguna manera hacían que se internacionalizara el país y existiera un crecimiento en diversas ramas de la industria, tales como la azucarera, la minera y la textil, por decir algunas; naciendo éstas en el Distrito Federal y posteriormente se extendían a los estados vecinos, sin olvidar el interés que demostraban los norteamericanos respecto de la construcción de los ferrocarriles, mismos que tenían por objeto el crearse condiciones más favorables para trasladar los productos que aquí se maquilaban y de esta manera ahorrarse tiempo y dinero.

No obstante lo anterior; mientras florecía la industria poseída en su mayoría por extranjeros, los trabajadores mexicanos eran sometidos a un sinnúmero de arbitrariedades por parte de los patrones, siendo que ésta situación no la soportarón por mucho tiempo los explotados trabajadores mexicanos, sumado a la información que provenía de otros países en donde se vivían condiciones de trabajo semejantes.

Es así, que los nacionales supieron de lo que sucedió en Estados Unidos concretamente, los llamados mártires de Chicago y su lucha, sobre todo resaltando éste acontecimiento por la unión que aquellos trabajadores hicieron así como la fuerza que ello representó en su momento.

En consecuencia, los trabajadores mexicanos comenzarán a pensar en la fuerza de la unidad, misma que tendría como finalidad la de enfrentar los intereses patronales. Pero para ese tiempo las disposiciones legales que existían no permitían la formación de sindicatos, en virtud de que éstos se veían como meros movimientos subversivos, a los que se consideraban como agitadores que el mismo Estado detestaba porque atentaban contra la seguridad y la tranquilidad de la sociedad.

De éste modo, dichas organizaciones idearon las sociedades mutualistas, mismas que contaban entre sus principales promotores a los hermanos Flores Magón, hombres conocedores, por la diversidad de incidentes que ellos enfrentaron. De las múltiples contribuciones y que fueron significativas, podemos encontrar la publicación de los periódicos el Regeneración y el Hijo del Ahuizote, mismos que tenían por objeto el hacerlos llegar a la clase trabajadora e informarles de todos los cambios que se pudieran suscitar en el país.

De tal manera, que el Partido Liberal Mexicano, dirigido en ese entonces por Don Benito Juárez elaboró un manifiesto que se refería a cuestiones relacionadas con el trabajo, y concretamente a las condiciones de trabajo, tales

como: la jornada de trabajo de ocho horas, el salario mínimo, la prohibición a menores de quince años para trabajar, mejoras en -- las condiciones de higiene y seguridad, pago de salario en efectivo, limitación de extranjeros en las empresas así como otras disposiciones relativas a la tenencia de la tierra y su explotación (1).

Era evidente que ante las condiciones reinantes en el país, en el Estado de Sonora, tiene lugar en la mina Oversight, propiedad de la empresa denominada Cananea Consolidate Cooper Co. S.A., y dirigida por empresarios norteamericanos; misma empresa que daba trabajo a un gran número de trabajadores mexicanos y con la finalidad de evadir sus responsabilidades, éstas empresas celebraban contratos mediante los cuales asignaban a un nacional para que -- realizara las labores de contratación, misma persona a la que convertían en un verdadero intermediario, el cual lo investía de amplias facultades para manejar el personal e inclusive reducir o -- modificar los salarios.

El primero de junio de 1906, es precisamente el día en que en la mina antes citada se suscitó un amotinamiento, el cual tuvo lugar antes de que se concluyeran las labores y cuya finalidad -- principal fue la de exigir mejores condiciones de trabajo, lógicamente los obreros de las minas aledañas tuvieron conocimiento y -- se unieron al movimiento, dándole así fuerza a dicho acontecimiento.

Cabe destacar, que de entre las peticiones formuladas a la parte patronal y de las que se consideran de mayor importancia o

---

1. CANTON MOLLER MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático, Segunda Edición, Editorial Pac. S.A., México 1991. Pág. 17.

jerarquía son: la jornada de trabajo de ocho horas diarias, el salario mínimo y la limitación de trabajadores extranjeros en las empresas nacionales.

A continuación, se suscitaron una serie de movimientos en el país, y a finales del año de 1906, se presentó otra alteración de la misma magnitud de la del Estado de Sonora, misma que llevo por nombre o denominación, la Huelga de Río Blanco, formandose aquí la unión de patronos que proponían establecer otro tipo de condiciones de trabajo, ventajosas desde cualquier punto de vista para la parte patronal y que posteriormente el Estado aceptó y determino que se reanudarán las actividades en estas empresas, con las anteriores condiciones de trabajo, aclarando que dichas disposiciones rayaban en la exageración extrema, llegando al punto de que estas empresas podían llegar a intrometerse en la vida privada de sus trabajadores.

Ahora bien, previo a la primera revolución del siglo XX, y concretamente hacia los años de 1904 y los siguientes, fueron testigos varios estados de la promulgación de una serie de leyes, decretos y reglamentos cuya finalidad era la de reconocer los derechos y obligaciones de las partes involucradas en una relación obrero-patronal.

Después de continuos movimientos socioeconómicos suscitados en el país, surge en el año de 1910, lo que fué la Revolución Mexicana precedida de la renuncia del General Porfirio Díaz, así como la celebración de las elecciones, donde Madero conquistó limpiamente la Presidencia de la República.

Posteriormente el cinco de octubre, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo el régimen Porfirista y convocando al pueblo a reestablecer la Constitución y la introducción del principio de No Reelección, así mismo se hizo referencia al problema agrario existente en aquellos años, misma situación que determinó la transformación de la Revolución de política a social.

Posteriormente se expidió el 13 de diciembre de 1911, el Decreto de creación del Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, que tenía la finalidad de intervenir en la solución equitativa y justa de los conflictos entre patrones y trabajadores como se observa a continuación:

"Francisco I. Madero, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habilitados sabed:

"Que el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

"Art. 1º. Se establece una oficina denominada "Departamento de Trabajo", dependiente de la Secretaría de Fomento.

"Art. 2º. El Departamento del Trabajo estará encargado:

"I. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República.

"II. Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten.

"III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueren contratados;

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

"Art. 3º. Los datos e informaciones relacionados con el trabajo se darán a conocer periódicamente en una publicación consagrada a éste objeto; la cual se distribuirá profusamente entre los particulares o empresas, negociaciones, cámaras de comercio, agricultura e industria, autoridades, etc., así como entre los centros interesados en estas noticias, tanto nacionales como extranjeros.

"Art. 4º. Se autoriza al Ejecutivo de la Unión para expedir el reglamento de la presente ley.

"Art. 5º. Se amplía el presupuesto de Egresos vigente, ramo octavo, en la siguiente forma...

"José N. Macías, diputado presidente.- J. M. Pino S., presidente del Senado.- Daniel - - - García, diputado Secretario.- Francisco Alfaro, senador secretario.

"Por tanto mando se imprima, publique, circule y se le de el debido cumplimiento.

"Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal, en México, a 13 de diciembre de 1911.- Francisco I. Madero.- Rúbrica.- Al C. Lic. Rafael L. Hernandez, Secretario de Estado y del Despacho de Fomento, Colonización e Industria.- Presente". (2)

Decreto que tuvo como objeto principal, el de solucionar los conflictos colectivos que eran los que más preocupaban al Gobierno, dando solución a un -- gran número, según comentarios de diversos profesores de la materia de Derecho del Trabajo.

En el lapso que transcurre a partir de la muerte del Presidente - - - Francisco I. Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez y la promulga--- ción de la nueva Constitución de 1917, se dan una serie de cambios entre los -- que podemos enunciar el decreto por el que se reforma y adiciona El Plan de - - Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, que a continuación se enuncia por conte- ner puntos importantes respecto a los problemas laborales de aquellos años.

"Art. 1º. Subsiste el Plan de Guadalupe el 20 de marzo de 1913, hasta el triunfo completo - de la Revolución y, por consiguiente, el ciudadano Venustiano Carranza continuará en su carácter - de Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y como encargado del Poder Ejecutivo de la Na--- ción hasta que, vencido el enemigo, quede restablecida la paz.

Art. 2º. El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz; LEGISLACION PARA MEJORAR LA CONDICION DEL PEON RURAL, DEL OBRERO, DEL MINERO Y EN GENERAL, DE LAS CLASES PROLETARIAS; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional; bases para un nuevo sistema de organización del ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio; organización del Poder Judicial independiente, tanto en la Federación como en los Estados; revisión de las leyes relativas al matrimonio y al estado civil de las personas; disposiciones que garanticen el estricto cumplimiento de leyes de reforma; revisión de los Código Civil, Penal y de Comercio; reformas al procedimiento judicial con el propósito de hacer expedita y efectiva la administración de justicia; revisión de las leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas, bosques y demás recursos naturales del país, para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se fomen otros en lo futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución General de la República y, en general, todas las leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos, y la igualdad ante la ley." (3)



A pesar de los múltiples problemas políticos, económicos y sociales -- que se suscitaban en los acontecimientos más importantes, como lo fue la muerte del Presidente Francisco I. Madero y el proyecto de creación de una nueva Constitución política. La clase trabajadora seguía teniendo serios problemas en cuanto al respeto que de sus derechos sociales debían hacer los patrones, y -- evitar que siguieran siendo empleados como esclavos, es decir; derechos y obligaciones como los que establecen en la actualidad la Ley Federal del Trabajo, es por lo anterior que se crearon una serie de leyes en materia laboral, que son el precedente más importante de nuestra legislación actual.

Este tipo de leyes quedan comprendidas entre los años de 1914 y sucesivos, es decir; el período preconstitucional, como lo denominan diversos autores (4).

Como es bien sabido por nosotros al estudiar la materia de derecho del trabajo que, en aquellos años sólo existía el Derecho civil y para que el derecho del trabajo pudiera emerger o nacer necesitó de la revolución constitucionalista como la llama el profesor Mario de la Cueva, para romper con el pasado absolutista de las empresas de ese tiempo.

El Derecho del trabajo se creó independientemente de cualquier otra rama del derecho o legislación similar, como lo es el Derecho civil; tal y como lo establece el profesor Mario de la Cueva:

"Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de la justicia distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía" (5).

4. Cfr. CANTON MOLLER MIGUEL. Ob. cit., pp. 26, 27, 28.

5. DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimotercera Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1993.

Así, el 15 de julio de 1914, el General Huerta, abandona el Poder cediendo el triunfo a la Revolución, por lo que se dio en lo sucesivo una oleada de -- manifestaciones respecto al establecimiento de la legislación en materia del Trabajo, con la finalidad de hacer patentes en la ley, las necesidades de los trabajadores de aquellos años.

El 2 de septiembre del mismo año, Manuel M. Diéguez expide un decreto en donde se establece el descanso dominical y obligatorio, además de las vacaciones. Misma disposición que reflejaba la situación que existía en otros estados, es decir, las sucesivas reformas que al respecto se hicieron dieron la -- pauta para crear el decreto antes mencionado.

El 11 de septiembre de 1914, el entonces Gobernador de Yucatán, -- -- Eleuterio Avila, dicta lo que sería una de las primeras leyes en materia del -- trabajo, cuyo objeto principal fue el de mejorar las condiciones de trabajo -- del jornalero indígena; dado que era una región eminentemente agrícola, dicha ley contenía la abolición de las cartas-cuentas, es decir; el documento donde -- se llevaba el control de las deudas de los campesinos, mismas que se sucedían -- de padres a hijos, hecho que jamás se liquidaban o saldaban las cuentas antes -- mencionadas y lo que en realidad sucedía era que éstas crecían.

El 4 de octubre de año antes citado, en el Estado de Veracruz, se impuso el descanso semanal y el 19 del mismo mes, el general Cándido Aguilar expidió la ley del trabajo del mismo Estado, hecho que trascendió a toda la República, por lo que en ella se contemplaba, a saber: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, la teoría del riesgo profesional, escue las primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera.

En Jalisco, el Gobernador Manuel Aguirre Berlanga, publicó el decreto - que según el Profesor Mario de la Cueva, merece el título de Primera Ley del - trabajo de la Revolución Constitucionalista, en virtud de que se contemplaban una serie de derechos inherentes a los trabajadores, similares a los que se observan en diferentes leyes y decretos de las demás Entidades Federativas. Cabe destacar del decreto en comento, la creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

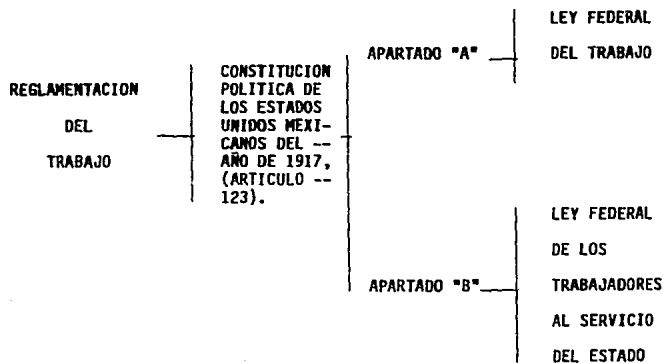
Meses después el General Salvador Alvarado, sinaloense designado Gobernador de Yucatán, interviene en los asuntos laborales, dictando el 5 de mayo de 1915, la Ley del Trabajo, ordenamiento que reconoció y declaró algunos de -- los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 Constitucio--nal; entre ellos las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado, asimismo diversos autores en la materia coinciden en que fue uno de los antecedentes -- más completos de la ley, comparado con las disposiciones y ordenamientos anteriores.

Es de hacer notar el establecimiento de normas mínimas que debían proteger al trabajador, tales como: la fijación de la jornada máxima de ocho horas y media, el descanso obligatorio a la semana, la regulación del trabajo extraordinario en cuanto al pago y tiempo de realización (cincuenta por ciento en - el día y doble si es nocturno), el descanso pre y post-natal a las mujeres trabajadoras, se define el accidente de trabajo y la indemnización correspondiente, el salario mínimo según la categoría (obrero, aprendiz y de servicio doméstico), así como el de dar preferencia a los trabajadores nacionales, dándoles más facilidades en comparación con los trabajadores extranjeros.

Sin embargo, el Gobernador Jalisciense, completa la anterior ley y es --

precisamente por la que se crean las Juntas Municipales en diversas ramas de la industria tales como: la minera, la agrícola, y la industrial, con la finalidad de resolver los conflictos que se suscitaban entre patrones y trabajadores.

Don Venustiano Carranza, es quien solicita se hiciera el proyecto de la nueva Constitución, destacando el discurso que se pronunció en el Congreso --- Constituyente del Estado de Querétaro, respecto del mismo proyecto, la reforma a la fracción X del artículo 72 Constitucional que conferiría facultades a la legislación federal para que se expidiesen leyes sobre el trabajo.



## a) APARTADO "A"

Consideramos de suma importancia lo que se señala en diversas obras de ilustres profesores, respecto de la evolución que tuvo el artículo 123 Constitucional; pues su origen se centra en las discusiones que tuvieron lugar con motivo del proyecto de la nueva Constitución (1917); por lo que el artículo 50 de la anterior Constitución no determinaba las necesidades reales de la sociedad y particularmente de la clase trabajadora en México. Sin embargo lo que imperaba en ese tiempo era el principio de la ley de la oferta y la demanda sobre el mercado del trabajo, así como del mejor dotado sobre el desigual; los abusos evidentes cometidos en perjuicio de los trabajadores, hicieron necesario un cambio radical en las relaciones jurídicas laborales, obligando así al Estado para que reconociera y garantizara no únicamente dicha libertad, sino también para que regulara al mismo tiempo todas las formas de contratación y empleo, tanto en lo individual como en lo colectivo.

Ahora bien, atento a lo anterior, se determino que el artículo 50. Constitucional en su primer párrafo debería establecer lo siguiente:

"A ninguna persona podrá impedírsele el ejercicio de cualquier profesión, industria, comercio o trabajo siempre que sean lícitos".

Hecho que determino la protección del trabajador desde varios puntos de vista: primero, el sostener la permanencia y la estabilidad en el empleo evitando su desocupación; segundo, el proveer de mano de obra calificada a través de la capacitación y adiestramiento del trabajador y tercero, intentar alienta las actividades extras que se pudieran desarrollar a través de cursos u oficios distintos a la actividad que realice el trabajador, y posteriormente asignarle una nueva función atendiendo a la fusión de la actividad cotidiana que éste realice y el oficio que haya cursado el obrero.

Una vez terminada la discusión del artículo 5° en comento, dio origen al nacimiento del artículo 123 Constitucional, siendo aprobados los anteriores numerales el 27 de enero de 1917.

El texto que se aprobó del artículo 123 Constitucional, fue el siguiente:

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

- "I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- "II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- "III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- "IV. Por cada seis días de trabajo deberán disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.
- "V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de un descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservando su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
- "VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX.
- "VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad.
- "VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- "IX. La fijación del salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que establecerá en cada Estado.
- "X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda sustituir la moneda.
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará por le tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajos.

- "XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios, a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparan un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la prima de las obligaciones mencionadas.
- "XIII. Además de estos centros de trabajo cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas y de casa de juegos de azar.
- "XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo en ejercicio de las profesiones que ejecuten, por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.
- "XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar las medidas necesarias adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que establezcan las leyes.
- "XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.
- "XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.
- "XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercitaren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional.
- "XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- "XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.
- "XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedarán obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de sueldo, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

- "XXII. El patrono que despidá sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnización con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.
- "XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año o por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concurso o quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, no serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- "XXV. El servicio para la colocación de trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o cualquiera otra institución o particular.
- "XXVI. Todo contrato celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificarán claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- "XXVII. Serán condiciones nulas y no la obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
  - b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
  - c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
  - d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en estos establecimientos.
  - e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
  - f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
  - g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
  - h) Todas las demás estipulaciones que implique renuncia de algún derecho consagrada en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.
- "XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia bienes que serán inembargables y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.
- "XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.
- "XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la cons-



trucción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados. (6)

Una vez que estuvo vigente el multicitado artículo 123 de la Constitución Mexicana no tardaron en hacerse notar sus propias deficiencias, por lo que al respecto, consideramos que una de las más importantes fue la relativa a la delimitación de la competencia (7), con el objeto de que las Autoridades solucionaran los conflictos suscitados con los obreros que prestaban sus servicios para las empresas que funcionaban en dos o más Estados, situación que hacía que el trabajador enfrentara serios problemas, pues no era objeto de un mismo trato por existir diferentes leyes y autoridades, dando como resultado una gran desigualdad en cuanto a derechos y beneficios consignados en los ordenamientos jurídicos laborales, deficiencia que hizo pensar al legislador y con ello impulso el desarrollo de una ley del trabajo que contemplara la federalización y con ello distribuir la competencia de las autoridades laborales.

Tales deficiencia revelaron la urgente necesidad de establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas de Conciliación Federal.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo giró una serie de circulares y de donde destaca la que se dictó el 28 de abril de 1926, misma que prevenía lo relacionado a los conflictos suscitados entre ferrocarrileros, conflitos que serían resueltos por el Departamento del Trabajo de la misma Secretaria; asimismo se dictaron dos circulares más en el transcurso del mes de marzo del año de 1927, la primera se apoyaba en lo manifestado en el artículo 27 Constitucional que determinaba que eran de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, es decir; en cuanto a los conflictos

6. Cfr. CANTON MOLLER MIGUEL. Ob. cit., pp. 38, 39, 40, 41, 42.

7. DE PINA RAFAEL. Curso del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Botas S.A., México 1952. Pág 123.

suscitados entre trabajadores y patrones de la mencionada rama industrial, determinándose la competencia en cuanto a la materia, siendo resueltos por la Secretaría de Industria; y la segunda, tenía como objeto principal el difundir el contrato-ley, firmado entre trabajadores y patrones de la industria textil, mismo que en forma semejante a las anteriores circulares serían resueltos todos los conflictos por dicha Secretaría, derivados del contrato-ley.

En consecuencia, las multicitadas circulares condujeron al ejecutivo a la expedición del decreto del 27 de septiembre de 1927, mismo que enunciaba la creación de las Juntas Federales de Conciliación, así como la reglamentación en materia de ferrocarriles, petróleo y minería, dando lugar a la expedición de un reglamento que tuviera la finalidad de sujetar el funcionamiento y la organización de las Juntas.

Sin embargo, en el año de 1929, el entonces presidente de la república, Don Emilio Portes Gil, una vez que se publicó la reforma referente al artículo 73 fracción X de la Constitución Mexicana, así como el párrafo introductorio del artículo 123 de la misma ley, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por la clase trabajadora, sumada a la fuerte oposición manifestada en el Congreso, en virtud de contener el principio de la sindicalización única, debido a que sostenía la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semi obligatorio, es decir; las Juntas debían arbitrar el conflicto pero los trabajadores podían optar por la negociación en lugar de aceptar los laudos emitidos por la autoridad jurisdiccional laboral.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto que llevo el nombre de Ley Federal del Trabajo, misma que no fue la excepción frente a las anteriores leyes en materia de trabajo, esto respecto a las modificaciones que sufren antes de su aprobación y su ---

promulgación, teniendo vigencia dicha ley, a partir del 18 de --- agosto de 1931.

Dicho ordenamiento, tuvo una vigencia de 39 años, es decir, hasta el año de 1970, fecha en que entró en vigor dicha ley, precedida de dos anteproyectos, fieles antecedentes de su creación.

