

48



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

**“LA INEFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN LA JUNTA
LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
DEL DISTRITO FEDERAL”**

293301

T E S I S

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

P R E S E N T A :

CARBAJAL TENORIO LORENA

ASESOR:

LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA



MÉXICO, D.F.

2001



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.

A MIS PADRES

POR SU AMOR Y APOYO
A LO LARGO DE MI VIDA
Y A QUIENES LES DEBO -
TODO LO QUE SOY

A MI BEBE

Por ser el ángel que se
dispuso a iluminar mi
vida

A DIOS

Por iluminar mi camino
y permitirme llegar a
esta etapa que es un de
las mas importantes

A MIS HERMANOS

Por compartir y
apoyarme en la
culminación de esta
etapa

A LA UNIVERSIDAD **NACIONAL**
AUTONOMA DE MÉXICO

Gracias por permitirme
pertenecer a una institución
tan admirable como lo es la
máxima casa de estudios.

A LA ESCUELA
NACIONAL DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

Con mucho respeto y
agradecimiento por permitir
el desarrollo, pues a través
sus aulas he obtenido las
bases para servir ala
sociedad

A MI ASESOR

Lic. Eduardo Herrera
Carranza Con gran
admiración y agradecimiento
por ser una persona
excepcional y haberme
ayudado incondicional en el
desarrollo del presente
trabajo

**LA INEFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
LABORAL EN LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL
DISTRITO FEDERAL.**

INDICE.

INTRODUCCIÓN..... I

CAPITULO PRIMERO

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

1.1 ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE....	1
1.2 LEYES PRECONSTITUCIONALES.....	15
1.3 CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917.....	21
1.4 ÉPOCA ACTUAL.....	40
1.5 COMPETENCIA JURÍDICA.....	41
1.6 ÓRGANOS INTEGRANTES QUE LA COMPONEN.....	49
1.7 DIFERENCIA ENTRE JUNTA LOCAL Y FEDERAL.....	56

CAPITULO SEGUNDO

**EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL**

2.1. CONCEPTO Y DEFINICION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	58
2.2 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO...	65
2.3 PARTES INTEGRANTES DEL CONFLICTO LABORAL.....	69
2.3.1 TRABAJADOR.....	79
2.3.2 PATRON.....	81
2.3.3 SINDICATOS.....	84
2.3.4 TERCEROS.....	88
2.4 FASES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.....	89
2.4.1 CONCILIACION.....	92
2.4.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	95
2.4.3 OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.....	101
2.4.4 DESAHOGO DE PRUEBAS.....	105

2.4.5 ALEGATOS.....	105
2.5 DECLARACION DE CIERRE DE INSTRUCCIÓN.....	106
2.6. LAUDO.....	109

CAPITULO III

LA INEFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL

3.1 CONCEPTO DE INEFICACIA.....	123
3.2 PERSONAL JURÍDICO QUE INTEGRA LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	123
3.3 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL JURÍDICO.....	133
3.4 CREACIÓN DE MESAS DE SUPERVISIÓN A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL.....	137
PROPUESTA PERSONAL.....	139
CONCLUSIONES.....	142
BIBLIOGRAFÍA.....	148

INTRODUCCION.

Consideramos que el Estado Mexicano en la sociedad contemporánea clama por el estricto apego a la Legalidad que se consagra en la Carta Magna, así mismo la exigencia al respeto total de los derechos fundamentales del hombre, en este sentido se hace recordar al Estado su obligación de guardar el orden, la paz, las buenas costumbres, la estabilidad social y la Seguridad Social, salvaguardando el ejercicio y respeto a las Garantías Individuales.

En este orden de ideas, los mecanismos de los servicios públicos, tienen el deber de vigilar y observar el cumplimiento de cada una de sus atribuciones para el cumplimiento y rapidez de un servicio publico.

Por lo tanto se considera que la convivencia que aspira la humanidad se sostiene en la idea primordial de que todo poder publico, respectivamente sus instancias y agentes que lo integran, responden así a los fines de la persona humana y a los derechos del hombre.

Actualmente existe una crisis en la administración de Justicia, la cual se ha generado como consecuencia de la insuficiencia que prevalece de los medios disponibles para la pronta resolución de las controversias que surgen entre las personas que integran una sociedad, dicha insuficiencia se da principalmente en razón de que el personal jurídico de las juntas laborales incumplen con sus atribuciones correspondientes, trayendo como consecuencia la violación al principio de inmediatez del procedimiento laboral.