El primero tuvo lugar, en el año de 1962, resultado de dos años de trabajo de la comisión que estaba integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del D.F., y el Maestro Mario de la Cueva. Tal proyecto tenía puestos los ojos en la elevación a los catorce años de edad como mínima para poder -- trabajar, la reglamentación de los salarios mínimos, un procedi-- miento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores respecto a las utilidades de las empresas, así como también la estabilidad en el empleo y la definición de la competencia de las -- autoridades federales y locales del trabajo; para tal efecto era - necesario reformar las fracciones II,III,VI,IX,XXI,XXII y XXX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Dicho proyecto se - concluyó, pero no trascendien la vida de los trabajadores del -- país.

El segundo anteproyecto solicitaba a petición del presidente Gustavo Díaz Ordaz, comisionando para su elaboración a las mismas personas del anterior anteproyecto, agregando sólo al licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la facultad de derecho de - la UNAM.

El primero de mayo de 1968, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las diferentes clases sociales, nombrando a sus respec-

tivos representantes, con la finalidad de reunirse e intercambiar opiniones - para la elaboración de un mejor proyecto de Ley Federal del Trabajo.

Una vez que emitieron sus observaciones y opiniones, en diciembre -- de 1968, se presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa de Ley Fed-- eral del Trabajo, misma que fue estudiada y debatida ampliamente dando como -- resultado su aprobación sin modificaciones y posteriormente publicada en el - Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año.

Última reforma de trascendencia al ordenamiento laboral antes citado, tuvo lugar, a partir de la iniciativa emitida por el ejecutivo federal el 18 de diciembre de 1979, entrando en vigor el primero de mayo de 1980, teniendo entre sus reformas, la modificación al procedimiento de huelga y la adición - al artículo 47 de sus dos párrafos finales.

El procedimiento para esos años seguía teniendo problemas y por ende se encontraba plagado de incidentes que hacían exageradamente lento y costoso el procedimiento, esto, en detrimento de la clase trabajadora, por el hecho - de no resolver oportunamente su situación laboral como trabajadores, benefi-- ciando así al patrón en los casos en que se prolongaban los procedimientos.

De tal manera que, las reformas tenían por objeto cubrir las lagunas existentes, transformándose al grado de formar una unidad de las partes de -- que se componería la Ley Federal del Trabajo, es decir, el Derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales se fusionaron en un sólo ordena-- miento con la finalidad de solucionar las necesidades existentes en toda rela-- ción de trabajo.

Así pues, cabe hacer mención de que las reformas procesales hechas a la Ley Federal del Trabajo y de las que consideramos de suma importancia para la existencia de una estabilidad y no una desigualdad entre las partes involu-- cradas en la relación laboral. El aviso del despido por parte del patrón, la

preferencia por la etapa conciliatoria como medio practico de solución de -- los conflictos; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, la modificación al procedimiento de huelga, las anteriores son de suma importancia, aunque existe en la actualidad una -- serie de inconvenientes por parte de los elementos involucrados, llamese obre ro, patrón y autoridad, en cada conflicto ventilado ante la autoridad corres- pondiente, es decir, se han formado una variedad amplia de vicios que transform an lo establecido en la ley, y en ocasiones se provoca su inaplicabilidad o su mal uso.

## b) APARTADO "B"

Hablar del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, implica el hablar de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los burócratas y del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que primeramente diremos, que el origen ha sido como ya hemos observado a partir del apartado "A" del mismo artículo Constitucional de 1917 y posteriormente modificado en varias ocasiones, debido a las carencias y necesidades que se fuerón descubriendo poco a poco al momento de su aplicación. Tal y como sucedió con el artículo 2o. de lo que fuera la Ley Federal del Trabajo de 1931 que a la letra nos decía: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por las leyes del servicio civil que se expidieran", siendo el caso de que dichas leyes del servicio social nunca llegaron a existir porque aunque en varios estados de la república se dictarón diversas leyes o disposiciones en materia del trabajo y que tenían como finalidad el normar las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado y la propia Federación; -- eran inconstitucionales, si observamos lo que establecía la fracción X del artículo 73 de nuestra Constitución Mexicana mismo que nos dice:

"Es facultad exclusiva del Congreso de la Unión, expedir leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123".

Asimismo, a pesar de la confusión o ignorancia, la burocracia continuo -- viviendo con incertidumbre y angustia por la sencilla razón de que cada ocasión que cambiaba un secretario de estado o jefe superior, con las manos en la cintura cambiaba su personal, sin que éstos pudieran hacerle frente al patrón o -- Dependencia del Gobierno y exigir condiciones similares a las de los trabajadores de las empresas particulares.

Es hasta abril de 1934, que el Presidente Abelardo L. Rodríguez, dictó un Acuerdo Administrativo sobre la organización y funcionamiento --

del servicio civil. Dicho acuerdo contenía algunas normas para el nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado, siendo importante la determinación respecto a la separación del trabajador, que debía ser solo por causa justificada.

Cuatro años después, el General Lázaro Cárdenas, siendo presidente de la República Mexicana, mando al Congreso una iniciativa. Este era un estatuto que sería aplicable solamente a los trabajadores de la federación, hecho que se aprobó el mismo año, es decir, noviembre de 1938 y con esta ley se derogaba el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Creándose a la vez organos jurisdiccionales con la finalidad de dirimir los conflictos entre los trabajadores y el Estado, denominados Juntas arbitrales y Tribunal de Arbitraje, poco después reformado dicho estatuto, aumentando así la lista de los puestos de confianza y eliminando las Juntas Arbitrales, sobreviviendo el Tribunal de Arbitraje con la misma finalidad para la que fueron creados.

Además se estableció, que las relaciones entre el Estado y los trabajadores públicos serían relaciones de trabajo, saliendo del ámbito del derecho administrativo, en virtud de que las relaciones entre el Estado federal, los Estados miembros y los municipios y sus servidores, son de carácter social, y por consiguiente éstos son objeto de la protección y reivindicación en el propio artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias que de ellas deriven; no debiendo confundirse la naturaleza social de ésta relación con la función pública que realiza el Estado y sus servidores frente a los particulares y por lo que respecta a los salarios se fijarían a través del Congreso o el propio poder legislativo, pugnando desde entonces por la estabilidad en el empleo, en favor del trabajador.

De tal forma, que la legislación burocrática fue tomando fuerza, forma y las características que se necesitarán conforme fue transcurriendo -

el tiempo, combinado con nuevas inquietudes expresadas por parte de los trabajadores al servicio del Estado, es decir, se fue adecuando la ley a las necesidades de cada momento, dando como resultado, la expresión detallada de los trabajadores de la federación en cuanto a sus derechos, así como el órgano jurisdiccional competente para resolver los conflictos que se susciten entre los trabajadores y el Estado.

Es así que podemos ver como a evolucionado el Derecho social a la par -- del derecho del trabajo, coincidiendo en la finalidad principal de ambas materias que ineludiblemente deberá ser la protección de los trabajadores, aunque un tanto diferente en su contenido, de acuerdo a lo que disponen las leyes respectivas (leyes de seguridad social y leyes del trabajo), acorde a la situación particular de los trabajadores.

Sin embargo, no es sino hasta el 5 de diciembre de 1960, en que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la adición constitucional del Apartado "B" al artículo 123 de nuestra Constitución, mismo texto en donde se consagran una gran mayoría de derechos establecidos en favor de los trabajadores al servicio del Estado mismos que en otro tiempo no tenían y por los que estuvieron luchando por mucho tiempo.

Por tal motivo y a manera de mejor ilustrar reproducimos la adición constitucional:

**B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:**

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
  - II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
  - III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;
  - IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.
- En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;



V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en -- los casos previstos en las leyes;

VII. La Designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conoci- mientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otor- -- guen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá -- prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los tér- -- minos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su tra- -- bajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supre- -- sión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que de- -- termine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este capítulo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a). Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesiona- -- les y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b). En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo -- que determine la ley.

c). Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajo que exijan un esfuerzo conside- -- rable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente -- de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos des- -- pués del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo de trabajo. En el perío- -- do de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimen- -- tar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicina, de ayudas pa- -- ra la lactancia y del servicio de guardería infantiles.

d). Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, -- en los casos y en la proporción que determine la ley.

e). Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación así como tiendas económi- -- cas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f). Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta -- conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que ha -- ga, establecerá un fondo nacional de la vivienda. a fin de constituir depósitos en favor de dichos -- trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato -- y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas o bien para construi- -- rlas, reparalas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la -- seguridad social, regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento con- -- forme a las cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos res- -- pectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal -- Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos -- por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el -- personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes. El Estado propor--

cionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de éste Apartado, en los términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Como consecuencia de la citada adición constitucional, se creo la nueva - Ley Burocrática, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de septiembre de 1963. Legislación que toma en consideración lo expresado en el artículo 123 Constitucional del citado apartado "B", dejando sin efectos los estatutos inconstitucionales que se crearon en algunos Estados de la República, como lo fue el caso del Estado de Tlaxcala en 1957, Durango en 1967 y -- en el Estado de México en 1939 por decir algunos.

Abundando acerca de los estatutos antes mencionados, diremos que son la - consecuencia de lo que establecía el artículo 122 Constitucional del año de -- 1929, pues en el se establece que sólo el Congreso de la Unión tiene facultades para legislar en materia del trabajo.

Ahora bien, tratandose de lo que implica la burocracia y el burócrata, di-  
remos que el primero de los términos lo entendemos como el conjunto de emplea--  
dos públicos o burócratas que tienen una función única y determinada por el pa-  
trón o Dependencia Gubernamental que lo contrata, mismos trabajadores federales  
que gozarán de los derechos establecidos en el apartado "B" del numeral 123 ---  
Constitucional y las respectivas leyes reglamentarias, tales como la jornada --  
máxima de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, salario mínimo, igualdad  
de salario a trabajo igual, protección del salario, escalafón ascensos y anti-  
güedad, así como también inamovilidad de los empleos, asociación y huelga, se-  
guridad social y un tribunal especial para dirimir los conflictos que se susci-  
ten entre las partes.

Aunque en la práctica se susciten cuestiones distintas en las plasmadas -

en los distintos ordenamientos citados con anterioridad y un ejemplo de ello - puede ser el caso de los ascensos y el escalafón, en donde por lo general los - jefes superiores, tal vez abusando de sus funciones disponen de plazas y pue- - tos para su gente conocida o recomendada, sin respetar la antigüedad y el pue- - to de los trabajadores que laboren en una Dependencia del Gobierno Federal, - pues por lo general los empleados públicos no se atreven a discutir su situa- - ción laboral por temor a posibles represalias y en caso de hacerlo, el futuro - de su empleo se podría determinar a través de la vía jurisdiccional, es decir - con la intervención del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, enfren- - tándose al jurídico de la dependencia.

El profesor Andres Serra Rojas nos dice que la palabra burocracia es -- una expresión peyorativa con la cual se indica a un grupo de personas que sir- - ven al Estado en forma permanente y presupuestal, y a la sociedad, realizando - los fines de éste (3).

Por último diremos que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, - como ya hemos comentado es una autoridad cuya finalidad principal es la de so- - lucionar los conflictos que se susciten entre el Estado y sus trabajadores. -- Asimismo, con la finalidad de ahondar en el estudio del Derecho Procesal del - Trabajo Burocrático, concretamente del Tribunal y de el procedimiento que se - desarrolla en él lo haremos en capítulos posteriores de la presente investiga- - ción.

---

3. SERRA ROJAS ANDRES. Derecho Administrativo, Tomo I, Décimocuarta Edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1987. pp. 361.

## ORIGEN Y TRANSFORMACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Al hablar de los conflictos de trabajo, estaríamos pensando en los -- conflictos o diferencias suscitadas entre trabajadores y patrones, representa das por pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias o necesidades, que estan intimamente ligadas a la relación de trabajo, ocasionados por algu na de las partes anteriores, al no haber un acuerdo entre lo solicitado por -- alguna de ellas y lo que pueda dar la otra, siendo necesaria la intervención de un tercero que solucionara la diferencia o conflicto representado en la -- actualidad por los autoridades conocidas como Juntas de Conciliación y Arbi-- traje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es así, como lo que hemos comentado respecto a la evolución que han tenido los diferentes ordenamientos en materia del trabajo; al hablar de las diferencias que siempre han existido entre el empresario, dueño de la empre sa y lo que ella envuelve y el trabajador por otra parte que sólo tiene su -- fuerza de trabajo, siendo este elemento de suma importancia, por el simple -- hecho de pensar que es a través de él, que la empresa va a producir satisfac tores para la sociedad y un beneficio directo al empresario, traducido en ga nancia y la acumulación de esa riqueza.

A pesar de las pugnas suscitadas por la clase trabajadora, las cuales siempre han existido y de las que han obtenido con el transcurso del tiempo -- una serie de prestaciones o derechos que si los observamos en la actualidad parecen ser un gran número y de trascendencia, pero que en realidad han sido una serie de luchas de los trabajadores.

Cabe hacer mención del papel que han desempeñado los sindicatos, --- respecto a la reivindicación económico social que los trabajadores han hecho de sus derechos, porque como hemos observado al hablar del trabajo este ofr@ ce serios problemas económicos y sociales provocando graves conflictos obr@

ro-patronales, relacionados con el contrato de trabajo y la relación de trabajo así como las consecuencias que estos acarrearán, justificándose en este momento la intervención del Estado, manifestada claramente en la expedición de leyes protectoras de los trabajadores, así como la creación de órganos -jurisdiccionales de conciliación y arbitraje, para la solución de los conflictos del trabajo, con la finalidad de que por este medio se solucionen de una manera pacífica los conflictos en los que el trabajador peleará por sus derechos y al no satisfacer sus demandas, podría provocar la desestabilización del sistema, ya que son varias las esferas en que intervienen los trabajadores.

Al respecto el profesor Mario de la Cueva define a los conflictos de trabajo como: "Las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre ellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación, o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo" (9).

Más específicamente en la actualidad la tramitación de los conflictos individuales provenientes del incumplimiento de las leyes, contratos o relaciones laborales se rigen por nuestra Ley Federal del Trabajo, así como una serie de normas procesales contempladas en el capítulo Quinto del Título Catorce, es decir, reglas de procedimientos que podemos llamar como la propia ley lo hace "Ordinarios y Especiales"; al respecto abundaremos más por lo que hace a los procedimientos que se siguen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje - en el Capítulo Tercero del presente trabajo.

---

9. DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimo tercera Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1993

Ahora bien, los conflictos de trabajo creemos que tienen íntima relación con lo que envuelve la relación de trabajo; si pensamos que la relación laboral es la figura que va a determinar la forma y los términos en que se va a prestar la fuerza de trabajo del trabajador, expresada en ocasiones en un contrato de trabajo, pero sucede que en algunos casos existe ignorancia por parte del trabajador está, por no saber de la existencia de los beneficios a que tiene derecho como trabajador, aunado a los voraces patrones que sin piedad abusan del trabajador al grado de; en ocasiones confundir al obrero con un esclavo, por lo que el trabajador tarde o temprano se dará cuenta de su situación y creará un conflicto de trabajo que en ocasiones podría solucionarse por la vía extrajudicial al solicitar del patrón la reivindicación de sus derechos así como el pago justo por el trabajo desarrollado; o llegar a la vía judicial demandando ante las autoridades laborales correspondientes, llámese Juntas de Conciliación y Arbitraje o Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, consideramos que es necesario ser prácticos, tratándose de lo que envuelve la relación laboral, es decir; debemos de verla como la realidad misma del trabajador y el patrón, ya que en ocasiones la ley y los ordenamientos del trabajo son excesivos o nos explican de una manera muy abstracta, pero entendemos que el quehacer del abogado es desentrañar el sentido de la norma o interpretarla, pero sucede que en la vida cotidiana los trabajadores, (llámense albañil, carpintero, técnico, ingeniero, etc, por decir algunos), - unos con la posibilidad de poder leer un ordenamiento laboral y otros no podrán por el hecho de que existe gente sin preparación básica, por lo que no podrá enterarse de lo que la ley le ofrece traducido en derechos, dando como resultado una mala interpretación y un mal uso de los propios ordenamientos laborales, dando lugar a confusiones e ignorancia y consecuentemente conflictos.

Sin embargo, pensamos que se puede ver de manera práctica el surgimiento de la relación de trabajo atendiendo a las circunstancias subjetivas y objeti

vas del momento en el que se da el surgimiento de la relación de trabajo; y -podamos decir que subjetivamente el trabajador al encontrarse en la posibilidad de ser empleado en alguna fuente de trabajo (vacante), enfoca su intención de que al ser contratado ve sus perspectivas y las que le van a ofrecer en el empleo para el que piensa colocarse, es decir; al pensar en las perspectivas -estaremos hablando de su seguridad en lo que se refiere a un buen salario, el tipo de trabajo a desarrollar, así como sus posibilidades reales, tales como la capacidad, experiencia y la oportunidad de dedicarle el tiempo que el trabajo requiera.

Por otra parte, el patrón solicitará a un trabajador que reúna los requisitos indispensables para el desarrollo de la actividad que deba desempeñar el trabajador; tales requisitos subjetivos del patrón podrán versar acerca de -la selección de la persona adecuada, sus posibilidades, el empleado que acepte el horario, la jornada y el salario, así como su propia determinación en cuanto a la medida de sus posibilidades económicas, la necesidad de recibir los -servicios y el cumplimiento de las leyes laborales.

Objetivamente las circunstancias se verán independientemente de la voluntad de las partes, ya serán impuestas al igual que la determinación de la existencia de la prestación de los servicios, es decir; no quedan a criterio de --las partes, ni la concepción de la relación de trabajo, ni el contrato de trabajo, ni la determinación de trabajador y patrón, ni la clase de servicios o -las causas de rescisión, de suspensión y de terminación de la relación laboral, alejándose más todavía de aspectos tan importantes como lo son: la jornada, --las vacaciones y el salario por decir alguna; pero si el trabajador no inicia de manera material su actividad no estaríamos hablando de una relación de trabajo propiamente, atendiendo a la intención que tenemos de hacer práctica y --realista la formación de la relación, claro, sin desatender lo establecido en la propia ley.

Una vez que se ha desarrollado lo concerniente al origen de los conflictos de trabajo, desde nuestro muy particular punto de vista, abordaremos la relación de trabajo y el contrato laboral, por ser esenciales como ya lo hemos comentado con anterioridad, esto es, con el objeto de establecer el papel que juegan los conflictos de trabajo, ya que nuestra legislación laboral confunde gravemente ambos conceptos.

En orden de importancia, pensamos que es más trascendente la presunción de la relación de trabajo, como lo menciona el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"La ley establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Que lo que se menciona en el artículo 20 del mismo ordenamiento, diciéndonos las formas en que se puede constituir la relación laboral; consideramos importante el numeral en cuestión, en virtud de la trascendencia que requiere el mismo, razón por la cual lo transcribimos:

"Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Gráficamente, lo entendemos de la siguiente manera:

Presunción de la		Relación de Trabajo
relación de Tra-		(acto informal y
bajo.		tácito).
		Art. 20 primer ---
		párrafo de la ----
		L.F.T.
	Relación de Trabajo	
	Art. 20 primer ----	
	párrafo	
Art. 21 de la		Contrato de trabajo
		(acto formal). Art.
		20 segundo párrafo
		de la L.F.T.
L.F.T.		



Explicando lo anteriormente propuesto en la gráfica, quedará de la siguiente forma:

Primeramente diremos que la presunción es el antecedente de la relación de trabajo, en cuanto a su formación, en virtud de que por encima de lo que se establece en el ordenamiento laboral (Art. 20 L.F.T. ), toda persona que preste un servicio personal y subordinado estará bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón se comprometa a demostrar lo contrario.

Siendo prácticos, podemos decir que ante la existencia de la presunción de la relación laboral, puede no existir contrato de trabajo y si la relación laboral, es decir; donde hay una prestación de trabajo personal y subordinado, habrá una relación de trabajo, contemplando a los propios elementos que intervienen en la creación de la relación de trabajo.

Ahora bien, en lo que se refiere a la relación de trabajo como genero, se afirmará lo siguiente; una vez que se tomó en consideración lo establecido en el multicitado artículo 20 del Código del Trabajo, diciendonos que existen diversas formas para constituir una relación laboral, pero lo que más nos interesa para el tema en cuestión de lo que ahí se menciona es:

"Cualquiera que sea el acto que le de origen".

Siendo una de esas formas el contrato de trabajo, es decir; basta con que se preste el servicio.

Siguiendo con la gráfica, veremos a la relación laboral y al contrato de trabajo como la especie. Esto obedecerá, inicialmente en lo concerniente a la relación de trabajo, en donde será suficiente la prestación de un trabajo personal y subordinado para su existencia, al encuadrar en lo establecido por la propia ley laboral.

Se entenderá que está protegido por ella, ya que dicho ordenamiento de

terminará la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, porque está - protege el trabajo mismo y no así la voluntad de las partes.

Al respecto el profesor Mario de la Cueva nos proporciona su concepto - de lo que es la relación de trabajo:

"El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la rela--- ción... El acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple ... un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos (10).

Además de regular equitativamente el intercambio de prestaciones, así - como el aseguramiento del trabajador por lo que se refiere a la salud y las -- medidas propicias para proporcionar al empleado una vida decorosa.

Es así que podría constituirse la relación laboral a partir de una si-- tuación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal y su-- bordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, dándose así derechos y obligaciones -- entre las partes mismas que daran forma a la relación de trabajo, sin afirmar-- se la existencia de un contrato en el sentido estricto de la palabra.