Provocando que hoy en día ante estos tribunales se note la carga excesiva de trabajo, el rezago de expedientes, lo que trae como

consecuencias, un retraso excesivo en dar trámite en los términos establecidos para un procedimiento del Juicio Ordinario, ya que la Ley es clara, en su artículo 686 de la Legislación de la materia, establece que: "El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley", lo que en la realidad jurídica no se lleva a cabo, por lo que esto trae consigo, la omisión a dictar el laudo correspondiente que deberá de ser dentro del término de diez días hábiles, siguientes a que se haya declarado cerrada la instrucción, como lo establece el artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, y más aún en el del procedimiento en los términos previstos para tramitarse, no cabe duda que existe el entorpecimiento a la Administración de Justicia que está debe de ser de manera pronta y expedita, como se encuentra establecido en el artículo 17 Constitucional.

Es por ello que las partes que integran el conflicto laboral ante estas autoridades laborales, presentan una situación de separación, al no haber un cumplimiento inmediato por parte de estos órganos Administrativos de la Justicia laboral, en consecuencia las partes para la mejor solución de su conflicto concurren al juicio de Amparo con el fin de que la justicia de la unión los ampare y proteja contra la omisión de la autoridad o bien para modificar cualquier acto que dicte la autoridad correspondiente, siempre y cuando le cause agravio en su persona, patrimonio, etc.

Visto la situación económica en la que se encuentra el país, muchas de las empresas ya no tiene auge económico, para seguir produciendo y esto ha provocado que existan demandas laborales por la causa de despidos injustificados o bien por descuentos a sus salarios sin justa causa, por cualquier otro motivo al incumplimiento del contrato del trabajo, ante tal situación al momento de ser demandadas ante las autoridades laborales, estas pueden declararse en estado de insolvencia o simular cualquier otro

acto jurídico, lo cual pondría en riesgo de que el trabajador, no pudiera cobrar el momento de la terminación del juicio correspondiente, de tan prolongado y extendido que se lleva a cabo, de tal forma que con el presente trabajo, proponemos que se lleve todo un proceso expedito, motivo por el cual se debe hacer cumplir la Ley a través de ciertas sanciones del personal jurídico, para coaccionarlo e impartir justicia la cual es su función.

Por lo tanto podemos afirmar que los laudos son ejecutables desde el momento que son dictados por partes de la autoridad en virtud de que contiene que es dictado a Verdad Sabida y Buena Fe Guardada, y por no existir un recurso en la Ley de la Materia.

Por lo anterior, se considera que respecto a este problema del proceso del juicio ordinario debe cumplir con los principios de Rapidez y Celeridad, es por ello que las juntas laborales no deben de admitir cualquier impedimento que retrase la ejecución del laudo, cuando se trate del trabajador.

Desde nuestro punto de vista se considera que se le proporcionen medios subsistentes a la parte que obtuvo, con el fin de que no se deje en estado de indefensión al vencedor en juicio, así nuestro tema de estudio esta encaminado a que se exija al personal que integra la Junta Local de conciliación y Arbitraje, muy en especial al personal jurídico, realice su actividad, para cumplir con el objeto para el cual fue creado dicho proceso, ser tramitado lo mas pronto posible, después de transcurrido dicho termino que marca la ley, salvaguardando los Derechos de la parte que obtuvo el laudo a su favor sin estipular ningún interés para ella por la guarda de dicho bien jurídico.

CAPITULO I

1.1 ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Los procedimientos formalistas del derecho común, chocaban con las necesidades que presentaban los conflictos de trabajo, porque no se adecuaban a una realidad que tenían necesidades propias y diferentes a las que contemplaban los tribunales en materia común establecidos.

Toda vez que no se adecuaban los importadores de justicia al tratarse de jueces de derecho que tenían como función primordial la de aplicar la norma, desde luego no acostumbrados a interpretar el hecho.

La realidad provoca la necesaria formación de los tribunales del trabajo, en los que para resolver el conflicto se hacía honesto la representación e intervención de los factores en pugna, cabe aclarar que los tribunales laborales de nuestro país, tienen un antecedente muy remoto al de Francia del cual comentaremos en el siguiente apartado.