Y a efecto de tener una visión más clara de lo que envuelve la relación laboral, enunciaremos los elementos que hacen posible su existencia, ya que - ante la falta de alguno de ellos, ya no estaríamos hablando de la relación de trabajo específicamente:

- a) La prestación del servicio, será la realización material de los ac-- tos propios del trabajo que se tenga que desempeñar, esto es, que -- una vez iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática-- mente e imperativamente el derecho objetivo;
- b) Los sujetos, patrón y trabajador, el primero será quien recibe el -

- beneficio por el servicio prestado y el segundo quien realiza dicho servicio;
- c) La individualización, respecto a la existencia de un patrón particularmente determinado y el trabajador como la persona que real y materialmente realiza y presta el servicio, evitando la confusión que se da en ocasiones con la figura denominada intermediario (11);
- d) La subordinación, elemento a que la ley Federal del Trabajo se refiere exclusivamente diciendo: "Las personas que prestan su servicio en forma personal y subordinada", siendo en todo caso elemento de distinción.

Al respecto, resulta de importancia a nuestro modo de ver lo que establece el profesor Mario de la Cueva diciendonos que se debe entender a la subordinación, como el poder de mando y el deber de obediencia, mismas características que sólo tienen eficacia durante el tiempo que dure la relación laboral (12).

- e) El objeto de la relación de trabajo será el que el trabajador preste sus servicios por un tiempo determinado o indeterminado, asegurándose así la existencia de la relación laboral, además del proporcionalamiento de un empleo en forma estable, es decir; la estabilidad en el empleo formará parte de la seguridad del trabajador un puesto plaza o cargo permanente.

Ahora bien, el contrato de trabajo según el maestro Mario de la Cueva es:

"... continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del Derecho del Trabajo; las categorías de patrón y trabajador sólo pueden entenderse en función de él. Por otra parte, el Derecho

11 Entendemos al intermediario como la persona que no tiene el carácter de trabajador porque no presta un trabajo personal y subordinado no de otra índole, por lo que consideramos que está figura se incluyó en la Ley Federal del Trabajo para evitar fraudes y engaños a los trabajadores por parte de éste.

12. DE LA CUEVA MARIO. Ob. cit., pág 199.

del trabajo, según lo dicho en varias ocasiones tiende a proteger inmediatamente a la persona física, y a su familia cuando aquel es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etc., no son sino medios para el logro de aquella finalidad" (13).

Tomando en consideración lo que se señala en la propia ley en su exposición de motivos, al decir que la relación laboral puede nacer de un contrato, como uno de los actos indispensables en ocasiones para el nacimiento de la relación de trabajo, esto en virtud de que se crea por actos formales, es decir; de manera escrita, situación que no sucede en la relación de trabajo.

Por tal motivo, insistimos en que la relación laboral se inicia en el preciso momento en que empieza a prestarse el servicio por el trabajador, mas sin embargo el contrato de trabajo se tiene que perfeccionar y formalizar.

Es común, en la vida cotidiana y práctica encontrar casos en que existe un contrato de trabajo sin relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y subordinado y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito será imputable al patrón.

## CAUSALES DE RESCISIÓN

Siguiendo con los conceptos que nos proporciona el profesor Mario de la Cueva; consideramos que sirven como base para hacer determinante en nuestro criterio, dada su amplia experiencia y conocimiento en el tema por lo que sin más preámbulo transcribimos lo que nos dice acerca de lo que es para él la rescisión de la relación laboral:

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones" (14).

Es entonces ahora que nosotros considerando el anterior concepto y lo que nos dice la propia ley al respecto, que vemos a la rescisión como un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo, por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo y en su similar, Ley Burocrática.

Ahora bien, aunque la rescisión es un acto unilateral no es arbitrario, en atención a que tanto el patrón como el trabajador están obligados a probar la causa de rescisión que invoquen al romper la relación o el contrato de trabajo.

Una vez establecidos nuestros conceptos, diremos que estos se verán acompañados siempre de los siguientes elementos:

- a) Es un acto unilateral, puesto que la conducta la realiza cualquiera de los sujetos de la relación, es decir; patrón o trabajador.
- b) Será un acto potestativo, en el supuesto de que quien configure alguna de las causas de la rescisión laboral y si le asiste el derecho, puede o no ejercitarlo.

---

14. DE LA CUEVA MARIO. Ob. cit. pág. 241.

c) Se formalizará el acto, a través del aviso por escrito de la fecha y causa o causas que motivan la rescisión; esta obligación sólo -- corresponde al patrón y no así al trabajador; tomando en cuenta lo establecido en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Así pues, la formalización a que hacemos referencia en el inciso c) - anterior, respecto al aviso del patrón, si este omite hacerlo, podría nacer en su contra la figura que va a beneficiar al trabajador, surgiendo entonces la presunción de que el despido se vuelva injustificado, esto conforme a lo - dispuesto en la fracción XV, párrafos segundo, tercero y cuarto del artículo 47 del citado ordenamiento legal, mismos que se transcriben para el efecto de tener una visión más clara de lo que aquí se comenta:

"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la - rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se nega a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que - el despido fue injustificado."

Consideramos pertinente la ocasión, para aclarar que si el patrón es quien rescinde la relación o el contrato de trabajo y no acredita la causa o - causas invocadas, no estará obligado a indemnizar al trabajador con veinte -- días de salario por cada año de servicios prestados, ya que esta prestación - es operante solamente en el caso de que sea el trabajador el que rescinde la relación o el contrato de trabajo.

Lo anterior, obedece a la frecuencia con la que se demanda en forma - indistinta exigiéndose entre las prestaciones, la de los veinte días de salario por cada año de servicios prestados, siendo incorrecto, toda vez que el - artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrán derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50".

Cabe mencionar que la rescisión puede ser producto de la realización de una conducta sea de un hacer, como podría ser que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; o de una omisión, o sea un no hacer, como lo sería la negativa del trabajador para seguir los procedimientos indicados con la finalidad de evitar algún posible accidente o enfermedad.

La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto del despido, en tanto la autoridad correspondiente no emita Laudo, respecto de la acción de cumplimiento o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o haya sido condenado el patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolverá; no así, si el Laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en el que solamente se vió suspendida la relación de trabajo.

Ahora bien diremos, que la palabra rescisión implica en cuanto a su terminología y tomando en consideración lo que nos dice al respecto la doctrina laboral; coincidimos en cuanto a que no es la palabra idónea la de rescisión, sino más bien se debe de hablar de despido en el supuesto de la rescisión existente e imputable al trabajador y de retiro si es causa de rescisión imputable al patrón, lo anterior con fundamento en el artículo 123 inciso a) de la fracción XXII de la Constitución Mexicana, mismo que a la letra dice:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Por las anteriores razones ya expuestas, consideramos adecuado denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador.



## 2. CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

Se dice que las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble, esto en virtud de que en primer término se encuentran señaladas en la ley y - las otras serán las análogas que estime pertinente la autoridad correspondiente, llámese Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las primeras se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patrones y las segundas en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados - en la ley.

Ahora bien, las causas de rescisión motivadas por el trabajador, como todas las normas jurídicas tienen que ser interpretadas, pero será ésta una - interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador por las razones que a continuación se enuncian:

La rescisión es una medida de excepción pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, que si bien es cierto no se encuentra en oposición al principio de la estabilidad en el empleo, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones si lo suprime en las causas concretas a la que se aplica. Por lo que dentro de éste mismo orden de ideas, el carácter excepcional de ésta institución surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves pues unas y otras constituyen la prueba de la intención de la ley de no permitir la rescisión sino sólo en casos inevitables, finalmente si en el proceso - interpretativo existe confusión, deberá aplicarse el pasaje final del artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice:

"En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

a) CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las causas de retiro se encuentran establecidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

"I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

Aquí encontramos que la relación laboral nace viciada, por tal motivo el trabajador puede ejercitar la acción de rescisión, pero en un término de treinta días a partir de la iniciación del servicio.

"II. Incurrir el patrón, sus familiares o supersonal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos".

En esta fracción podemos entender a la falta de probidad u honradez, como mala fe o engaño por parte del patrón, y por lo tanto existirá falta de probidad u honradez, cuando el patrón incurra en omitir el cumplimiento de las más importantes obligaciones a su cargo.

Es así que existen obligaciones cuya omisión expresa constituye una causa de retiro, ejemplo de ello, es el incumplimiento en el pago del salario en la fecha y lugar convenido.

"III. Incurrir el patrón, los familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

Si fuera del servicio se producen las citadas conductas por parte del patrón y las personas que señala la ley, y que deberán ser graves, de tal manera, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo, tomando en cuenta lo que establece la ley al respecto.

"IV. Reducir el patrón el salario al trabajador".

El patrón no podrá ni puede de manera unilateral hacer reducción alguna al salario del trabajador, ésta conducta constituye una gravísima causa de retiro.

Aunque podrían funcionar como excepción los siguientes casos, primero en el supuesto en el que el trabajador y el patrón convengan en la reducción de la jornada y consecuentemente la disminución del salario, lo anterior de manera proporcional.

El otro supuesto puede ser en caso de que él trabajador haya sufrido un riesgo de trabajo en las instalaciones de la empresa.

Ambos casos pueden ser motivo de reducción en el salario, pero no configurarán ninguna causa de retiro.

Así mismo, para que sea procedente la rescisión de la relación laboral por falta de pago del salario, es imprescindible que el trabajador compruebe la fecha en que dejó el patrón de cubrirle dicho salario, ya que sino lo prueba, -su causal de rescisión resultará improcedente.

"V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados".

Una de las principales obligaciones del patrón es la de pagar el salario al trabajador, una vez que han convenido entre ellos la fecha y lugar en que se cubrirá dicho salario.

"VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo".

Se puede dar por terminada la relación de trabajo, en virtud de que el patrón obra de mala fe y tal vez dolosamente al poner en peligro la seguridad del trabajador al desempeñar éste sus labores.

"VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan".

El patrón, pone en peligro la seguridad y la salud del trabajador al no cumplir con los requisitos sanitarios establecidos por la autoridad correspondiente, implicando una situación grave y por tal motivo se justifica la causal de retiro.

"VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y ".

Esta causa es similar a la anterior, más supone una conducta imputable directamente al patrón en virtud, de que puede ser por imprudencia, negligencia o descuido de él que se ocasione algún siniestro.

"IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere".

Como ya hemos visto existen una variedad de posibles causas de retiro las cuales se tienen que observar, pero además están sujetas a interpretación, tanto de las partes como de la autoridad, ésta última al valorar todo tipo de hechos que pudieren motivar la rescisión, ya que la autoridad aunque quisiera proteger al trabajador con las anteriores causales es difícil prever la multitud de acontecimientos que se suscitan en la relación de trabajo.

b) CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, SEGUN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En la Ley Burocrática hemos podido apreciar que ésta adolece de un artículo expreso en donde tenga contenida las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, tal y como lo hace la Ley Federal del Trabajo, pero de todas maneras en la vida práctica los trabajadores al servicio del Estado la pueden intentar, esto en virtud de que resulta a toda luces antijurídico aceptar que sólo una de las partes tenga facultades para poder rescindir o dar por terminada una relación laboral, aun cuando en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no se encuentren previstas las causas por las que éstos puedan promover la rescisión de la relación jurídica establecida entre ellos y el Estado, tal omisión debe subsanarse, de tal manera que se pueda aplicar las causales que enuncia la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al artículo 11 de la Ley Burocrática que nos dice al respecto la forma de suplir ésta deficiencia.

"Artículo 11. En lo no previsto por ésta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad".

Tomando en consideración lo establecido en el anterior ordenamiento legal citado en primer término, podremos interpretar que el trabajador puede ejercitar la acción de rescisión, invocando todas y cada una de las causales establecidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, pudiendo entonces demandar dicha rescisión de la relación laboral que tenga establecida con el titular de una dependencia del gobierno federal, fundandose en alguna de dichas causas.

### 3. CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a) Las causas de despido se encuentran establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

"I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

En éste supuesto la causa de despido ésta motivada por el engaño que se hace al patrón; es de tomarse en cuenta además que el despido debe de realizarse en el término de treinta días a partir de que se inicia la prestación de los servicios.

Después de éste plazo podemos entender o interpretar que el patrón - estará conforme con la capacidad y destreza demostradas por el trabajador.

"II. Incurrir el trabajador, durante las labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, anagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

Respecto de la fracción II podemos decir, que como punto importante - de la misma es la falta de probidad, mismo término de donde podemos desprender dos elementos indispensables:

a) Existencia de la falta; y

b) Que la misma ocurra durante las labores o fuera de éstas, siempre y cuando tales conductas perjudiquen al patrón en sus intereses."

Cabe destacar que la doctrina y la jurisprudencia, considerán que la falta de probidad se caracteriza y debe de ser entendida como la rectitud de ánimo, la honrría de bien, integridad y honradez en el obrar. La falta de probidad no implicará necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad. Si el trabajador con sus actos o expresiones, dentro del trabajo, pero en

relación con terceros, desprestigia a la empresa en la que presta sus servicios, se dice que será ésta una persona con falta de probidad. Así mismo, lo será quien cobre un salario por realizar un trabajo determinado y en lugar de efectuarlo se dedica a realizar actividades diferentes a las pactadas en el contrato o relación de trabajo.

Ahora bien, las injurias las debemos entender como la actitud de querer denostar a una persona. Debiéndose observar en cada caso los hechos que motivaron las injurias por las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que éste tipo -- de conceptos suelen ser un tanto impresivos.

La ley también establece como sanción, la rescisión cuando el trabajador incurre en actos de violencia, amagos o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal administrativo o directivo de la empresa o establecimiento; pues es de considerarse como no admisible a una persona que falta al respeto a los elementos inherentes a la empresa.

"III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos -- enumerados en la fracción anterior, si como consecuencias de ellos se altera la -- disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo".

Esta causa tiene como única condición, el que se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

"IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la obligación".

Si el trabajador realiza alguno de los actos señalados en la anterior fracción, podrá ser despedido justificadamente, porque no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación de trabajo será necesario un recto comportamiento de manera permanente.

"V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempe

ño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo".

Esta causal se establece debido a que el patrón sufre una disminución - en su patrimonio con la conducta del trabajador.

"VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio".

En ésta causal la conducta del trabajador es importante a tal grado que si ésta no es conducida con propiedad, si no más bien con negligencia o descuido en las instalaciones e instrumentos de trabajo a que hace referencia la --- fracción anterior será motivo del despido.

"VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él".

Lo que interesa de ésta causal es el precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con precaución, empeño y sin descuidar los - intereses de la empresa aunque no sean propios de él, pues éstos se relacionan, por una conveniencia recíproca que consiste en que el trabajador se encuentre obligado a cuidar y sostener los intereses de la empresa.

"VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

En éste caso quien debe determinar la moralidad de los actos es el juzgador, aunque al hablar de la moral podemos decir que es difícil precisar que actos son morales y cuales inmorales.

"IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa".

Consideramos que el hecho de que una persona llamada patrón admita en - sus instalaciones a una persona llamada trabajador, a la misma que se le va a brindar la confianza para que desempeñe las labores propias de cada empresa,



cuidando con celo los secretos, en cuanto al modo de producción, organización y funcionamiento de la compañía, comprometiéndose así el trabajador a cuidar de los intereses de ella.

"X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso de patrón o sin causa justificada".

Cuando un trabajador falta a su trabajo más de tres veces en un lapso de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, se configurará la causa de despido.

"XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

El trabajador tiene en todo momento la obligación de cumplir con los deberes que le son propios y que han sido debidamente establecidos en el contrato de trabajo, lo que implica que éste, debe de obedecer las ordenes del patrón, siempre y cuando sean las pactadas, y dentro del periodo de labores que comprenda la jornada de trabajo.

"XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

Esta causal se refiere a las medidas de seguridad pertinentes, a fin de evitar accidentes o enfermedades por parte de los trabajadores y en un segundo plano para que sean menores las cargas económicas y eroge menores cantidades para éste renglón.

"XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico".

La embriaguez del trabajador, no es necesaria comprobarla con examen médico, en virtud de que es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su alien-

to trasciende a quienes lo rodean.

Abundando, respecto de la fracción en comento diremos que el trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones normales para que lo pueda desarro-llar; pues el trabajador que concurra en éstas condiciones a las instalaciones laborales, podría poner en riesgo la vida o la integridad física de sus compañeros al provocar algún accidente.

Por lo que hace al uso de las drogas enervantes, para que puedan configurar en ésta fracción, consideramos importante el que sea sorprendido en el lugar de trabajo y en lapso que comprende la jornada, haciendo uso de ellas, salvo prescripción medica.

"XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y ".

Esta causal contempla una condición; que será el impedimento para que el trabajador desempeñe sus labores de trabajo, en virtud de la sentencia ejecutoriada que le pueda recaer y que sea privativa de libertad, lo que lógicamente hace imposible que éste asista a desempeñar su trabajo normalmente.

Con fundamento en el artículo 42, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, se entiende que si la sentencia es condenatoria, la relación se rescidirá .

"XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Con la inclusión de ésta hipótesis, se deja abierta la posibilidad de que los patrones argumenten ante la autoridad correspondiente, causas que consideren graves a su manera de ver y similares a las anteriores fracciones.

Aunque no hay que dejar de apreciar la actividad de las autoridades en lo que se refiere al estudio pormenorizado de los hechos, que motiven alguna causal de despido, previsto en éste artículo, y si no lo ésta el patrón debe -

probar las circunstancias del despido en el juicio laboral respectivo y si son viables se debe de considerar por parte de la autoridad como un despido justificado.

6) CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, SEGUN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

"Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado si no por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas..."

En primer término debemos de establecer las diferencias que existen en relación a los trabajadores que ostentan un nombramiento y los que no, de los que habla el párrafo introductorio del artículo 46 de la Ley en comento.

Serán trabajadores al servicio del Estado de base y con nombramiento los que no estén incluidos en el artículo quinto del ordenamiento antes citado, por lo tanto éstos se considerarán empleados públicos con el carácter de trabajadores de base.

Ahora bien, los empleados que presten servicio federales se considerarán también trabajadores al servicio del estado, pero serán considerados de confianza de conformidad con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Pasando sin más preámbulo a lo que son en sí las causales de despido -- por parte de los titulares de las dependencias son las siguientes:

"I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de la maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o la vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva".

Sucede en la realidad y es lamentable que en muchas ocasiones las renuncias son en efecto despidos injustificados; esto, por el hecho de que se presiona de muy diversas maneras al trabajador para que renuncie, otorgándose estas renuncias por escrito, a cambio, de gratificaciones, muy por debajo de lo-

que deberfa de ser conforme a la ley, en materia de indemnizaciones. Aunque dichas renunciaciones es difícil impugnarlas porque al estar firmadas por el trabajador se supone que fueron hechas conforme a derecho.

Al hablar del abandono de empleo estaríamos pensando en la imposibilidad del trabajador para asistir y cumplir las labores propias del trabajo contratado con la dependencia, ya que sus faltas injustificadas acarrear en ocasiones problemas de diversa índole, tales como reemplazar al trabajador faltista con otro que ya realiza una actividad determinada; es decir, desestabiliza el rol de actividades de cualquier oficina o área de trabajo.

"II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación".

Esta causal trata de los supuestos que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada. Pues, es obvio que al no existir materia en la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación de trabajo se extingue, es decir, se da por terminada dicha relación.

"III. Por muerte del trabajador".

Esta es una causa por la que el trabajador es cesado en el desempeño -- de sus actividades por un motivo natural.

Ya que si bien es cierto, el trabajador es una persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado; pues, una de las características del servicio es que éste sea personal, y al no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir tampoco, la relación de trabajo, la cual se dará por terminada al darse ésta causa.

"IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores".

Esta fracción hace referencia, al trabajador incapacitado física o men

talmente para prestar sus servicios, que necesariamente debe ser personal, -- por tal motivo se dará por terminada la relación, pues en éste supuesto es materialmente imposible que el trabajador desempeñe trabajo alguno en virtud de la afectación que existe en su salud o integridad física.

"V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente al trabajo en estado de embriaguez a bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales del trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere ésta fracción el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la renosión del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquélla en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa cuando ésto sea posible, hasta sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere ésta fracción el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el -- sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveya de plano, en incidente por separado las suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Quando el tribunal resolviera que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos".

Al pensar en las causales de rescisión establecidas en el artículo en

cuestión, podremos decir que las fracciones I, II, III y IV de la Ley Burocrática, son las mismas que nos enuncia la Ley Federal del Trabajo en un capítulo especial, diciendos en el artículo 53, cuales son las causas y motivos de la para la terminación de la relación de trabajo, mismas que ya han sido abordadas al principio de éste tema, encontrandose aquí una semejanza.

La fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado y sus diez fracciones, vienen a ser las mismas causas de rescisión de la relación de trabajo, que se encuentran contenidas en el numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que también hemos enunciado y comentado con anterioridad.

Cabe aclarar que éstas últimas causales de despido a que hacemos referencia, se suscitan en virtud de que alguno de los sujetos de la relación laboral, incumple gravemente sus obligaciones.

Una vez que ya hemos revisado los anteriores numerales de ambas leyes laborales podemos ver que es diferente el procedimiento para despedir a una persona, esto en virtud de lo que nos establece el artículo 46 y las cuatro primeras fracciones, en relación con el artículo 113 de la misma ley burocrática y que nos dice al respecto en su fracción II lo que a continuación transcribimos, para un mejor entendimiento del tema:

"Artículo 113. Prescriben ...

II. En cuatro meses :

- a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión;
- b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorge otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, y
- c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas".

En ésta fracción es donde podemos ver la manera en que el titular de una dependencia puede despedir a un empleado sin necesidad de hacer del cono-

cimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; siempre y cuando se justifique el cese o despido.

Situación que no sucede con los patrones particulares, dueños de alguna fuente de trabajo, pues estos deben hacer del conocimiento de las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje de los despidos que hagan, ésto como ya lo hemos co-- mentado anteriormente, se refiere a los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que establecen el término para justificar un despido y evitar que éste se transforme de justificado a injustificado.



**C A P I T U L O   I I**  
**ORGANIZACION, FUNCIONAMIENTO, COMPETENCIA**  
**Y TERMINOS DE:**

**Las Juntas de Conciliación y Arbitraje 1. El Tribunal Federal de  
Conciliación y Arbitraje 2.**

## CAPITULO II

### ORGANIZACION, FUNCIONAMIENTO, COMPETENCIA Y TERMINOS DE:

#### 1. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Según la Doctrina Laboral, la organización de las Juntas sigue el criterio Constitucional encomendando la justicia del trabajo a una instancia única, considerando los problemas que motivan la centralización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México y en las capitales de cada Estado; tales dificultades traen como consecuencia lo que en ocasiones resulta difícil, particularmente para los trabajadores, para acudir a las Ciudades en donde radican las Juntas; y por otra parte, el volumen de negocios de que debe conocer cada una de ellas es de tal manera grande, que no puede impartirse una justicia pronta y expedita, como lo establece la propia ley, y por último, como los negocios de menor cuantía exigen una tramitación más rápida que aquellos en donde el interés perseguido es mayor.

Ahora bien, si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo, nos dice que todos los asuntos en materia del trabajo, deben estar sometidos a una única instancia; también se puede observar la existencia de varias Juntas en cada una de las entidades federativas, esto, cuando se trate de una jurisdicción local o en distintos puntos de la República, se trata de Juntas Federales.

Partiendo de lo anterior, diremos que existe diversos principios, siendo los que a continuación se enuncian: en primer lugar, las Juntas de Conciliación han venido funcionando bajo el amparo de la ley vigente, pero deberán de ejercer una función meramente conciliadora, porque se elevan a la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de las prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. En segundo lugar, la Junta Federal de Conciliación y Ar

bitraje residirá en la Capital de la República, pero la Secretaria del Trabajo y Previsión Social cuando lo requieran las necesidades, podrán establecer las llamadas Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. En tercer lugar las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán -- funcionar en las Capitales de cada una de las entidades federativas, pero los gobernadores de cada estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, - cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer también una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas de Conciliación deberán funcionar permanentemente en los lugares que se estime conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta Permanente, se formara una Accidental en cada caso para resolver los conflictos - que se vayan presentando.

Las Juntas de Conciliación se integran con un representante del Gobierno Federal o Local que fungirá como presidente y con un representante de los - trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, en la inteligencia de que - en el caso de que no hubierā trabajadores sindicalizados, la designación se hará por los trabajadores libres. Las Juntas de Conciliación Accidentales se integrarán como ya se dijo, con un presidente designado por la Secretaria del -- Trabajo y Previsión Social o en su defecto por el Presidente Municipal.

Las funciones de las Juntas de Conciliación son las siguientes: procu-- rar un arreglo conciliatorio, recibir las pruebas que los trabajadores y los - patrones juzguen convenientes rendir ante ella, siempre que sean de tal natura leza que exista peligro de que se destruyan o de que no puedan rendirse con pos

terioridad; cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas; finalmente, actuar, según ya se expresó, como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Las Juntas de Conciliación son una instancia potestativa, lo que quiere decir que los trabajadores o los patrones pueden acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a sido objeto de especial preocupación, pues una justicia pronta y expedita es la mejor garantía y, además, este tipo de conflictos han sido clasificados por la propia doctrina y la ley como: conflictos individuales y colectivos, lo anterior obedece a los intereses que esten en juego en cualquier dificultad, ya sean de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo, por decir algunos, y cuando se trata de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras, serán colectivos.

Como ya observamos con anterioridad, no solo existe una sola Junta de Conciliación y Arbitraje que reside en la Ciudad de Mexico y estará integrada tal y como lo establece el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo vigente:

Artículo 605. La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades. De conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habra uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

Ahora bien, la existencia de varias Juntas de Conciliación y la importancia que tienen los asuntos pertenecientes a este fuero, ocasionan una cantidad enorme de expedientes de los que habra de resolver la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a quien pasarán en Arbitraje la mayor parte de los asuntos

sue, en Conciliación, conocieron las primeras y en los que no se logró el avenimiento de los interesados, o de aquellos asuntos que desde su origen se plantean ante este Tribunal.

De tal manera que, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, le corresponderá el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o hechos íntimamente ligados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, tal y como lo establece el numeral 604 del Código del trabajo:

Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV.

Y por lo que hace al funcionamiento y siguiendo con lo que previene el artículo 606 también de la Ley Federal del Trabajo, diremos que funcionará en pleno o en Juntas especiales, siendo estas últimas substitutivas de los grupos a que se refiere la Ley; por lo que en la practica lo enunciado anteriormente puede provocar algunos problemas, poroue si bien es cierto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es quien deberá de autorizar el establecimiento de las Juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial, es decir; que podrán existir Juntas especiales en diversos lugares de la República, en lugar del establecimiento del pleno, por la sencilla razón de que sería físicamente difícil reunir a todos los representantes de los patronos y de los trabajadores que vengan de los distintos lugares de la República a la capital del país o tendrían que celebrarse los plenos sólo en forma extraordinaria, actividad que no estará acorde con sus propias actividades para lo que han sido creados.

Las multicitadas Juntas Especiales se integrarán con presidentes por -

cada Junta, independientemente del presidente titular de la Única Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El título Doce del capítulo trece de la Ley Federal del Trabajo vigente hace referencia al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismo personal que deberá cumplir con las funciones que tiene asignadas para un buen funcionamiento de dichas autoridades, por lo que no podemos pasar por desapercibido lo que establece el artículo 625 y que a letra dice:

"El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de la Junta Especial. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las entidades federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta".

En los artículos sucesivos se hace incapie en los requisitos generales que debe de tener y cumplir cada servidor público, dependiendo de la función que vaya a desempeñar.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se organizarán y funcionarán de acuerdo a las disposiciones aplicables, para el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la única modalidad o diferencia de que -- las facultades atribuidas al presidente de la República y al Secretario del -- Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, podrá ser por el propio Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Para éste caso la ley dispone que el presidente de la Junta percibirá los mismos emolumentos que --- correspondan al presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada entidad federativa, correspondiendo a los gobernadores fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Por último y en razón de la materia, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean competen-

cia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a la cual haremos referencia a continuación.

Ahora bien, trataremos a continuación lo referente a la jurisdicción y competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; lo estimamos necesario precisar cuales son las diferencias que existen entre diversos términos, ya - que con mucha frecuencia dichos términos son objeto de confusiones; por lo que es necesario establecer cuales son los límites y la extensión de la jurisdicción y la competencia laboral.

La jurisdicción se determina, en su extensión, por las pretensiones - que integran lo que será el objeto del proceso, como también por la naturaleza de la relación que sirvió de fundamento a la pretensión; en otras palabras, es lo que permite saber si el conflicto pertenece o no a la materia laboral. En - cambio, la competencia tiene que partir del supuesto previo de la jurisdicción y desde ella establecer la limitación funcional, jerárquica y territorial.

Tomando en consideración lo antes expuesto y a efecto de medir la jurisdicción del trabajo, debemos tomar en cuenta que es ella, de acuerdo con la -- Constitución, la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus resoluciones en conflictos de carácter laboral, tanto individuales como colectivos. Por lo que es necesario hacer referencia a lo que establece la fracción XX del artículo 123 Constitucional, que es la que otorga éstas facultades a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Situación diferente será el determinar si un conflicto debe recurrirse a la jurisdicción laboral. Para la determinación es necesario basarnos en dos puntos importantes:

- a) La calidad de las personas que intervienen en el conflicto; y
- b) El objeto materia del mismo.

En lo que concierne al primer punto, los que aquí intervienen deberán

guardar la condición especial de ser trabajadores y patrones, y por lo que respecta al objeto materia de la controversia, diremos que los conflictos pueden surgir por controversias entre trabajadores y patrones, entre los primeros y su sindicato, o puede tratarse de controversias colectivas entre sindicatos y -empresas, etc., sin que éste planteamiento pueda ser considerado como limitativo, sino más bien enunciativo de una basta problemática que puede generar muy diversas situaciones jurídicas.

Ahora bien el término competencia en el Derecho Procesal, lo encontramos relacionado con el estudio de la jurisdicción, institución que junto con -la acción y el proceso, constituirán la trilogía estructural básica del Derecho Procesal, de ahí que optemos por incluirla en el desarrollo de éste tema.

Cuando hacemos referencia a la gran cantidad de definiciones que hay acerca de la competencia, podemos observar que siempre suponen el principio de jurisdicción, porque dicho poder jurisdiccional, y cada uno de los organos investidos de él, se nos presentan con limitaciones, que constituyen justamente la --competencia de un organo, y que será, la parte del poder jurisdiccional que puede ejercitar; de ahí que se afirme con frecuencia que la competencia es la medida de la jurisdicción y que ésta se distribuye entre diversas autoridades judiciales. Tal definición no hará pensar que la jurisdicción y la competencia guardan una íntima relación, pero no por esto se deben de confundir, por lo --que podríamos concluir diciendo que cada Tribunal no puede ejercer jurisdic---ción sino es dentro del límite de competencia que le esté señalado por la ley.

Los factores que determinan la competencia de manera objetiva se sustentan en razón de la materia, como lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo y los conflictos obrero patronales serán encargados para su tramite y resolución a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea porque éstos conflictos tengan el caracter de individuales o colectivos. Porque si bien es



cierto la competencia territorial de las Juntas ésta limitada a conocer de --- asuntos que se susciten dentro de su jurisdicción, tal y como lo establece el artículo 698 de la ley.

Por lo general se dice que existen dos sistemas de autoridades que im--- parten la justicia laboral, de la siguiente manera: uno local y otro federal; de acuerdo a lo que previene la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, y al sistema local le corresponderá conocer de todos los conflictos laborales -- que surjan en cada uno de los respectivos estados, mientras que el sistema fe--- deral será el que tenga conocimiento de los conflictos que tienen la calidad - de excepción , siguiendo con lo establecido por el artículo 527 del anterior ordenamiento, el cual dispone que:

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

I. Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmaseutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean enpaquetados, enlatados o embasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas embasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de acerradero y la fabricación de tri--- play o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de embases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobier--- no federal;
2. Aquéllas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias

- que les sean conexas; y,  
 3. Aquéllas que jecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo".

Es así, que con lo anterior observamos la existencia de los comentados-- procedimientos, es decir; el local y el federal, ya que en su integración funcional, así como en lo referente a las normas de derecho procesal laboral a -- que se debe de atender, guardan una gran similitud, en virtud de que dichas -- normas son las mismas aplicables para los dos procedimientos que establece la Ley Federal del Trabajo.

A manera de mejor ilustrar y como referencia, citaremos a los grupos que integran a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: la Junta Especial número uno. Lo relativo a Ferrocarriles Nacionales de México y sus trabajadores, dedicados a las siguientes actividades: trenistas de caminos, trenistas patieros, similares de tripulantes de locomotora, oficinistas en general, gerencia general. Todos los funcionarios y oficiales, excepto los que se asignan a la - Junta cuatro.

Junta Especial número dos. Patrones y trabajadores de otros ferrocarriles, patrones y trabajadores de transportes y servicios aéreos, excepto los -- que ya setuvieron incluidos en otra junta. De Ferrocarriles Nacionales de Méxi co, las siguientes especialidades: conductores de express, y auditores de trenes. De la rama de alambres: despachadores, telegrafistas, jefes de estación, celadores electricistas y similares, y servicios de coches dormitorio y conexo S.A. de C.V.

Junta Especial número tres. Patrones y trabajadores que se dedican a -- las siguientes actividades: transportes marítimos y fluviales, transportes ---

terrestres sujeto a contrato o concesión federal; patrones y trabajadores que desarrollen un servicio público, en maniobras de carga, descarga, estiba, desesiva, alijo, acarreo, almacenaje o transbordo en zona federal, así como todas las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.

Quedan excluidos de este grupo los patrones y trabajadores que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que estén consideradas en alguna de las Juntas Especiales a que se contrae esta convocatoria.

Junta Especial número tres bis. Conoce de los conflictos laborales que se suscitarán entre patrones y trabajadores de los transportes marítimos fluviales y terrestres de pasajeros, sujetos a contrato o concesión federal, con excepción de los aéreos.

Junta Especial número cuatro. Ferrocarriles Nacionales de México. Trabajadores dedicados a las siguientes actividades: todas las especialidades de fuerza motriz y maquinaria, incluyendo los auxiliares de almacenes, planta de recuperación de materiales, excepto oficinistas; todo el personal sujeto a las prestaciones particulares de vía y conexos; express excepto oficinistas, conductores de express; personal de coche dormitorio y especiales; carretileros, estibadores, vigilantes, funcionarios y oficiales que correspondan a las actividades asignadas a esta Junta; todo el personal de los Ferrocarriles Nacionales de México no especificados en esta convocatoria.

Junta Especial número cinco. Patrones y trabajadores de la industria eléctrica, patrones y trabajadores de empresas de comunicaciones eléctricas que operen con concesión federal, tales como cables, teléfonos, radiodifusoras, y otras similares.

Junta Especial número seis. Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fábricas, empresas o establecimientos cuyos trabajadores están organizados en sindicatos industriales y nacionales de la industria, constituidos por secciones sindicales. Se excluye de esta Junta a los --

trabajadores y patrones comprendidos dentro de la Junta número ocho.

Junta Especial número siete. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industrias de hidrocarburos, en las ramas de exploración explotación y refinación; de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en las ramas que le sean conexas, así como lo referente a las -- agencias de venta de esos productos. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con éstas actividades serán atendidos indistintamente por ésta Junta y la número dos.

Junta Especial número ocho. Patrones y trabajadores de la industrial textil en todas sus ramas, en fábricas, empresas y establecimientos cuyos trabajadores esten organizados en sindicatos gremiales y de empresa.

Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas en fábricas o empresas cuyos trabajadores sean miembros de sindicatos industriales y nacionales de industria, no organizados con base en secciones sindicales.

Junta Especial número nueve. Patrones y trabajadores relacionados con -- el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Junta Especial número diez. Patrones y trabajadores relacionados en las siguientes actividades:

Industria azucarera, industria hulera, contratos colectivos que hayan -- sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa (contrato ley), salvo los comprendidos en alguna otra Junta. Conflictos que afecten a dos o -- más entidades federativas, con excepción de los incluidos en otra Junta.

Empresas de la industria papelera que actuen en virtud de un contrato o conseción federal, o que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal, excepto las que ya estuvieron incluidas en alguna otra Junta.

Junta Especial número once. Patrones y trabajadores dedicados a las si-

guientes actividades: industria cinematográfica; producción, distribución y -- exhibición. Asuntos de los empleados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, conforme al estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión; cooperativas (a excepción de las que exploten minas o transportes) unión forestal de Jalisco y Colima S.A., Fomento Industrial y Agrícola, CONASUPO S.A. y filiales empresas de la industria forestal que operen por contrato o concesión federal y que produzcan sosas, sales y sodio.

Junta Especial número doce. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de hidrocarburos en las ramas de exploración, explotación ( producción y refinación), de conducción almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial, en las ramas no especificadas y empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de éstos productos. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con éstas actividades serán atendidos indistintamente por ésta Junta y por la número siete.

Junta Especial número trece. Patrones y trabajadores de la industria minera y actividades que le sean conexas. Industria metalúrgica y siderúrgica, - abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismo, así como la obtención de hierro metálico en todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos; industria del cemento.

Junta Especial número catorce. Patrones y trabajadores de las empresas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal e industrias que le -- sean conexas, con exclusión de las comprendidas en alguna otra junta. Universidad Nacional Autónoma de México. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal, excepto las que estuvieren incluidas en alguna otra Junta. Asimismo, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

Junta Especial número quince. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes especialidades: industria de fabricación y ensamble de vehículos automotrices. Industria de productos químicos, farmacéuticos y medicamentos. Industria de celulosa y papel.

Junta Especial número dieciséis. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industrias de aceites y grasas vegetales; industria empacadora y enlatadora de alimentos, industria embotelladora de refrescos y aguas naturales gaseosas, salvo las comprendidas en alguna otra Junta, y cualquiera otra actividad de competencia federal no comprendida en ésta y en las Juntas anteriores.

Por último, la jurisdicción federal en materia del trabajo es de excepción, de acuerdo con la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, debe quedar plenamente demostrada en autos, pues de no ser así, debe radicarse la competencia en las autoridades de los estados, de acuerdo con sus respectivas jurisdicciones.

Los términos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son un punto de capital importancia, en todo estudio del derecho procesal, entendiéndolo a la palabra término como el espacio del tiempo en que un acto procesal debe llevarse a cabo, con la finalidad de que éste tenga eficacia y validez legal.

Al estudiar lo relativo a los términos debemos de tomar en cuenta desde cuando comienzan a correr y como se computan, así como las consecuencias de su no aprovechamiento. Al respecto el artículo 733 de la Ley Federal del Trabajo nos señala:

"Los términos comenzarán a correr el día siguiente al que surta efecto la notificación y se contará en ella el día de su vencimiento".

Con lo anterior, se expone de manera clara y concisa, la forma en que se contarán los días comprendidos en dichos términos, y tomando en consideración que la notificación es la vía por la que se comunica la autoridad y las par-

tes y que, cuando no se surte en los términos previstos por la ley, dejará en estado de indefensión a alguna de las partes en el juicio, a este respecto -- creemos que el legislador penso que lo más viable era que los términos comenzarán a correr del día siguiente al que se efectue la notificación, ya que en otra forma la precipitación a que se someten las partes en nada ayuda al juzgador en la búsqueda de la verdad.

En el artículo 736 de la Ley Laboral nos dice que con la finalidad de evitar confusiones y desconcierto, se previene que los meses se regularán por el del treinta días naturales, y que los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, iniciando su conteo de las veinticuatro a las veinticuatro horas.

Por último, las consecuencias que acarrearán el no aprovechamiento de los términos será la prevención que tendrá por perdido el derecho que se le dio de ejercitarlo, esto claro, sin necesidad alguna de acusar rebeldía.

Cabe aclarar, que la diferencia que existe entre las palabras término y plazo y de las que por lo general las personas confunden, y es la siguiente:

- a) El plazo, significará el lapso que se concede para realizar un acto procesal, mientras que;
- b) El término será el momento en el cual han de llevarse a cabo dichos actos procesales.

Dichos términos pueden ser prorrogables o improrrogables; los primeros son aquellos cuyo intervalo de tiempo puede ampliarse y los segundos, serán --- aquellos cuyo tiempo es fatal, es decir; no son prorrogables.

Con la finalidad de eliminar el inconveniente que existe para suspender las labores por las diversas causas, las Juntas de Conciliación y los presidentes de las mismas, están facultados por el artículo 717 para habilitar los --- días y horas inhábiles, cuando hubiere causa urgente que lo exija, explicando cual sea está, así como las diligencias que se deban practicar, ya que de no

realizarse dichas actuaciones, serían nulas. Lo anterior con fundamento en el artículo 714 de la Ley Laboral.

Los actos procesales de las partes y de los Tribunales del Trabajo, -- dan lugar a diversas actuaciones jurisdiccionales, constituidas y determinadas por diversos términos, tales como los acuerdos, notificaciones, providencias, diligencias o actos que estén involucrados con el proceso.



## ORGANIZACION, FUNCIONAMIENTO, COMPETENCIA Y TERMINOS DE:

### 2. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La organización y el funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta determinada de acuerdo a su reglamento interior, así como a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es la reglamentaria del artículo 123 fracción XII del apartado "B" de la Constitución mexicana. Este Tribunal es autónomo con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las leyes reglamentarias -- del anteriormente citado apartado "B" del artículo 123 Constitucional y además es un órgano colegiado que funcionará en pleno y en salas; y la administración del Tribunal estará a cargo del presidente del mismo, quien lo ejercerá por -- conducto de la unidad administrativa.

Los magistrados que integran el Tribunal, coadyuvarán con el presidente del mismo, para el buen funcionamiento administrativo, debiendo sugerir por -- conducto del presidente de cada sala, todo aquello que se estime pertinente. El presidente de cada sala dictará las medidas a su juicio convenientes sobre el particular.

Las ordenes dictadas por los magistrados, sin importar su ubicación o representación, serán obedecidas sin excusa ni pretexto por las personas o de pendencias a quienes vayan dirigidas.

Las relaciones del gobierno federal con el Tribunal serán conducidas -- por la Secretaria de Gobernación, consignandose en su presupuesto los gastos que originen su funcionamiento, que son a cargo del Estado.

El pleno es el órgano superior del Tribunal y se integra con el presidente del Tribunal, quien es el que lo preside, así como la totalidad de los -- magistrados de las salas (diez).

El pleno tiene, conforme a la Ley Burocrática las siguientes funciones:

- a) Expedir el reglamento interior.
- b) Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas salas, procurando -- evitar tesis contradictorias.
- c) Tramitar y resolver los conflictos colectivos que surgan entre los titulares de -- las dependencia a que se refiere el artículo 1º de la Ley Burocrática, así como -- de las instituciones señaladas en el mismo artículo 1º de la ley reglamentaria -- de la fracción XII del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y las organi-- zaciones de los trabajadores a su servicio.
- d) Conceder el registro de los sindicatos, de sus estatutos o, en su caso, dictar la cancelación de los mismos, conocer de los conflictos sindicales e intersindicales y efectuar el registro de las condiciones generales del trabajo, reglamentos de escalafón y reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene.
- e) Determinar, dependiendo de las necesidades del servicio, la ampliación del número de salas y de salas auxiliares que se requieran para el buen funcionamiento del -- Tribunal.
- f) Imponer a los empleados del Tribunal las sanciones que hace referencia los artícu-- los 162 y 163 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- g) Fijar el calendario de labores del Tribunal.