Nos preguntamos, porque la creación a los Tribunales Laborales, será por que el sector obrero reclamo su intervención para la administración de justicia y con factor antagonico los patrones intervienen en esa administración de ahí uno fuera necesaria la creación de los Tribunales del Trabajo integrados en forma tripartita con el fin de lograr una equidad o igualdad entre ellos.

FRANCIA

Hay que considerar, que a través de la historia los tribunales de Francia, tiene una similitud a los de nuestro país.

El derecho Francés, es una de las legislaciones que ha establecido jurisdicciones independientes y especiales para el conocimiento y resolución de los conflictos individuales y de los conflictos colectivos económicos.

Dicho conocimiento le correspondía a los "Consejos que se llamaban CONSEILS DE PROUD HOMMES", y a los Órganos de Conciliación y Arbitraje, estos tenían la jurisdicción para el conocimiento y resolución de los conflictos laborales y por lo regular los órganos de Conciliación y Arbitraje, se encargaban de los conflictos colectivos, los cuales estaban formados por comités de Conciliación y Arbitraje.

La legislación Francesa ha establecido estas dos clases de jurisdicciones independientes, diciendo que los Conflictos Colectivos: Son aquellos en donde interviene, el interés de la clase trabajadora representado por los grupos de obreros u organizaciones sindicales; y que tales conflictos eran denominados colectivos, independientemente de que sean de naturaleza jurídica o económica, producen efectos similares, están relacionados en tal grado los conflictos de naturaleza jurídica o económica, que esto orilla a reunirlos como conflictos colectivos, los que pueden ser resueltos por tribunales Judiciales"¹

Una de las razones fundamentales para la existencia de una jurisdicción especial de trabajo y una disciplina procesal autónoma, es que el Derecho Común nunca ha podido prever la existencia de conflictos colectivos.

Por otra parte los consejos de Proud'Hommes; Eran de carácter permanente, se integraban por el decreto del Ejecutivo, en cada ciudad a propuesta de los Ministros de Justicia y del Trabajo, estaban compuestos por los dos representantes que integran la clase productiva.

¹ LEGISLACIÓN FRANCESA, Edit. España

Los requisitos para que pudieran ser miembros de los Consejos de Proud´Hommes, eran los siguientes:

- 1.- Estar incluidos por listas electorales.
- 2.- Tener veinticinco años cumplidos;
- 3.- Haber ejercitado cuando menos durante tres años, un oficio o profesión de los que estén representados en el consejo
- 4.- Tener por lo menos un año de ejercicio en la jurisdicción de que se tratare.

De estos cuatro requisitos nos llama la atención los dos últimos, toda vez que son los que verdaderamente da a dichos consejos la característica de estar realmente representados por las clases.

Los consejos de Proud´Hommes pueden funcionar bien como oficinas de Conciliación o bien como Tribunales de Decisión.

Ante este consejo; El procedimiento conciliatorio es despojado de toda clase de formulismos y tecnicismos a él debían de acudir las partes de una manera personal, a excepción de la persona moral o persona física en los casos de enfermedad o ausencia, pero de cualquier manera las partes podían ser asesoradas por un abogado. Si durante la tramitación de este procedimiento se llegase a un acuerdo las partes daban por terminada sus diferencias y el asunto se turnaba al archivo general.

Las oficinas de Conciliación se integraban por un solo representante de cada clase que se va turnando al presidente en las distintas sesiones, si las partes que integran el conflicto no llegare algún acuerdo o la parte demandada no asistiere a dicho procedimiento el asunto se remitía al Tribunal de Decisión.

Dicho Tribunal se encontraba integrado por igual numero de representantes de cada una de las clases en donde ya se encontraban involucrados los Representantes que desempeñaban los puestos de Presidentes y Vicepresidentes.

El procedimiento que se seguía ante ese Tribunal, era también de provisto de toda clase de formalismos y tecnicismos, era por lo tanto un juicio verbal de manera rapidísimo y la sentencia o resolución que el Tribunal pronunciare en este procedimiento denominando Arbitraje, admitía todos los recursos del Derecho Común, tomando en cuenta la cuantía del negocio de que se tratara.

El sistema de resolver los conflictos del Trabajo, mediante el Arbitraje, nace en la Legislación Francesa del año de 1892, en donde se generaliza el sistema, sin embargo, dicha ley no limitó la facultad de patrones y obreros para poder acudir al arbitraje privado, solo que este sistema de arbitraje privado, presentaba mayores dificultades para su realización precisamente por la dificultad que tenían las partes para designar de común acuerdo a aquel arbitro que conociera y resolviera el conflicto.