El pleno a petición de parte y debidamente formulada por escrito en un tér-- mino de veinticuatro horas siguientes a la terminación de las audiencias, en los asuntos de su competencia revisará las resoluciones dictadas en las --- mismas, para confirmárlas , revocarlas o modificarlas.

El pleno para su funcionamiento requiere la presencia del presidente -- del Tribunal y de la mayoría de los magistrados. Las sesiones del pleno serán ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se celebrarán semanalmente en --- dos días y las extraordinarias se celebrarán en cualquier tiempo y serán convo-- cadas por el presidente o la mayoría de los magistrados.

El secretario general de acuerdos del Tribunal actuará como secretario del pleno y en ausencia de éste lo sustituirá el secretario general auxiliar de la primera sala, y así sucesivamente.

El presidente del Tribunal es designado por el Presidente de la Repúbl*l*ica y dura seis años en su cargo. Es el representante del Tribunal, dirige su administración, preside las sesiones del pleno y vigila que se cumplan las re-- soluciones del mismo.

El presidente tendrá las siguientes facultades y obligaciones, de acu--

cuerto con la ley de la materia:

- a) Ejercerá la representación del Tribunal;
- b) Presidirá las sesiones del pleno.
- c) Asigna los expedientes a cada una de las salas, conforme las normas que establezca el reglamento interior.
- d) Vigilará el cumplimiento de los laudos dictados por el pleno.
- e) Vigilará el correcto funcionamiento de las salas y de las salas auxiliares, dictando en su caso las medidas conducentes para corregir cualquier anomalía.

Respecto a las salas auxiliares, el presidente podrá designar a un magistrado del pleno para la investigación correspondiente.

- f) Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el pleno, debiendo hacerlo, en cada caso del conocimiento del mismo.
- g) Las demás que le confiera la Ley Burocrática.

Las salas, a éstas le corresponderá conocer de los conflictos individuales de la competencia del Tribunal, y el Tribunal funcionará, por lo menos, con tres salas, mismas que se podrán aumentar según las necesidades por acuerdo del Pleno.

Cada sala estará integrada por tres magistrados, uno designado por el gobierno federal, otro representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercero como árbitro, nombrado por los dos primeros, y que fungirá como presidente de la sala.

En cada sala habrá un secretario general auxiliar, el número de secretarios de acuerdos, actuarios y personal administrativo, que sean necesario para atender el volumen de asuntos.

A cada sala, y conforme a la ley le corresponderá :

- a) Tramitar y resolver los conflictos individuales que surgan entre los titulares de las dependencias a que se refiere el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- b) Revisar el procedimiento de los juicios tramitados por las salas auxiliares, que les sean asignados a efecto de dictar el laudo correspondiente.
- c) Las demás que le confiera la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La secretaria general de acuerdos, será la parte a la que le correspon-

derá:

- a) Substituir al presidente del Tribunal en sus faltas temporales y en las definitivas en tanto se expida nuevo nombramiento.
- b) Cuidar el correcto desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales de los asuntos de la competencia del pleno del Tribunal.
- c) Dar trámite a las solicitudes de sindicatos, así como a las promociones en los asuntos de carácter colectivo.
- d) Coadyuvar al desarrollo eficiente de los juicios que se tramitan, cuya competencia corresponda al pleno del Tribunal.
- e) Las demás que señale la Ley.

Por lo que hace a los secretarios generales auxiliares, tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Cuidar el correcto desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales de los asuntos asignados a la sala.
- b) Recibir los expedientes asignados a la sala y las promociones respectivas.
- c) Dar cuenta al presidente de la sala de los asuntos que se reciban. En los de término, lo hará de inmediato.
- d) Cuidar el correcto desarrollo de los asuntos que se tramitan en la sala, supervisando el trabajo de los secretarios de audiencias y de acuerdos, actuarios y demás personal adscrito a la misma.
- e) Resolver todas las cuestiones que se susciten en las audiencias que se celebren en la sala.
- f) Coadyuvar con la secretaria general de acuerdos del tribunal, en lo referente a la compilación jurídica para la uniformidad de criterios.
- g) Dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervenga, en los términos de ley que correspondan a la sala.
- h) Expedir, cuando proceda, certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes, que correspondan a la sala.
- i) Las demás que deriven de la ley.

El Tribunal contará con un archivo general bajo la dependencia del presidente del mismo, además este a su vez tendrá su jefe respectivo, que será responsable de su funcionamiento y llevará la organización, control y supervisión de las secciones que lo integran, debiendo rendir sus respectivos informes de manera periódica al pleno por conducto del presidente del tribunal.

El archivo general tendrá a su cuidado los expedientes que se formen:

- a) Por el registro de sindicatos, condiciones generales de trabajo, comisiones mixtas de seguridad e higiene, reglamentos de escalafón.
- b) Por los conflictos colectivos, individuales y conventos.
- c) Con los documentos que se reciban y no correspondan a un juicio.
- d) Con los integrados por los conciliadores.
- e) Los demás expedientes y documentos útiles a la memoria del tribunal.

De tal manera, que el Tribunal tendrá las mismas secciones que las Juntas

de Conciliación y Arbitraje, en los que se refiere a la distribución, organización y funcionamiento del archivo y por lo que hace a este, se compondrá de las siguientes secciones:

- a) Oficialía de partes.
- b) Registro de expedientes.
- c) Promociones.
- d) Informes.
- e) Control de audiencias; y
- f) Control y guarda del archivo.

Ahora bien, respecto de los actuarios, estarán organizados de la siguiente manera. El pleno y cada una de las salas contará con un jefe de actuarios y el número de actuarios que sea necesario para atender el volumen de asuntos, - para lo cual, el pleno hará la adscripción correspondiente.

Entre las funciones que desarrollan los actuarios, podemos encontrar las siguientes:

- a) Llevar a cabo de manera oportuna y eficaz todas las notificaciones y diligencias - que les sean encomendadas.
- b) Asentar el día, hora e incidentes que se presenten en el lugar en que se lleven a cabo las notificaciones personales y demás diligencias que se les encomienden.
- c) Llevar a cabo diligencias en lugares fuera del Distrito Federal, cuando ello les - sea ordenado por el Presidente del tribunal o por el presidente de cada sala.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, contará también con una unidad de amparos, misma que le corresponderá tramitar eficientemente los procedimientos de amparo directo o indirecto que se interpongan contra los distintos órganos del Tribunal, salvo en los casos de las salas auxiliares, las que deberán efectuar sus respectivos trámites cuando así sean requeridos como autoridades responsables.

Esta unidad observará lo siguiente:

- a) La unidad de amparos recibirá directamente del archivo general los oficios, escritos, expedientes, demandas de amparo y demás correspondencia relacionada con sus actividades.
- b) Con cada amparo, se formará un expediente que quedará en el archivo, y se anotará - en la carátula del mismo todos los datos indispensables para su identificación y manejo.

- c) Recibida una demanda de amparo se solicitará de inmediato el expediente laboral con el que se relacione. En el trámite se pondrá especial cuidado en formular oportunamente los informes que deban de rendirse a la autoridad judicial correspondiente. En caso de que no sea necesario remitir el expediente a la autoridad que deba resolver el amparo interpuesto, se devolverá a su lugar de origen.
- d) A los informes previos y justificados, que deban rendirse a la autoridad judicial competente, se deberán acompañar los elementos necesarios para comprobar la existencia de las causas legales que funden y motiven los actos o procedimientos reclamados.

Es importante resaltar la forma en que se ha estructurado la etapa de conciliación, en virtud de que es por este medio que se da celeridad a los asuntos de que pueda tener conocimiento el tribunal, ahorrando mucho tiempo para el efecto de resolverse satisfactoriamente todos los asuntos, reduciéndose en muchas ocasiones a un convenio.

Este Tribunal cuenta con un Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, que en forma gratuita, para quien lo solicite intervendrá a efecto de conciliar en los conflictos individuales y colectivos, que se susciten; entre los titulares de las dependencias, entidades o instituciones y sus trabajadores, y en los que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio, así como en los conflictos sindicales e intersindicales.

El Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, para el mejor desempeño de sus funciones, contará con:

- a) Un jefe.
- b) Un secretario.
- c) Conciliadores auxiliares, y
- d) El personal que sea necesario.

Así mismo, los funcionarios conciliadores podrán intervenir:

- a) En los casos previstos por el artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por encargo del presidente del tribunal.
- b) A solicitud de parte, ya sea, que se haya iniciado o no el procedimiento ante el Tribunal, y hasta antes de que se emita Laudo correspondiente.

Son facultades de los funcionarios conciliadores intervenir ante las partes, proponiéndoles las soluciones que permitan el arreglo entre ellas, y -

cuando las partes lleguen a un arreglo, firmarán el convenio correspondiente - del que dará fe pública el conciliador que intervenga, remitiéndose el mismo - para su acuerdo a la sala o al pleno según corresponda, el que se elevará a la categoría de Laudo, que obligará, como si se tratará de sentencia ejecutoriada.

El convenio antes señalado, no deberá contener cláusula alguna que signifique renuncia de derechos de los trabajadores ni sea contraria a la moral o al derecho.

Para el caso de que no se llegue a algún arreglo, y se haya presentado la demanda respectiva, se turnará el caso a la sala correspondiente para que se proceda al arbitraje. En caso de que no exista promoción se dejará a las partes que ejerciten lo que a sus derechos convenga, ofreciendo al trabajador desde luego, los servicios gratuitos de la procuraduría de la defensa de los trabajadores al servicio del Estado.

Consideramos que es un órgano, que bien podría establecerse también en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de aminorar la carga de trabajo que estas autoridades tienen, ya que con esta se le daría celeridad a los asuntos, en virtud de que como son unidades separadas de lo que es precisamente, el lugar en donde se lleva a cabo el desarrollo del procedimiento y una vez que se resuelva ya sea a través de un convenio o se turne para el procedimiento correspondiente, previa demanda presentada en tiempo y forma ante la -- unidad receptora de la autoridad de que se trate.

Por lo que hace a la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será conforme a lo que se establece en el propio artículo -- 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 124. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia y sus trabajadores;
- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación -- del mismo;

- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y
- V. Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo.

En cuanto a las diferencias que encontramos y que creemos son de suma importancia; porque es en la vida práctica y profesional de los abogados donde son más palpables éstas diferencias siendo las siguientes:

- 1.- Conocerá el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de las diferencias o conflictos que señala el artículo 124 de la Ley Burocrática, es decir; primordialmente de trabajadores que prestan sus servicios al Estado.
- 2.- El Tribunal tiene su único lugar de residencia, en el Distrito Federal, teniendo que auxiliarse de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para el pleno desarrollo del procedimiento que se lleve ante el Tribunal.
- 3.- La dificultad de los trabajadores para trasladarse desde su lugar de origen (que puede estar cerca de donde está la fuente de trabajo, ya que existen trabajadores que por la distancia en muchas ocasiones no es factible el desahogo de alguna prueba que señale el mismo Tribunal).

Por último, por lo que respecta a la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, diremos que ésta en desventaja con las Juntas, ya que no existen oficinas suficientes que auxilian al Tribunal en los lugares más apartados del Distrito Federal; brindando mayores facilidades a los trabajadores y con esto puedan hacer del conocimiento a ésta autoridad de los conflictos o diferencias que surjan entre el Estado y sus trabajadores.

Ahora bien, por lo que hace a los términos, diremos que en comparación con los establecidos ante las Juntas, respecto de los actos procesales que requiere cada autoridad, existe la diferencia de que en el Tribunal dichos términos se reducen, tal y como se puede ver en el siguiente cuadro:



ACTO PROCESAL      JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE      TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En caso de des- pido injusti- ficado, la ac- ción prescribe en :	dos meses	cuatro meses
Contestación - de la demanda.	quince días	nueve días para el trabajador cinco días para la dependencia
Emplazamiento.	diez días	-----
Ofrecimiento de pruebas.	diez días	*
Vistas	tres días	tres días
Caducidad	tres meses	tres meses
Desistimiento de la acción	seis meses	tres meses
Recurso de revisión.	**	veinticuatro horas
El amparo.	quince días	quince días
<p>* Las pruebas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se ofrecen y se anexan a la demanda. ** En las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se admite ningún recurso.</p>		

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

### C A P I T U L O   I I I

#### PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Forma de Iniciación de los Procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje 1. El Trabajador (demanda) a). Patrón (aviso de rescisión del trabajador) b). Forma de Iniciación de los Procedimientos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje 2. El Trabajador o Empleado (demanda) a). Patrón o Dependencia (dictar resoluciones, aviso de rescisión, a través del Acta Administrativa) b). Etapas de Conciliación, Defensas, Excepciones, Admisión y Desahogo de Pruebas ante: 3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje a). El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje b). Formas de Solución de los Conflictos (procedimientos de ejecución) ante 4. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje a). El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje b).

## C A P I T U L O   I I I

### PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

#### 1. FORMA DE INICIACION DE LOS PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

##### a) El Trabajador (demanda).

El presente capítulo lo comenzamos, a partir de las formas de iniciación de los procedimientos laborales, en virtud de que como todos sabemos, toda demanda laboral ésta revestida de ciertas particularidades que la hacen distinta de las que se practican en otras materias del derecho.

Por lo tanto, entendemos a la demanda laboral como el medio por el cual toda persona que preste un servicio personal y subordinado a otra, ya sea persona física o moral, puede ejercitar los derechos consignados en la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado "A", ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exigiendo diversas prestaciones que no le fueron otorgadas en su oportunidad por quien figure como patrón en la relación de trabajo.

Sin embargo, hemos tomado diversos conceptos de ilustres profesores del Derecho Laboral; y por su parte el maestro Euquerio Guerrero nos dice que la demanda es la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva (15).

Por otra parte el profesor Alberto Trueba Urbina, nos manifiesta su punto de vista sobre el particular; mismo que transcribimos para el efecto de dar un mejor entendimiento a lo que aquí pretendemos: "La demanda es el acto o de-

---

15. GUERRERO EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo, Decimoséptima Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1990. Pág. 485.

claración de voluntad en que ejercita una o varias acciones. Es el acto con el cual afirmando existe una voluntad concreta de la ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado que actúe tal voluntad; también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado (16)".

En nuestro Derecho Procesal del Trabajo, la acción procesal se ejerce desde el momento en que se formula la demanda, tal y como lo establecen los numerales 871 y 872 de la Ley Laboral, ya que dicho documento inicialmente va a motivar el emplazamiento del demandado para que éste comparezca a la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

En consecuencia la demanda en nuestro Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, es la expresión inicial del procedimiento laboral, esto, por escrito generalmente, aunque la ley nos dice que podrá ser mediante comparecencia en la que el actor podrá solicitar la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje como autoridad laboral; lo anterior para que éstas conozcan del conflicto que se anuncia, o también es al mismo tiempo la pretensión procesal o ejercicio del Derecho Laboral en contra del demandado, ya que como hemos dicho anteriormente, la demanda en sentido estricto se expone en la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

Ahora bien, es muy importante que una demanda se haga bien, o se diga bien, si es oral (no es muy común, aunque lo establece la ley), porque bien hecha, o sea, una demanda ordenada, clara, precisa, congruente, sistemática, en una palabra, bien expresada no revestirá mayor complicación en la interpretación que de ella haga en su oportunidad la Junta correspondiente. Este propósito de claridad, fijeza en los conceptos se exponen a través de la demanda, no se lograrían si la demanda fuera oscura, fuera irregular, fuera poco clara, fuera incongruente, evitando así posibles prevenciones por parte de la ---

autoridad; porque el dar curso a una demanda o admitirla es señal de que procede.

Es importante destacar el hecho de que el trabajador, es quien inicia el procedimiento, quien ejerce la acción, misma que la puede interponer en principio cuando él lo decida o cuando le convenga. Claro, para ello debe siempre de tener en cuenta (y más que él, su abogado), lo relativo a los términos de prescripción de los derechos a que hace alusión la Ley Federal del Trabajo en un apartado especial.

Porque si se presenta una demanda exigiendo un derecho ya prescrito, -- hay el riesgo de que el demandado advierta tal circunstancia y la haga valer -- como excepción.

Por tanto, como ya sabemos, el derecho laboral y mas aún la Ley Federal del Trabajo específicamente, descartan toda formalidad en los escritos y promociones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin embargo; conforme al artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo, se exige precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos. Por lo que, independientemente de los ya arraigados formulismos clásicos del Derecho Civil, las partes tienen obligación de llenar ciertos requisitos que se hacen indispensables.

Por lo tanto, toda demanda será el medio de pretensión procesal que se ejercitará en el proceso con la finalidad de obtener una decisión de la autoridad, favorable a la petición propuesta en la demanda, misma que debe contener como mínimo los requisitos que establece la ley:

- a) Nombre de quien promueve y domicilio para oír y recibir notificaciones (art. 739).
- b) Nombre y domicilio del demandado (art. 739).
- c) Causa o título de la acción.
- d) Hecho o circunstancia que originan la demanda (art. 872).
- e) Monto del salario (art. 90 y siguientes).

f) Fundamentos legales (art. 685).

g) Puntos petitorios (arts. 685, 872 y 873).

Los anteriores requisitos son indispensables en toda demanda y que previa su presentación ante la oficina de partes de la autoridad, deben ser satisfechos sin que este implique determinada formalidad; basta con precisar el objeto de la pretensión, expresando con claridad lo que se reclama.

Ahora bien, las acciones consignadas en favor de la clase trabajadora, están previstas en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional apartado "A". Misma fracción que reproducimos con el objeto de tener una relación más directa con lo que pretendemos:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una -- asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, -- cuando se retire del servicio por falta de providad del patrono o por recibir de él ma-- los tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos pro vengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Como ya hemos observado, dichas acciones se excluyen, porque la acción de cumplimiento de contrato de trabajo, presupone la vigencia del contrato, en tanto que la acción de indemnización de tres meses de salario implica la rescisión de la relación de trabajo.

Cabe hacer mención nuevamente y ya para finalizar que, por lo que hace, a la prescripción, en cuanto al cómputo de los términos para la presentación de la demanda, diremos que ésta interrumpirá el curso del término de la prescripción de las acciones a que se refiere el artículo 521 fracción I de la -- Ley Federal del Trabajo, lo anterior, por lo que hace a las acciones invocadas en la demanda y no en cuanto a las que en ella se omite ejercitar o que se hacen valer, por cambio de acción en la audiencia de demanda y excepciones.

b) Patrón (aviso de rescisión del trabajador).

Como ya hemos comentado en el capítulo primero de la presente investigación, observamos que el aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, es de gran trascendencia, principalmente tratándose de los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Al respecto el Profesor Mario de la Cueva, nos dice que dicho aviso tiene como finalidad la formalidad, que se establece en un doble aspecto: por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra parte; que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa (17).

Esta reforma a la Ley Federal del Trabajo, tuvo lugar el cuatro de enero de 1980; misma reforma que estuvo acompañada de una transformación en el procedimiento laboral.

Consideramos pertinente el reproducir de nueva cuenta, lo relativo, al aviso de rescisión, que se establece en el artículo 47 en sus tres últimos párrafos de la ley laboral:

"El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Es decir, la falta de aviso que debe de dar el patrón implica, la inutilidad para que el patrón pueda manejar otra excepción, porque carecería de re-

---

17. DE LA CUEVA MARIO. Ob. cit., pág. 253.

levancia jurídica, y por lo que la Junta condenará al patrón a indemnizar al trabajador o a reinstalarlo, según la acción que haya ejercitado.

Dicho aviso de rescisión, operará de acuerdo al artículo 47 antes comentado, disolviendo así la relación de trabajo antes del plazo fijado a dicha relación; en los supuestos consignados en la misma ley o en causas análogas, todas ellas, igualmente graves y de consecuencia similares en lo que al trabajo se refiere, tal y como lo establece la fracción XV del numeral 47 del mismo --ordenamiento.



## 2. FORMA DE INICIACION DE LOS PROCEDIMIENTOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

### a) El Trabajador o empleado (demanda).

Como ya hemos observado, el derecho procesal del trabajo, tanto teórica como jurídicamente se encuentra integrado por dos ramas, a saber: el Derecho Procesal del Trabajo para los trabajadores en general y el Derecho Procesal del Trabajo para los trabajadores al servicio del Estado, que en sus normas procesales corresponderán los apartados "A" y "B" respectivamente del artículo 123 Constitucional, y como es bien sabido, unas y otras normas jurídicas están reglamentadas específicamente en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Mismas disposiciones en las que los trabajadores se podrán apoyar, al momento de ejercitar sus derechos ante la jurisdicción correspondiente.

En cuanto al procedimiento que se lleva ante las Juntas y el Tribunal, se siguen los mismos principios procesales, difiriendo sólo en algunos aspectos del procedimiento (que podremos observar con posterioridad), tales como: lo que podemos apreciar en el proceso laboral regido por la legislación del trabajo, la oralidad destaca de principio a fin, en tanto que; en el proceso laboral burocrático, esta particularidad se observa sólo en la etapa probatoria.

Ahora bien, en cuanto al procedimiento laboral burocrático, podemos ver que dichas reglas, estarán consignadas en la Ley Burocrática, ordenamiento reglamentario del artículo 123, apartado "B" de la Constitución. Procedimiento que viene a ser un tanto especial, al común de los trabajadores, porque cuando no exista un precepto especial para el proceso laboral burocrático, el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece fuentes supletorias con el siguiente orden jerárquico: la Ley Federal de Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la

costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

Por lo que hace a la formulación de una demanda en el derecho laboral burocrático, la Ley Burocrática, sí nos precisa en un artículo especialmente - destinado, para el efecto de cubrir los requisitos que debe llenar una demanda, mismo medio por el que se ejercerán la acción y determinadas pretensiones procesales.

El artículo 129 del ordenamiento antes invocado, además de establecer requisitos especiales que debe de contener la demanda, impone el acompañamiento a la misma de las pruebas que tenga el actor, siguiendo en éste sentido los principios procesales para los juicios sumarios; motivo por el cual reproducimos el multicitado numeral y así observar en concreto los requisitos a que hacemos alusión:

"Artículo 129. La demanda deberá contener:

I. El nombre y el domicilio del reclamante;

II. El nombre y domicilio del demandado;

III. El objeto de la demanda;

IV. Una relación de los hechos, y

V. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y tengan por objeto la verificación de los hechos - en que funde su demanda, las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. A la demanda acompañará las pruebas de que dispongan y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, sino concurre personalmente".

b) Patrón o dependencia (dictar resoluciones, aviso de rescisión, a través del Acta Administrativa).

Para que una dependencia demande a un trabajador, se requiere de que el trabajador, configure alguna de las causales establecidas en el artículo 46 -- fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y posteriormente levantar el acta Administrativa correspondiente, siguiendo por lo menos los requisitos que nosotros consideramos necesarios para su celebración, acorde a lo dispuesto en el artículo 46 bis del mismo ordenamiento legal, razón por la cual los enunciamos a continuación:

#### 1.- Oficio- citatorio.

Puede ser un oficio citatorio, dirigido al trabajador infractor, - exponiendo:

- a) El lugar de adscripción;
- b) El motivo del oficio- citatorio, precisando la infracción cometida por el trabajador, de acuerdo a las causales establecidas en el numeral 46 de la Ley Burocrática;
- c) Se cita en el domicilio proporcionado por el mismo trabajador; con la finalidad de hacerle saber de la actuación administrativa próxima a realizarse en su contra;
- d) Se cita al trabajador, con la finalidad de que éste asista a la oficina o dirección según sea el caso, precisando el día y hora específicos para la instauración de dicha Acta Administrativa.

#### 2.- Citatorio.

Por lo general, la unidades o direcciones de recursos humanos, realizan la labor de un actuario al notificar o enterar al trabajador, así como entregar la documentación necesaria con la finalidad de - practicar una Acta Administrativa.

De tal manera, que se puede formular un citatorio, en el que se describan:

- a) Nombre del trabajador;
- b) Lugar de adscripción;
- c) El anterior oficio- citatorio;
- d) Pormenores de la próxima acta administrativa;
- e) Nombre y firma de los notificadores.

Los anteriores requisitos se puede agregar a dicho citatorio, y en caso de que el trabajador infractor no se encuentre en el domicilio proporcionado por el mismo, se podrá dejar el mencionado citatorio a la persona que ahí se encuentre, avisándole que el día siguiente en una hora específica, quien fungió como notificador, acudiré al mismo domicilio con la finalidad de notificarle o informarle de la actuación administrativa próxima a practicarse.

Lo anterior, lo podemos emplear conforme a lo establecido en los artículos 311 y 312 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria a la Ley Burocrática.

### 3.- Cédula de Notificación.

Este documento, se requisita el día siguiente al del citatorio --- (2), contendrá los mismos requisitos, procediéndose a notificar en términos de lo dispuesto por los ordinales 307, 309, 310 y 312 --- del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

### 4.- Acta Administrativa.

El día y hora señalados en el oficio- citatorio, citatorio y/o cédula de notificación, se instrumentará el Acta Administrativa. Para la instauración de la actuación administrativa, se deberán -- cubrir determinados requisitos, previamente establecidos en el ar--

tfculo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio -- del Estado, siendo los siguientes:

- a) Jefe inmediato;
- b) Dos testigos de cargo;
- c) Dos testigos de asistencia;
- d) El representante sindical;
- e) El infractor.

A mayor abundamiento, ampliamos lo referente a la formulación de una Acta Administrativa.

Una Acta Administrativa, para que sea considerada legal, deberá reunir determinados requisitos de fondo y de forma.

Los requisitos de fondo serán:

I. Deberá levantarse por el jefe inmediato o la persona que funja como encargado del departamento o dirección según el caso.

La intervención de ésta persona, puede ser como parte acusadora, - si en contra de él se cometieron o le constan los hechos que originen el levantamiento de dicha Acta Administrativa, o bien; su intervención puede ser, de instructor de la misma, cuando la parte - acusadora sea un compañero de labores del presunto infractor, o -- bien, personas extrañas a la dependencia a quienes se les lesionen sus derechos.

II. Debe intervenir el elemento infractor, pues es indudable que la intervención de dicho servidor público, es requisito esencial, sin - lo cual, no se recomienda levantar el Acta Administrativa, hasta - no haberse agotado el procedimiento administrativo de notificación a que ya hemos hecho referencia con anterioridad; para que se puedan tener por cumplimentadas las garantías de Audiencia y Legalidad consignadas en los artículo 14 y 16 de nuestra Constitución, -

en la inteligencia, de que, si cumpliendo ese requisito no se presenta a la práctica de la diligencia administrativa, se procederá sin su comparecencia, haciendo constar en el Acta correspondiente que no obstante el citatorio que le fue enviado a su domicilio particular en tiempo y forma, dicho empleado hizo caso omiso.

- III. Se asentarán con precisión los hechos que se le imputen al trabajador infractor, pudiendo ser una sólo persona o varias las que señalen a dicho elemento como presunto responsable, es imprescindible que la narración de las imputaciones deben ser claras e incoercibles, pues en caso contrario el infractor, quedará en estado de indefensión, aunque claro ésta, pueden oponer la excepción de oscuridad y defecto legal en la imputación.
- IV. La declaración del trabajador, en su defensa, tiene que ser de viva voz sin que nadie le aconseje lo que tenga que declarar, y bien puede suceder que confiese, niegue o refute los hechos que se le imputen.
- V. Los testigos de cargo deberán ser dos y su declaración será también de viva voz, manifestando, lo que les conste, si vierón y/o escucharon los hechos investigados o bien, pueden ser preguntados directamente por el instructor de la diligencia administrativa.
- VI. Los testigos de descargo que se propongan en su caso por el trabajador, deberán declarar, con los mismos requisitos que los testigos de cargo.
- VII. La intervención de los testigos de asistencia es fundamental, sino se señalan, o si es uno sólo, el Acta Administrativa carecerá de validez, de igual forma, si los testigos que comparecen omiten --- firmar el documento correspondiente, aclarando que su intervención, se limitará a dar fe de las manifestaciones asentadas en la pro--

pia Acta fueron realizadas en forma voluntaria por las personas -- que en ella comparecieron.

Al concluir el Acta Administrativa, el instructor entregará en ese mismo acto, una copia al infractor, misma copia que deberá ser autografa y deberá estar firmada por todos los que en ella intervinieron, es una medida para su protección, quien, para el caso de una controversia, tendrá la manera de objetar en su caso, la autenticidad del documento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en caso de haber sido modificado total o parcialmente. Si por cualquier causa, no se entrega copia autografa, entonces se deberá proporcionar copia fotostática debidamente certificada por la autoridad instructora y refrendada con las firmas de los testigos de asistencia.

Por lo que hace, a los requisitos de forma se señalarán:

- I. Día, hora, mes y año del inicio del Acta Administrativa, así como la de su conclusión.
- II. El domicilio exacto de ubicación de la oficina o del local en que se instrumentará el Acta Administrativa.
- III. Nombre, cargo y caracter de las personas que intervengan en el Acta.
- IV. El domicilio correcto y los generales de quienes intervengan en el Acta Administrativa.
- V. Por lo general, existe la necesidad de emplear papel membretado de la dependencia que se trate, o en su defecto, cualquier otro tipo de papel, siempre y cuando se legalice mediante el sello oficial de dicha dependencia.

Al concluir, el Acta Administrativa, se hará constar que se agregan a la misma, los documentos exhibidos para acreditar las imputa

ciones y de igual manera, el trabajador infractor, podrá aportar - las documentales que a su juicio sean necesarias para demostrar su inocencia.

Asimismo, en caso de que el empleado infractor no comparezca a la instrumentación del Acta Administrativa; tal situación se hará --- constar al finalizar dicha Acta, a través de la declaración de los testigos de asistencia, quienes declararán que no obstante el en-- vido del citatorio correspondiente, éste no compareció al levanta-- miento del Acta Administrativa, firmando de nueva cuenta, después de haberse hecho éste razonamiento.

Una vez que ya hemos establecido, lo que precede a una demanda interpuesta por alguna dependencia del Gobierno Federal, diremos que ésta se deberá - apegar a lo establecido en el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, incluyendo todos y cada uno de los requisitos que menciona el numeral en comento.

La demanda se formulará en igual manera que la de un trabajador, pero - la dependencia también deberá anexar sus pruebas (entre ellas el original de - dicha Acta Administrativa).

Por lo que hace, a la prescripción, tanto el trabajador como la dependen cia, de acuerdo al artículo 113 fracción II de la Ley Burocrática, se tiene un término de cuatro meses para promover una demanda, a partir del despido.

Ahora bien, cuando alguna dependencia fórmula alguna resolución, será - con la autorización de un decreto presidencial previamente publicado en el Di ario Oficial de la Federación, otorgándole facultades para realizar tal actividad.

Dicha resolución observará los requisitos a que hicimos alusión con anterioridad, procediendo a la formulación en la forma y términos de toda resolu ción, es decir; resultando, considerandos y puntos resolutivos, firmando para



**tal efecto, el titular de la dependencia de que se trate.**

### 3. ETAPAS DE CONCILIACION, DEFENSAS, EXCEPCIONES, ADMISION Y DESAHOGO DE PRUEBAS ANTE:

#### a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como ya comentamos anteriormente, el procedimiento laboral ordinario se iniciará con la presentación de la demanda ante la Junta correspondiente, misma que como veremos a continuación, la Ley ordena acordar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recepción, debiendo señalar día y hora para la celebración de una Audiencia que llevará a cabo dentro de los quince días siguientes.

De tal manera, que la Audiencia que señala la Junta al recibir la demanda, será la que comprende tres etapas, a saber:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones;
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

A dicha Audiencia, el profesor Baltazar Cavazos Flores la denomina Audiencia Trifásica (18), no quedándonos más que decir, que ésta no es operable, por lo larga y complicada, puesto que no hay tiempo para conciliar, porque muchas ocasiones los abogados o apoderados patronales en ésta etapa por lo general solicitan el diferimiento de la misma, con el objeto de comunicar a su cliente la petición propuesta y ver la posibilidad de resolver el conflicto a través de un convenio, en fecha posterior, por supuesto, la que señale la Junta para la celebración de dicha Audiencia; lo relativo a la etapa de Conciliación será abordado con posterioridad en éste mismo apartado.

Reiterando, un poco a cerca del tema en comento, diremos que una vez presentada la demanda ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitra-

---

18. CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Las Quinientas Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales, Primera - reimpresión, Editorial Trillas S.A., México 1990. pág. 256.

je, se seguirá el trámite que prevee el artículo 873 de la Ley Laboral que a la letra dice:

"Artículo 873. El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la Audiencia, cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por pérdida el derecho de ofrecer pruebas, sino concurre a la Audiencia. Cuando el actor sea el trabajador o su beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días".

Como vemos, la regla del procedimiento se revela claramente, al ejercitar la acción procesal que se manifiesta en la demanda, misma que una vez notificada al demandado, como lo establece el anterior numeral, se establecerá la relación jurídica procesal, es decir; que en el momento en que se celebra la Audiencia conciliatoria, ya se puede hablar de la existencia de la relación procesal entre el actor y el demandado. Por lo que dicha notificación al demandado tendrá como fin, el de que ambas partes concurren a la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que como ya comentamos anteriormente, se formulara la demanda y acto seguido, será el dar contestación a la misma.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se rige por el artículo 875, con sugestión a las normas procesales que mas adelante serán invocadas en el lugar adecuado; en dicha audiencia se pueden suscitar las siguientes situaciones procesales, mismas que originan diversos efectos jurídicos, ha saber:

- a) Ausencia del actor, aplicandose al respecto, el segundo párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, - sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

b) Ausencia del demandado, observándose lo que establece el último párrafo del anterior numeral.

Al comparecer las partes, tendrá lugar la celebración de la audiencia - de conciliación, demanda y excepciones, debiendo de estar a lo que se precisa - en el artículo 978 de la Ley Federal del Trabajo:

"La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumple - los requisitos omitidos o no subsanará las irregularidades que se le hayan indicado en el plantamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para - que lo haga en ese momento;
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar - contestación a la demanda oralmente o por escrito. En éste último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace la Junta la expedirá a costa del demandado;
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones o defensas, debiendo de - referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar - las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no - podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose, en actas su alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o - bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes, y -
- VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de - ofrecimiento y de admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción".

Antes de continuar, cabe hacer la siguiente aclaración en el sentido de que la etapa conciliatoria, como todos sabemos su propósito final será el dar una solución amistosa y justa, de un conflicto de intereses.

Es frecuente encontrar que a la conciliación se presente en ocasiones - como voluntaria y otras como forzosa, dependiendo de la situación laboral del trabajador, así como de la disposición por parte del secretario conciliador - de avenir a las partes, tomando en cuenta lo que establece la ley. Cabe destacar que en éste tipo de audiencias tienen lugar las replicas y contrarreplicas con efectos integradores de la litis.

En la práctica es común que se emplee dicha etapa con el objeto de avenir a las partes, resolviendo las diferencias que se susciten, llegando las -- partes a un arreglo y dándole fin a través del respectivo convenio, mismo que deberá ser equitativo y justo, sin causar al trabajador perjuicio alguno.

Al respecto el numeral 876 de la Ley Federal del Trabajo, es muy claro al delimitar la etapa de conciliación y la de demanda y excepciones, misma --- que incluimos dada la importancia que consideramos tiene para la continuación del presente trabajo.

"Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a las Juntas, sin abogados, patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la -- nueva fecha con los 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 deberá presentarse personalmente a la etapa de demanda y - excepciones".

De tal manera, que si en las audiencias iniciales fracasa la concilia-- ción, el actor ésta obligado a exponer su demanda, y según el caso la podrá -- ampliar o ejercitar nuevas acciones, tal y como lo establece la fracción II -- del citado artículo 878 del mismo ordenamiento legal.

Después de que el actor, haya hecho sus manifestaciones deberemos estar a lo que nos indica la siguiente fracción III del mismo numeral, en donde el demandado dará contestación a la demanda, debiendo oponer las excepciones y defensas que crea convenientes, así como la obligación procesal de referirse concretamente a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, pudiendo afirmarlos o negarlos o bien expresándolos en la forma que crea hayan tenido lugar.

Aunque también el demandado puede negar la relación laboral o el contrato de trabajo, no teniendo la obligación legal de referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, bastando sólo con que se niegue en términos generales.

De tal manera, que cuando el demandado no opone sus defensas y excepciones se extingue la facultad procesal de hacerlas valer, porque la autoridad nos dirá que ya no es el momento procesal oportuno para hacerlas valer, es decir; debe ser en la fecha y hora señalada en el acuerdo respectivo, por lo que insistiendo, ya no se podrán hacer valer con posterioridad a la celebración de dicha audiencia, en virtud de que se cierra esta etapa del proceso, con la finalidad de iniciar la siguiente, que es la de ofrecimiento de pruebas. La pérdida, extinción o consumación de esta facultad procesal, es consecuencia de la clausura de los distintos periodos del proceso.

Creemos oportuno, hacer mención de lo que implican las acciones, excepciones y defensas.

Por lo que hace a las acciones, en un apartado anterior (1), hemos hecho referencia a éstas; y respecto a las excepciones y defensas creemos conveniente y atinado a la vez, el incluir en nuestra investigación la forma en que el maestro Trueba Urbina, los conceptúa:

"La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional: se refiere a la falta de los presupuestos

o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta".

"La defensa es la oposición no a la actividad del organo jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda"(19) .

Así como el profesor Trueba Urbina existen diversas divisiones y clasificaciones elaboradas por varios autores, respecto de las excepciones de donde se ha establecido por regla general, atendiendo al criterio de los diversos autores de la materia, dos categorías de excepciones, tales como las sustantivas o de fondo, que vendrían a ser las que consideramos de defensa y las procesales o de forma y perentorias, que producen ineficacia a la acción, o dilatatorias que sólo suspenden sus efectos por cierto tiempo.

Concluida la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, misma audiencia en la que se ha establecido la litis o la materia del conflicto, en cuanto a los hechos y el derecho de cada parte; ya que según lo establecido en el citado ordinal 978 fracción VIII, se pasará inmediatamente a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pudiendo la misma Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de no poder continuar la audiencia el mismo día, se señalará de oficio el día y la hora en que se deberá continuar con dicha audiencia, misma que se efectuará dentro de los diez días siguientes, atento a lo dispuesto en el artículo 290 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, en cuanto al ofrecimiento de pruebas, el anterior numeral se encuentra en concordancia con el capítulo XII del título catorce de la misma ley laboral, motivo por el cual se reproduce el citado ordinal 880, que a la letra nos dice lo siguiente:

---

19. TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. cit., pág. 456

"La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de éste lapso las pruebas correspondientes a tales hechos;
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de éste título, y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche".

De tal manera, que las pruebas según el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, nos enumera los medios que pueden ser empleados con la finalidad de encontrar la verdad.

En primer lugar nos señala la fracción I, que puede ser la confesional, probanza que se desahogará a través de la concurrencia a absolver posiciones mediante la cita que se haga por conducto de quienes las representen en el proceso; pero también se puede ofrecer la confesional de los directores, administradores, gerentes y en general el personal que ejerza funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento; aunque no se haga referencia especial de éstos en los Hechos de la demanda o de la contestación, sino en razón de la función que ejercen dichas personas, podrán ser interrogadas motivadas por los hechos que dan origen al conflicto, mismas que estarán obligadas a proporcionar los informes que sean necesarios, y con ello el juzgador pueda determinar quien de las partes dice la verdad.

La Junta es quien se encargará de ordenar que se cite a las personas para que comparezcan al desahogo de la prueba confesional. En caso de no asistir a la citación hecha por la autoridad por conducto del actuario en turno, en el domicilio que previamente se señaló por la parte oferente, se les tendrá por confesas fictamente, salvo que las posiciones estén en contradicción con algu-



na otra prueba o hecho que conste en autos.

La documental, será la probanza, en donde se determinará la exhibición de documentos, que las partes tendrán que hacer dependiendo de la carga probatoria que se suscite en el conflicto, asimismo se podrán obtener informes o documentos de cualquier autoridad por conducto de la Junta, expresando los motivos o causas por los que se requieren, dicha actividad de solicitar informes, es a través del actuario correspondiente o en su defecto las partes exhibirán las documentales que obren en su poder, con la finalidad de agilizar el procedimiento, y valorar dichas documentales.

En la fracción III del mismo ordenamiento, encontramos a la testimonial, prueba que en la vida práctica es objeto de innumerables abusos en el procedimiento laboral, puesto que para el ofrecimiento basta con mencionar él o los nombres de los testigos y si la parte ofrente no puede presentarlos, se deberán precisar los motivos, así como sus domicilios, para que la Junta sea quien los cite con los apercibimientos de ley, llegando en su caso a la comparecencia a través del auxilio de la fuerza pública.

A continuación, vemos a la prueba pericial, misma que al ofrecerla, es motivo de designación del perito, pero de acuerdo a la situación económica de los trabajadores, podrán solicitar les proporcione uno, cuando éste no pueda solventar los gastos de honorarios del propio perito, situación de la que no es participativa la parte patronal, porque ésta al ofrecer la prueba debe designar su perito y cubrir los gastos necesarios del peritaje.

Seguidamente, vemos a la inspección, probanza que practicará el actuario que asigne la Junta al caso, mismo que examinará los objetos o documentos que haya ofrecido cualquiera de las partes con la siguiente consigna; precisar los hechos que se pretendan acreditar con la misma, ya que la Junta apercibirá a la parte oferente que, en caso de no hacer la debida exhibición se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se traten de probar en caso de la negativa.

La presuncional, será la consecuencia que la ley y la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, tal y como lo establece el ordinal 830 de la ley de la materia.

De tal manera, que la prueba presuncional, llega al conocimiento indirecto de los hechos en controversia, independientemente que se desconozcan o de que no se pueda comprobar directamente su existencia, desde luego, se ven como meras inferencias o conclusiones; las presunciones pueden verse no correspondidas con la realidad. De ahí que las presunciones impliquen en la mayoría de las veces un gran margen de incertidumbre o probabilidad de error.

Finalmente la instrumental de actuaciones, será todo lo que obre en el expediente, en cuanto a las actuaciones que motivaron el juicio.

Generalmente, las pruebas antes descritas son las más empleadas o admitidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque no se limitan a éstas, sino que el mismo artículo 776 de la Ley Laboral, faculta a dicha autoridad -- para admitir como medios de prueba, las fotografías y en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Una vez, que se han analizado las pruebas aportadas por las partes, observaremos como se hacen la admisión de las mismas.

Primeramente, diremos que corresponde única y exclusivamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, pues tienen que tomar en cuenta cualquier imperfección, en su ofrecimiento, para lo cual, las Juntas deben valorar todas y cada una de las -- probanzas en conciencia, con la finalidad de que éstas ayuden o auxilien al -- juzgador y determinar así quien dice la verdad.

La misma ley ha establecido, que una vez admitidas o desechadas las -- pruebas, no se podrán admitir nuevas probanzas, estableciendo en la actuación correspondiente los motivos por los que se aceptan o se desechan tales o cuales pruebas. Cabe señalar que sólo se podrán admitir aquellas que se relacio--

nen con hechos supervenientes, o aquellas que tengan por objeto comprobar las tachas de testigos.

Una vez que se ha concluido la audiencia de ofrecimiento de pruebas, como ya hemos comentado, las Juntas señalarán día y hora para la celebración de una nueva audiencia que tendrá por objeto el recibir todas las pruebas, a no ser que se reserve sobre la admisión o desechamiento de las pruebas, por lo -- que en ese mismo acto dictará un acuerdo en el que se señalará el día y hora -- para la recepción de las probanzas, apoyandonos en el numeral 718 del Código -- del Trabajo.

Una vez que estemos en la audiencia de ofrecimiento y admisión en el día y hora hábil, se iniciará con el ofrecimiento de del actor y despues las del demandado, de conformidad con la fracción I del artículo 880, ya transcrito.

De tal manera, que tanto uno como el otro tienen todo el derecho de --- ofrecer las pruebas que estén a su alcance, es decir; de los medios a que hace alusión la propia ley, siempre que no sean contrarias a la moral o al derecho.

Al ofrecer las partes sus pruebas, éstas podrán objetarlas; actividad -- que es en la actualidad muy común, de tal manera que podemos objetar algún documento que se pudiera considerar falso, diciendo que se objeta en cuanto a su contenido y firma, o en cuanto al alcance y valor probatorio, hecho que la con traparte en éste supuesto solicitará su cotejo y compulsu con el original o -- con el que pruebe definitivamente el alcance de tal documento.

Por lo que, para el efecto de desahogar las pruebas, deberemos de atender a lo que contiene y establece la propia ley, razón por la que consideramos por demás incidioso el copiar dichos artículos en donde se expresan las formas o providencias necesarias, que se deben tomar para el buen desahogo de --- dichas pruebas.

El capítulo probatorio se cierra, dando lugar a la exposición de los -- alegatos de las partes, ésto en caso de que no haya prueba pendiente por desa-

hogar, dando lugar, a que las partes emitan sus alegatos, y en donde el secretario de acuerdos, dira que se tiene por cerrada la instrucción, dando lugar inmediatamente a que el expediente se pase a Laudo, tal y como lo establecen los numerales 884 fracción IV y 885 de la Ley Laboral.

En materia laboral, el laudo es la denominación de la resolución que pone fin al conflicto o diferencia del trabajo, que se haya tramitado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tal resolución tiene el carácter de sentencia definitiva, misma que se debe sujetar a los principios establecidos en la ley Federal del Trabajo; pues no sólo se deben apreciar las pruebas en conciencia, sino más bien sobre el conflicto suscitado entre el trabajador y el patrón.

Asimismo, el mismo ordenamiento laboral nos establece los lineamientos a seguir para dictar un laudo, es decir; conforme a los artículos 17, 885 y sucesivos de la misma ley.

b) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como veremos a continuación, el procedimiento laboral burocrático, es semejante al que se práctica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; aplicándose las normas establecidas para los conflictos suscitados entre el Estado y sus propios servidores; ya que por lo general los abogados litigantes para el efecto de mejor proveer, se valen de lo establecido en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respecto a la forma en que se pueden suplir las deficiencias o carencias de que adolezca dicha ley, valiéndose así principalmente de la Ley Federal del Trabajo y del Código Federal de Procedimientos Civiles, con la finalidad de complementar las lagunas existentes en dicho ordenamiento burocrático, respecto al propio procedimiento laboral burocrático.

De tal manera, que como en el derecho laboral común, el procedimiento se iniciará forzosamente a partir de la respectiva demanda previamente presentada ante la oficina receptora denominada comunmente Oficialia de Partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a través de la cual se ejercerá la acción y pretensión procesal, y en los términos exigidos por el artículo 129 de la Ley Burocrática; al decir términos, nos referimos a los requisitos que debe contener dicho escrito inicial de demanda, y que serán los nombres y domicilios del actor y demandado, así como el objeto de la demanda, una relación de hechos, y la indicación del lugar en donde se puedan obtener las pruebas que no pueda obtener el actor; así como el acompañamiento de las pruebas y de los documentos base de la acción, preferentemente en original, y por último los documentos que acrediten la personalidad de su representante si éste no puede concurrir personalmente, de tal forma que con éste tipo de requisitos, seguimos de alguna manera con los principios procesales que se llevan de manera semejante en ciertas materias, respecto de la tramitación de los juicios sumarios.

Nos resulta, un tanto concreta, la manera en que la ley burocrática resume el procedimiento laboral burocrático, razón por la cual reproducimos el artículo 127 de la mencionada ley, con el objeto de observar en que términos se regula dicho procedimiento: "El procedimiento para resolver las controversias que se ometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva, que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y una vez desahogadas, se dictará laudo".

Una vez que el Tribunal a recibido la demanda en forma escrita y en los términos establecidos por el citado artículo 129 de la ley burocrática; ésta se pasa en primer término al Pleno y éste a su vez a cualquiera de las tres salas existentes y por último, la sala a que se haya turnado el asunto, lo distribuirá a cualquiera de las mesas que se señale, con el objeto de que el secretario de audiencias dicte acuerdo admitiendo la demanda y ordenando se corra traslado de ella al demandado, para que se produzca su contestación dentro del término de cinco días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de notificación, atento a lo dispuesto en el numeral 130 de la ley laboral burocrática, misma que nos enuncia de la siguiente manera lo anterior:

"La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, -contados a partir del día siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior. Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radique el Tribunal, se ampliará el término por un día más por cada 40 kilómetro de distancia o fracción que exceda de la mitad".

Una vez que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ha recibido la contestación escrita del demandado, a más tardar en el término establecido en la ley, deberá dictar un acuerdo en el que se tiene por contestada la demanda en los mismos términos del escrito respectivo, o bien en el caso de que presente alguna omisión o no haya sido bien representado, se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, señalándose en dicho ----

Nos resulta, un tanto concreta, la manera en que la ley burocrática resume el procedimiento laboral burocrático, razón por la cual reproducimos el artículo 127 de la mencionada ley, con el objeto de observar en que términos se regula dicho procedimiento: "El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva, que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y una vez desahogadas, se dictará laudo".

Una vez que el Tribunal a recibido la demanda en forma escrita y en los términos establecidos por el citado artículo 129 de la ley burocrática; ésta se pasa en primer término al Pleno y éste a su vez a cualquiera de las tres salas existentes y por último, la sala a que se haya turnado el asunto, lo distribuirá a cualquiera de las mesas que se señale, con el objeto de que el secretario de audiencias dicte acuerdo admitiendo la demanda y ordenando se corra traslado de ella al demandado, para que se produzca su contestación dentro del término de cinco días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de notificación, atento a lo dispuesto en el numeral 130 de la ley laboral burocrática, misma que nos enuncia de la siguiente manera lo anterior:

"La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, -contados a partir del día siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior. Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radique el Tribunal, se ampliará el término por un día más por cada 40 kilómetro de distancia o fracción que exceda de la mitad".

Una vez que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ha recibido la contestación escrita del demandado, a más tardar en el término establecido en la ley, deberá dictar un acuerdo en el que se tiene por contestada la demanda en los mismos términos del escrito respectivo, o bien en el caso de que presente alguna omisión o no haya sido bien representado, se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, señalándose en dicho ----

acuerdo la fecha de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Por lo que hace, a la rebeldía o a la mala representación, el artículo 136 de la ley burocrática, nos hace ver como se transfiere la carga de la prueba, al tener la obligación de probar la no existencia de la relación laboral - burocrática o vínculo contractual alguno con el demandado. Reproducimos dicho numeral para apreciar de mejor manera, lo anteriormente manifestado.

"Cuando el demandado consteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".

La audiencia de conciliación actualmente ha sido una de las etapas del - procedimiento que se han visto beneficiadas, atento a la existencia de la llamada unidad de funcionarios conciliadores, que tiene como objetivo principal - el tratar de arreglar cualquier asunto con la finalidad de evitar el procedi- miento.

Es así que dichos funcionarios conciliadores, intervienen en forma gra- tuita entre las partes en conflicto, proponiendo soluciones. En el supuesto de que las partes logren dirimir sus diferencia en ésta etapa, se formulará de in- mediato el convenio correspondiente que aprobará el jefe de la unidad atendien- do estrictamente a lo establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Tra- bajo de aplicación supletoria.

Posteriormente, tiene lugar la audiencia de admisión de pruebas, en don- de el Tribunal se concreta más bien a recibir o a rechazar las pruebas, y una vez hecho lo anterior se procede al desahogo de las mismas en el orden estable- cido en el artículo 132 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra dice:

"El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que - resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y luego las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedi- miento".



En dicha audiencia, sólo serán aceptadas las pruebas ofrecidas previamente, excepto las pruebas de hechos supervenientes a que hace alusión el numeral 133 del mismo ordenamiento legal, dándole vista a la parte contraria, así como las que tengan por objeto probar las tachas de testigos y la confesional, siempre y cuando se ofrezca las mencionadas probanzas antes de cerrarse la audiencia. Reiteramos en que las pruebas deben ofrecerse y anexarse a los escritos de demanda y de contestación.

De tal forma, que la litis se presentará en este tipo de procedimientos en la pretensión aludida por el actor en su demanda, así como la del demandado al momento de formular su contestación, es así, que la mencionada litis será expuesta en sus respectivos escritos de las partes involucradas en el conflicto, hecho que se tomará en cuenta al momento de admitir o rechazar las pruebas de las partes.

Por otro lado, las audiencias se practican en forma por demás semejante a las de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir; serán públicas, quedando a cargo del C. Secretario de Audiencias que el Tribunal haya asignado para el conocimiento del asunto; lo anterior de conformidad con el artículo 128 de la multicitada ley burocrática.

La audiencia inicial entonces será, la de la aceptación y recepción de pruebas, ésta, se practicará de manera oral, en donde, una vez establecida la litis, las partes ratifican y reproducen sus escritos, posteriormente, las probanzas que también hayan ofrecido y por último las partes proceden a objetarse las pruebas mutuamente, según el caso. Por lo que hace a las objeciones, la ley burocrática es omisa en este aspecto, laguna que cubre supletoriamente la ley federal del trabajo.

En el procedimiento laboral burocrático se puede disponer de los medios de prueba a que se refiere la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, y para el efecto de desahogar las pruebas en el Tribu-

nal Federal de Conciliación y Arbitraje, se deberán sujetar en primer término, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, posteriormente -- a las normas supletorias y en último caso a la jurisprudencia respectiva.

Como todos sabemos, lo ideal sería que todas las pruebas se desahoguen en una sola audiencia. pero por diversas causas el desahogo se lleva a cabo en varios actos, de tal manera que la citada audiencia de pruebas concluye cuando se ha desahogado la última probanza ofrecida por las partes.

Creemos que es oportuno el comentar que ante el Tribunal el desahogo de las pruebas confesional y testimonial serán conforme a lo que establece la ley burocrática y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, es decir; la prueba confesional atiende a lo establecido en el artículo 127 del último ordenamiento antes mencionado, en donde nos hace mención respecto de las autoridades, corporaciones oficiales y todas -- aquellas que formen parte de la administración pública, podrán absolver posiciones por medio de oficio, siguiendo las reglas establecidas en el Código del Trabajo. Mientras que la prueba testimonial se podrá hacer de la misma manera tomando en consideración lo preceptuado en los ordinales 813 fracción IV y -- 815 de la Ley Federal del Trabajo.

Deficiencia que se tiene que se tiene que subsanar por medio de las Juntas, al auxiliar al Tribunal, para el efecto de desahogar alguna de las anteriores probanzas y que tendrá lugar, cuando el trabajador reside en algún Estado de la República, misma situación que detiene el procedimiento por un tiempo considerable, por la situación particular de tener que diligenciar los exhor--tos correspondientes y así desahogar la Junta correspondiente la prueba exhor--tada y pendiente de desahogar.

Una vez desahogadas las pruebas, las partes tienen el derecho de alegar en la audiencia respectiva, en forma por demás semejante a las de las Juntas - de Conciliación y Arbitraje, pudiendo hacerlo de manera oral o escrita. Cerran

dose así el trámite del negocio para que seguidamente se emita el laudo correspondiente.

Finalmente, el laudo en cuanto a su composición y estructura, es idéntico a los laudos emitidos por las Juntas, por lo que el laudo burocrático deberá ser congruente con la demanda y con la contestación, sin sujetarse a reglas fijas respecto a la valoración de las pruebas, las cuales deben ser apreciadas en conciencia y con el fin único de resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe, debiendo además expresarse en el propio laudo, las consideraciones en que funda su decisión, atento a lo previsto en el artículo 137 de la ley burocrática.

El recurso que se tramita en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en la actualidad es el Recurso de Revisión, mismo recurso que frecuentemente se emplea por los abogados litigantes del Tribunal, basándose en lo preceptuado por el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que nos dice lo siguiente:

"Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los secretarios de audiencias del pleno o de las salas y salas auxiliares. El secretario general de acuerdos del tribunal o los secretarios generales auxiliares de las salas y las salas auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de parte formulada entro de las veinticuatro horas siguientes, éstas resoluciones serán revisadas por el pleno o las salas respectivas.

Para el funcionamiento del pleno se requerirá la presencia del presidente del Tribunal y de la mayoría de los magistrados que lo integran. Los acuerdos del pleno se tomarán por mayoría de votos de los magistrados presentes. Para el funcionamiento de las salas y las salas auxiliares, bastará la presencia del presidente de la misma, pero los tres magistrados que la integran deberán conocer necesariamente de las resoluciones siguientes:

- I. Las que versen sobre personalidad;
- II. Las que versen sobre competencia;
- III. Las que versen sobre admisión de pruebas;
- IV. Las que versen sobre nulidad de actuaciones;
- V. El laudo en caso de las salas; y
- VI. Las que versen sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, en los términos del artículo 140 de esta ley".

El mencionado artículo podemos relacionarlo con el 837 de la Ley Federal del Trabajo, particularmente en su fracción I que nos dice:

"Las resoluciones de los tribunales laborales son:  
I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cual--

quier cuestión dentro del negocio".

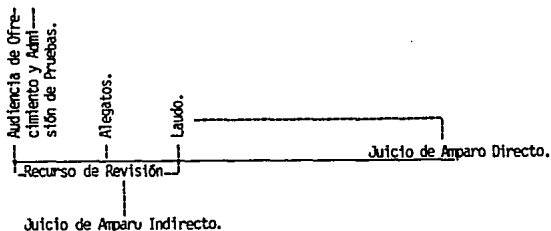
Sólo así, se puede entender o interpretar lo que aquí se manifiesta, es decir; éste recurso es aceptable siempre que se refiera a acuerdos o simples - determinaciones de tramite.

Ahora bien, éste Recurso se podrá presentar en cualquier momento del -- procedimiento hasta antes de la emisión del Laudo que como digimos anteriormente, será la resolución que decidirá la controversia.

Conforme a lo expresado con anterioridad, estaríamos de acuerdo, por el hecho de que en la vida práctica, se da el tramite de dicho Recurso. Pero frecuentemente podemos observar que existe un poco de desconocimiento sobre el -- particular, llegando a confundirse con frecuencia con lo que se prevee en el -- numeral de la ley burocrática, mismo que nos dice de manera tajante que las resoluciones emitidas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, denominadas Laudos, serán inapelables, mismas que deberán ser cumplidas por las -- Autoridades correspondientes.

Este último numeral nos dice que en contra de las resoluciones emitidas por el Tribunal, serán impugnables sólo a través del Juicio de Amparo.

Por lo que para ejemplificar de una mejor manera lo que aquí expusimos, lo expresaremos de la siguiente forma:



4. FORMAS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS (PROCEDIMIENTO DE EJECUCION), ANTE:  
a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que hace a la ejecución, podemos decir que es el resultado del análisis de los elementos aportados en el momento procesal oportuno por las partes, con la finalidad de que el organo jurisdiccional, valore y determine quien tiene la razón, y quien es la parte que debe cumplir con tal o cual obligación, establecida por la misma autoridad y la ley.

Con lo anterior, recordamos o traemos a colación una de las características de la norma jurídica; en concreto, la coercibilidad, es decir; la fuerza que el propio Estado utiliza para hacer cumplir dicha norma jurídica.

Es entonces ésta etapa posterior a la emisión del laudo donde se exige la ejecución de dicha resolución, ya que de otra manera dichos laudos carecerían de valor práctico y no se cumpliría así la finalidad establecida en la ley.

De tal manera, que una vez que se dicta la resolución denominada laudo, la autoridad tiene la obligación de ejecutarla y las partes el derecho de pedir que se realice esa ejecución.

El artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto nos dice que atenderá a "La ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje..."

Por otra parte, la ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Juntas Especiales; según el 940 de la ley de la materia, pero además de éstos, los presidentes se auxiliarán de funcionarios, principalmente de los actuarios, ya que sin éstos sería imposible la realización de las notificaciones de los laudos y el término que corre a partir de que se practica la notificación a la parte que tiene que cumplir con la obligación ordenada por la Jun-

ta y así realizar una ejecución pronta y expedita a que hace alusión el anterior numeral, aunque para que en realidad lo sea, deberá de llevarse a cabo -- dentro de las setenta y dos horas siguientes al momento en que surtió sus efectos la notificación del laudo.

El artículo 941 de la Ley Federal del Trabajo, nos facilita la ejecución a través del exhorto, en el supuesto de que se tenga que acudir a un lugar fuera de la jurisdicción de la que es competente la Junta, habilitando así, a los funcionarios de la Junta exhortada para intervenir con el rango semejante.

Ejemplificamos de manera sencilla lo anterior, de la siguiente manera: cuando se tenga que reinstalar al trabajador o se tenga que practicar algún embargo y si se deben practicar en un lugar distinto, el presidente de la Junta dirigirá atento exhorto, encargando así a la autoridad exhortada la ejecución ordenada en el laudo respectivo, pudiendo hacer uso de las medidas de apremio consignadas en la misma ley en caso de oposición a la realización de dicha diligencia.

Por lo que hace, al cumplimiento y oportunidad de la ejecución, primeramente debemos estar a lo ordenado en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice que los laudos se deben cumplir dentro de las setenta y dos horas siguientes a que surta efectos la notificación hecha al condenado, sin embargo, en la práctica pocas veces se respeta dicho término, inicialmente por que la Junta al momento de recibir la promoción en la que solicita se despache ejecución, ésta por lo general se aboca a la recabación de información relativa al asunto en cuestión, en la denominada sección de amparos, para ver si existe o no alguna demanda de amparo, lógicamente este trámite llevará algunos días dependiendo de la carga de trabajo de la Junta y de la sección.

Aunque muchas veces la experiencia de los abogados la podemos ver reflejada al observar como es que se tramita el juicio de amparo en contra de di-

cha ejecución, sustituyendo o ampliando aún más el ya establecido de tres días, por el de quince días para la presentación de la demanda de amparo.

En caso de obligaciones de dar, consistentes generalmente en pagar la -- cantidad que se consigna en el laudo correspondiente, en caso de que exista ne gativa de la parte obligada, los presidentes tienen la facultad de ordenar el embargo de los bienes del deudor, y en su caso rematarlos si no se hace el pago exigido.

Es así, que el embargo será el camino que a continuación se expresa como alternativa para hacer el pago de la obligación consignada en el laudo respectivo, de tal manera; que el embargo lo vemos como la figura por la cual el deudor deberá responder con su patrimonio de las deudas contraídas, siendo --- afectado de manera coactiva, con la finalidad de obtener el cumplimiento de di cha obligación.

Una diligencia de embargo por lo general, es llevada a cabo por el ac tuario que sea asignado por la Junta, previo el despacho del auto de ejecución, dictado por el presidente de la Junta, ordenándose en dicho acuerdo el requer miento al demandado que ya ha sido condenado a hacer el pago o a cumplir lo es tablecido en el laudo y en caso de no hacerlo se le embarguen bienes de su pro piedad que sean bastantes para garantizar el importe de la condena.

El actuario además se debe constituir en el lugar donde el actor prestó sus servicios, o en el nuevo domicilio que tenga, o en su oficina o establecimiento, o "lugar señalado por el actuario en el acta de notificación", conforme al numeral 951 fracción I de la ley laboral. Ahora bien, en caso de no en contarse el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente en el lugar, atento a lo dispuesto en la fracción II del mismo artícu lo, asimismo se le requerirá de pago y, en caso de no efectuarlo, se procederá de inmediato a embargar (fracción III).

Y si fuere necesario, a juicio del actuario, se podrá solicitar el auxi-

lio de la fuerza pública, pudiendo también solicitar que se autorice lo establecido en la fracción IV del artículo en comento, respecto a la autorización de poder romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia. Dicha medida se utiliza frecuentemente cuando el deudor ejerce una defensa de hecho frente al requerimiento y embargo que se hace.

Atento a lo establecido en la fracción V del artículo antes mencionado, lo que consideramos un tanto flexible en cuanto a su práctica, mismo que nos -- dice lo siguiente:

"Fracción V. Si ninguna persona esta presente, el actuario practicara el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere -- practicado y".

Asimismo, quedará a responsabilidad del actuario embargar únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena (fracción VI), porque si bien es cierto éstos son conceptos relativos, porque los actuarios por regla general no son expertos valuadores, razón por la cual suele ser impreciso el monto de lo valuado, motivo por el cual, se debe de tomar en consideración lo que decidan las partes, respecto a los bienes que deben ser objeto de embargo, procurando sean objetos de fácil transportación, es decir; sin tantos obstáculos.

Por disposición expresa del numeral 953 de la ley, las diligencias de embargo no deben suspenderse, ya que los actuarios están facultados para resolver las cuestiones que se susciten, lo que quiere decir que no será necesario esperar un acuerdo de la Junta, si alguna de las partes hace alguna observación, cuyo propósito, tal vez, es el de dilatar tal diligencia.

El artículo 952 nos establece la clasificación de los bienes que no pueden ser afectados por un embargo, ya porque se trata de bienes personales indispensables para poder vivir normalmente, y porque al ejecutar un embargo en forma indiscriminada, porque podría perderse la oportunidad de generar valores



que permitan de alguna manera atender mejor la obligación de pago.

Una vez que se ha practicado embargo sobre diversos bienes, de los permitidos por la ley, se continuará con el remate, medio en el que de manera muy especial, intervienen: el avaluo del bien que se vaya a rematar, y la publicidad.

Como vemos el remate será entonces la culminación de la acción procesal, ya que esto se suscita en caso de que haya imposibilidad de lograr el cumplimiento voluntario, siendo entonces la última solución al caso, la de disponer de -- los bienes propios del deudor para que con su importe se pague al acreedor.

A pesar de que el remate se convierte en un fin previsto del conflicto, hay una cierta reserva en llevar al extremo las medidas de apremio, como lo -- son los propios embargos y sus consecuencias. De alguna manera creemos que el legislador pone de manifiesto el hecho de que se trata de las soluciones más -- viables en los conflictos laborales, ante la renuencia de pagar por parte del deudor. Por lo cual, además se deja una última oportunidad al demandado de liberar los bienes embargados, pagando en las condiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, "de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución", artículo 967.

Al tratarse de bienes muebles o inmuebles, el avaluo será practicado -- por un perito designado por el propio presidente de la Junta, mismo que servirá de base al momento del remate, el monto de lo evaluado.

El segundo momento importante del remate, lo será la publicidad del mis mo, y que se podrá practicar de la siguiente manera; atendiendo a lo establecido en los ordinales 968 apartado "A" fracción III; apartado "B" fracción III y 969 fracción III de la ley laboral, mismos que nos dicen claramente que si -- se trata de bienes muebles o empresas, el remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el presidente de la Junta.

Ahora bien, si se trata de bienes inmuebles, la publicación se hará una sola vez, en la Tesorería de la entidad federativa correspondiente y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentran ubicados los bienes, convocando de ésta manera a los postores.

Por otra parte, es importante que al tratarse de bienes inmuebles si llegaren ha aparecer algunos acreedores en los certificados de gravámenes, se les tendrá que citar personalmente a efecto de que éste haga valer sus derechos.

Esta última medida, intenta dar firmeza a los remates evitando así las posibles tercerías y cualquier otro tipo de impugnación posterior.

Sin embargo, los trámites del remate aparecen consignados en el artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las reglas fundamentales las siguientes:

- a) Se llevará a cabo el día y hora anunciados, en el local de la Junta correspondiente.
- b) El presidente de la Junta llevará a cabo el remate, obviamente con auxilio del secretario y del auxiliar.
- c) El presidente concederá un término no mayor de media hora, a partir del inicio de la diligencia, para que se presenten postores.
- d) El presidente calificará las posturas, es decir; examinará si cumplen los requisitos fijados en la ley por haber sido presentados por escrito, con el certificado de depósito correspondiente y designará aquéllas que no se cumplan.
- e) El presidente declarará fincado el remate al mejor postor.

La diligencia de remate, en el caso de los embargos y por razones parecidas, no podrá suspenderse. Cualquier cuestión que pueda presentarse será resuelta por el presidente de la Junta.

En caso de que no se presente postores, el actor podrá pedir que se le

adjudiquen los bienes por el precio de la postura legal o solicitar la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior.

El artículo 974 nos dice que la persona que hubiere sido declarada adjudicatario en el presente remate, deberá exhibir el importe total de la postura dentro de los tres días siguientes. De no hacerlo, la cantidad exhibida previamente quedará en poder del actor y se señalará nueva fecha para otra almoneda.

Entonces, al no quedar exhibido el importe total del precio, el presidente declarará fincado el remate. Esta expresión rara significará que se entiende por definitiva la adquisición en favor de la adjudicatario. A partir de ese momento el presidente cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores, por el orden de preferencia que les corresponda; el valor de sus créditos lógicamente alcanza el valor del precio obtenido. Si hubiere remanente, se entregará al demandado.

Tal vez el legislador pensó en forma optimista, al pretender que el deudor entregue al presidente de la Junta toda la documentación relacionada con el inmueble rematado, por lo que la adjudicación hecha al trabajador se hará libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales y en caso de escritura se deberá firmar por el anterior propietario en un término de cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. En caso de no hacerlo, el presidente de la Junta, firmará en su rebelde.

Finalmente cuando se trate de bienes muebles, los adjudicados y no se tiene al alcance los documentos comprobatorios de la propiedad, la Junta expedirá copia certificada del acta de remate, de su aprobación y del acto en que se finque en beneficio del adjudicatario donde aparezcan enumerados los muebles, de tal manera, que éstos sirvan para comprobar la propiedad.

b) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Posterior a la emisión del laudo hecha por el Tribunal, se continuará -- con el procedimiento de ejecución, mismo que en caso de que haya sido condenatorio para alguna dependencia del Ejecutivo Federal, se tiene que hacer efectivo dicho laudo, quedando a cargo del mismo Tribunal su ejecución.

En virtud de que como las disposiciones procesales de la Ley Burocrática, para la ejecución de los laudos, son extremadamente deficientes, nos tenemos que valer de las leyes y disposiciones que nos señala el artículo 11 del citado ordenamiento, por lo que hace a la supletoriedad.

De tal manera, que las medidas coercitivas que establece la ley en comentario, son las siguientes:

"Artículo 150. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas -- las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes".

"Artículo 151. Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de -- ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requerirá para que cumpla la resolu-- ción, apercibiéndola que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior".

Es así, que generalmente el procedimiento de ejecución que se práctica ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrolla de la siguiente manera:

Primeramente, al emitir el Tribunal la resolución definitiva denominada laudo, las partes se verán involucradas más específicamente en los puntos resolutivos del mismo, siendo que se puede condenar a la demandada en dos únicos aspectos, hablando en términos genéricos, éstos serían condenas consistentes - en la reinstalación del trabajador y/o en el pago de los salarios caídos a que hubiera tenido derecho el burocrata.

En caso de que sean las dos, el actor deberá promover para que al efecto solicite que se constituya el actuario en turno en el domicilio de la deman

dada, para que se proceda a la ejecución del laudo dictado en dicho juicio, y así cumplir con la reinstalación material del trabajador, mismo acto en el que se deberá levantar la actuación correspondiente, la cual se deberá de acordar por parte del organo jurisdiccional.

Posteriormente, una vez que ya ha sido reinstalado el trabajador, en -- los términos y condiciones que se establecieron en el laudo respectivo; el burocrata deberá promover nuevamente notificando ésta situación y hacerle saber a la autoridad que sólo se le adeuda el pago de los salarios caídos.

Por lo que de nueva cuenta el actor promoverá el incidente de liquidación de los respectivos salarios vencidos, acompañando para tal efecto, su planilla de liquidación y solicitando se de vista, o se corra traslado a la dependencia, para que en el término que el Tribunal ordene, ésta presente su planilla de liquidación o contraplanilla, debiendo hacer los apercibimientos respectivos, consistente en tenerle por cierta la presentada por el actor, misma que se tomará de base para hacer la liquidación de los salarios caídos.

Una vez hecho lo anterior, el incidente de liquidación se abrirá a prueba, en donde las partes ofrecerán las constancias que estén en su poder.

Inmediatamente después, se resolverá el incidente, ordenando que se despache auto de ejecución, nombrando para tal efecto al actuario que el mismo -- Tribunal asigne con la finalidad de que notifique dicho acuerdo, requiriendo -- así a la dependencia condenada del pago, con los apercibimientos que establezca dicha autoridad laboral.

Finalmente, al ser requerida la dependencia del pago, ésta se limitará a expresar los motivos por los que no puede hacer efectivo el requerimiento, -- en virtud, de que lo anterior se debe comunicar a la autoridad hacendaria, con el objeto de que ésta emita el documento con el que se liquide lo ordenado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

## C A P I T U L O I V

### CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.**- Surge la inquietud por establecer y analizar las diferencias y semejanzas existentes entre las Autoridades Laborales encargadas de solucionar los conflictos suscitados entre las partes involucradas en una relación de trabajo, la que surge de la prestación personal y subordinada de los servicios del trabajador al patrón, (ya sea persona física o moral), y que se le denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La inquietud se encuentra motivada en primer término por la escasa información que existe, respecto de la existencia del propio Tribunal y el procedimiento laboral burocrático; y por otro lado, buscando que éste trabajo de investigación pueda ser utilizado por las futuras generaciones de estudiantes de la carrera de Derecho e incluir en los programas de estudio, la materia de Derecho Procesal Burocrático, que a nuestro muy particular punto de vista, ha sido poco explorada, siendo que el comentado Tribunal tiene funciones semejantes a las de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**SEGUNDA.**- Consideramos innegable la transformación que se ha ido dando a lo largo de éste siglo, en materia del Trabajo, de tal manera, que si observamos los antecedentes y acontecimientos históricos, podremos ver que nos reflejan una gran variedad de cambios; esos mismos que en primer lugar han sido recibidos por la clase trabajadora y lógicamente con el transcurso del tiempo, el trabajador ve como el patrón, cada vez lo limita más, respecto de los derechos y obligaciones que tienen ambas partes.

Por tal motivo, surge entre los trabajadores mismos, la necesidad de agruparse y luchar por sus derechos, de tal manera, que el gobierno poco a poco, a fuerza de presión, ha otorgado diversas prestaciones, sin olvidar que conforme pasa el tiempo resulta necesario establecer leyes protectoras de los

derechos laborales, mismas que tendrán por objeto reglamentar de la mejor manera posible el trabajo; claro está que como todo ordenamiento jurídico, en principio puede no ser congruente, siendo necesario reformarlo y adecuarlo a las necesidades existentes de cada tiempo, deduciendo entonces, que el trabajo y sus propias leyes siempre han sido objeto de innumerables transformaciones o modificaciones.

**TERCERA.-** Por lo que hace a la relación de trabajo y considerando lo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo; diremos que antes de la existencia de la relación de trabajo se da una presunción, misma que se ve reflejada en la protección que la ley brinda al trabajador, esto en razón de que ampara el trabajo mismo y no la voluntad de las partes, denominadas trabajador y patrón, pues en el mismo instante en el que se inicie la prestación del servicio personal y subordinado, podemos decir que se configura la mencionada presunción, aún cuando no exista un contrato de trabajo y sí una relación laboral, puesto que a ésta última no le interesa el acto que le da origen, de donde se deduce que el contrato laboral puede ser una de las formas de constituir la relación laboral, pudiéndose crear en una forma tácita o escrita, encuadrando así en lo establecido en la propia ley; mientras que el contrato de trabajo se establece meramente como un acto formal.

**CUARTA.-** La forma de iniciación de los procedimientos, por parte del patrón, es más completa la que se enuncia en la Ley Burocrática, misma que es practicada por las dependencias del Gobierno Federal, que la establecida en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus últimos tres párrafos, pues éste obliga al patrón, para que haga del conocimiento al trabajador y por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y en caso de que éste último no lo reciba, podrá hacerlo por conducto de la Junta correspondiente, y en caso de que el patrón sea omiso en avisar al trabajador o a la Junta, será -- causa suficiente para considerar al despido como injustificado.



**QUINTA.-** Los procedimientos seguidos por las dependencias del gobierno federal, cuando tienen el caracter de patrones y a diferencia de lo expresado en párrafo anterior se valen de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en concordancia con el numeral relativo a la prescripción (artículo 113 fracción II), pudiendo éstas dar de baja a cualquier trabajador de confianza que se apegue a lo que enuncian -- las fracciones I, II, III y IV del artículo 46 del ordenamiento antes citado, siempre y cuando se cumplan las formalidades establecidas en el artículo 46 -- bis de la misma ley.

**SEXTA.-** Es oportuno distinguir que de acuerdo a la Ley Burocrática, sólo los trabajadores de base podrán ser dados de baja o cesados con la debida autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien es la autoridad competente para resolver los conflictos de caracter laboral que se susciten -- entre las dependencias del gobierno federal y sus trabajadores.

**SEPTIMA.-** La etapa de conciliación, sin lugar a dudas su tramitación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en cierta forma, es un tanto diferente y más rapida que la realizada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que el Tribunal posee en la actualidad una área específica que se encuentra especialmente designada al desarrollo y solución de dicha etapa conciliatoria, misma que se le denomina "Unidad de Funcionarios Conciliadores"; dicha Unidad tiene como objetivo principal el darle celeridad y solución al procedimiento, beneficiando así a las partes en conflicto, de tal forma que se ve resuelto más pronto el asunto que motivo su arbitraje. De tal manera, que como ya hemos observado, en las Juntas no existe una área específica para la atención a la etapa a la que nos referimos, porque las propias Juntas distraen un sinnúmero de horas de trabajo, que bien podrían ser aprovechadas en los asuntos que ya se encuentran en su fase arbitral; hecho que provoca

como consecuencia que éstas autoridades se encuentren por lo general con una gran carga de trabajo; situación que trae aparejada la dilatación de los procedimientos que se litigan ante las Juntas. Asimismo, dicha situación no acontece en las mesa de cualquier Sala, en donde se esten ventilando los asuntos que se encuentran en su fase arbitral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por el hecho de que aquí si existe una área avocada exclusivamente a la etapa de conciliación.

**OCTAVA.-** Observación importante que tiene íntima relación con la conclusión que antecede, es lo relativo a los diferimientos de las Audiencias de Conciliación, ya que por lo general cada Junta lleva el control de las audiencias de conciliación, así como de todas las audiencias de los asuntos de que tenga conocimiento, encontrando así, que en dicho control se incluyen audiencias que pueden verzar sobre cualquier etapa del procedimiento, es decir; desde la etapa de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y/o desahogo de pruebas inclusive, hasta la etapa de alegatos, dando como consecuencia que los diferimientos de las distintas audiencias se hagan por periodos extremadamente largos y dependiendo además de la carga de trabajo que exista en las Juntas. Este tipo de situaciones no son dables en el Tribunal, en virtud de que existe primeramente una división de trabajo, que se ve reflejada claramente en la división del control de los asuntos, es decir; en la etapa conciliatoria se lleva un control en la "Unidad de Funcionarios Conciliadores", misma que evita los continuos diferimientos, y en caso de que no exista la posibilidad de solucionar el conflicto, se turna inmediatamente la demanda al Pleno del Tribunal mismo que posteriormente determinará la Sala que conocerá del asunto, en donde se llevará a cabo otro control y que tiene como objetivo principal, el continuar el procedimiento, pero ahora en su fase contenciosa; por lo que se consideran benéficos los medios de que se vale el Tribunal y cuya finalidad es el darle celeridad al procedimiento laboral burocrático.

**NOVENA.**— El Recurso de Revisión, lo consideramos una figura sui generis en virtud de que ninguna otra autoridad laboral (Juntas de Conciliación y Arbitraje), lo tramita y/o emplea en sus procedimientos; porque si bien es cierto que el Recurso de Revisión es tramitado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, también lo es que se encuentra previsto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 128, el cual tendrá como finalidad principal, la de modificar algún acuerdo o resolución que emitan los Secretarios de Audiencias y que afecten al recurrente, teniendo además un término perentorio de veinticuatro horas, para interponerlo a partir de que se tuvo conocimiento de éste.

Dicho recurso se podrá tramitar en cualquier momento del procedimiento, es decir; a partir de la Audiencia de Celebración a la Audiencia Anterior al Laudo Arbitral correspondiente que emita el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que quien conocerá y resolverá del recurso será el Pleno del mismo Tribunal, aclarando que los Laudos emitidos por las Autoridades Laborales, no los podrán revocar ellas mismas, de donde se desprende que éstas sólo podrán ser impugnables a través del Juicio de Amparo Directo.

**DECIMA.**— Por lo que hace a la ejecución de los laudos, ante las Juntas y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, podemos observar que la --- principal diferencia es el Embargo, el cual sólo se práctica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de obligar al patrón deudor para -- que realice el pago de lo adeudado al trabajador afectando el patrimonio de la empresa o del patrón; la diligencia de embargo, se realiza una vez que se han practicado diversos actos procesales, tales como el de que el trabajador solicite la práctica del embargo, para que posteriormente el Presidente de la Junta ordene y comisione a un actuario para que realice dicha diligencia.

**DECIMOPRIMERA.**— El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo general, una vez que ha emitido Laudo condenatorio a alguna Dependencia del --

Gobierno Federal, en primer lugar se realizan los requerimientos necesarios -- por parte de los actuarios comisionados por el propio Tribunal, para que al -- efecto, se realice el pago correspondiente, apercibiendola conforme a la ley - en caso de incumplimiento (dicho apercibimiento podemos decir que puede llegar a ser hasta omitido, en virtud de que la cantidad que se impone por concepto de multa resulta un tanto risible, por tal motivo consideramos que se debe de actualizar el monto de la multa, con el objeto de que funcione en realidad como un apercibimiento), de tal manera que una vez notificado el laudo, el Tribunal señalará un término, para que se cumpla lo ordenado, lo cual podrá verzar sobre el pago y/o reinstalación del trabajador, por lo que la dependencia para el efecto de cumplir con el laudo y más específicamente en lo que se refiere al pago, ésta podrá liquidar el adeudo o bien lo hará del conocimiento de la - Secretaria de Hacienda y Crédito Público, con la finalidad de que ésta emita el cheque correspondiente y con él se liquide y finiquite lo adeudado al trabajador, mientras que para la reinstalación se cumplirá, por conducto de la - respectiva dirección de la dependencia que se encargue de controlar los recursos humanos de ésta en coordinación con el jurídico y la que vaya a reinstalar de nueva cuenta al trabajador.

**DECIMOSEGUNDA.-** Del análisis del artículo 127 de la Ley Burocrática, observamos que se cumple la intención que el legislador pretendió al establecer dicho numeral, respecto de la celeridad con la que se desenvuelve el procedimiento laboral burocrático, pues los asuntos tramitados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deben su rapidez a la forma en que se encuentra estructurado su procedimiento; pues éste se substancia en un mínimo de audiencias, que iniciarán con la presentación del escrito inicial de demanda, -- mismo que de acuerdo a la ley burocrática podrá hacerse en forma oral o escrita, aclarando que en la vida práctica sólo se emplea la realizada en forma escrita; posteriormente se realizan las notificaciones correspondientes para luego prác

ticar la Audiencia de Celebración, en la que las partes ratificarán sus respectivos escritos (de demanda y contestación); en donde se encuentran incluidas - las pruebas, procediéndose a la etapa de pruebas en la que el Secretario de Ay diencias procederá a la admisión o desechamiento de ésta, pasando a la etapa - de alegatos en caso de que no existieran pruebas pendientes por desahogar y -- una vez que se haya substanciado el procedimiento, el Secretario ordenará que se turne el expediente a la Unidad de Proyectistas, para realizar la valora--- ción del expediente, elaborando para tal efecto el proyecto de laudo que poste riormente someterán a la votación de los Magistrados de la Sala que conozca -- del asunto.

**BIBLIOGRAFIA .**

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

- ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1987.
- BECERRA BAUTISTA, José. Derecho Individual del Trabajo. Décimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1990.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Cardenas. México, 1978.
- BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de -- los Trabajadores en el Despido. Primera Edición. - Editorial Trillas S.A. México, 1975.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda Edición: - Editorial Harla. México, 1990.
- CANTON MOLLER, MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Editorial Pac. México, 1991.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. Segunda Reimpresión. Editio--- rial Trillas S.A. México, 1992.
- 
- Instantáneas Laborales. Primera Edición. Editorial Trillas S.A. México, 1988.
- 
- Las Quinientas Preguntas más Usuales sobre Temas - Laborales. Primera Reimpresión. Editorial Trillas S.A. México, 1990.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. Décimoprimera Edición. Editorial Esfinge. México, 1990.
- DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social del Presente. Primera Edición. - Editorial Porrúa S.A. México, 1977.
- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. (tomos I y II). Segunda Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. (tomos I y II). Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1986.
- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición Bótas. México, 1952.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1989.
- GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Primera Edición. Editorial - Porrúa S.A. México, 1971.

- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoséptima Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1990.
- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Segunda Edición Editorial Porrúa S.A. México, 1977.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Editorial Pac. México, 1985.
- 
- Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Segunda Edición. Editorial Pac. - México, 1984.
- SANTOS AZUELA, Hector. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1990.
- SERRA ROJAS, Andres. Derecho Administrativo. ( tomo I y II). Décimocuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1987.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1970.
- 
- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1975.

## LEGISLACION

- Código Federal de Procedimientos Civiles.  
Segunda Edición. Editorial Jus Semper A.P. México, 1992.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
92a. Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1993.
- Legislación Federal del Trabajo Burocrático.  
Primera Edición. Editorial Sista S.A. México, 1992.
- Ley de Amparo.  
Segunda Edición. Editorial Jus Semper A.P. México, 1992.
- Ley Federal del Trabajo.  
Segunda Edición. Editorial Alco. México, 1993.
- Reglamento de la Policía Federal de Caminos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Diario Oficial de la Federación. México, 25 de agosto de 1978.