Para que tuviera aplicación esta ley se requería que los conflictos surgieran entre trabajadores o empleados frente a su patrón y que tales conflictos tuvieran el carácter de colectivos.

Una vez reunidos dichos requisitos mencionados podían iniciarse el procedimiento que debería tender a pronunciar resolución en el conflicto, sin embargo el procedimiento de Arbitraje ni la resolución que se pronunciare tenían el carácter de obligatorio.

Por otra parte los Organismos de Conciliación y Arbitraje, estaban constituidos por Comités de Conciliación y por Consejos de Arbitraje.

Los comités de Conciliación se integraban por personas que directamente designaban las partes interesadas en el conflicto, el procedimiento se iniciaba de diferentes maneras según existiere o no un estado de huelga, sino existía el estado de huelga se requería solicitud de parte interesada ante el Juez de Paz para que este invitara a la parte contraria a constituir el comité de Conciliación, pero en el caso de que existiere el estado de huelga el Juez podía de oficio

exhortar a las partes para que designaran a las personas que debían de constituir dicho Comité de Conciliación.

Una vez que en el procedimiento conciliatorio no se llegare a algún arreglo, el asunto se turnaban al Tribunal de Arbitraje o bien Consejos de Arbitraje. El consejo de Arbitraje, de la misma manera que los Comités de Conciliación se integraban por igual numero de representantes de cada una de las clases.

Estos representantes eran designados bien directamente por las partes interesadas o bien por aquellas personas que integraban el Comité de Conciliación cuando tenían facultades expresas al respecto, algo muy interesante en estos comités es su forma de funcionamiento, en virtud de que no cuenta con la intervención de ninguna autoridad del estado y además sus resoluciones que ponen fin al conflicto se solucionaban rápidamente, esta resolución de aceptarse por las partes, haría las veces de un convenio en un conflicto colectivo de trabajo, pero bien podía suceder que los miembros que integraran el Consejo de Arbitraje por sustentar criterios diversos, empataran el asunto a la hora de la votación, era hasta entonces cuando intervenía el juez para decidir de manera definitiva el conflicto.

Con anterioridad mencionamos que el procedimiento que se seguía ante el Tribunal de Decisión no aceptaban los recursos que se admitían en materia común, y además que el laudo que se pronunciare en el arbitraje no tenía el carácter de obligatorio, así pues la parte que obtuvo favorablemente en la resolución no tenía algún otro recurso si no el de publicar la sentencia para someterla a la consideración de la opinión pública, con esto se demuestra que la Ley de 1892 no era del todo benéfica.

Con la Ley de 1936, se estableció por primera vez la figura del arbitraje publica y de carácter obligatorio, estableciendo que todos los conflictos que

surgieran entre el capital y el trabajo deberían de someterse a la Conciliación y al Arbitraje.

Con esta legislación de conflictos laborales se sometieron al conocimiento de tres autoridades distintas:

Primeramente a la consideración de una comisión presidida por el **prefecto** del Departamento que dependía del Ministro del Trabajo, de no obtenerse una resolución en el conflicto, se sometía a una segunda comisión del mismo Departamento, tal comisión era presidida por un representante del Ministro del Trabajo, en caso de no obtener arreglo conciliatorio, se turnaba a consideración de una tercera comisión.

Conocida con el nombre de Comisión Nacional interprofesional de Conciliación: misma que estaba presidida directamente por el Ministro de Trabajo, quien se encargaba de realizar las funciones de arbitro, la legislación para establecer este procedimiento tuvo como finalidad el procurar que las partes llegaran a un arreglo conciliatorio y voluntario previamente a que el conflicto se sometiera o no al arbitraje: por este motivo se constituyeron tres autoridades de diversa jerarquía en las que sucesivamente se reanudaban las pláticas conciliatorias entre las partes; comisiones que tenían la obligación de procurar en un término breve el arreglo del conflicto antes del arbitraje, estos se integraban de igual manera por representantes de los obreros patronos.

Una vez concluido el plazo que la ley señalaba para que la Comisión Nacional Interprofesional del Conciliación, procurara ese arreglo conciliatorio entre las partes, si no se obtenía ningún arreglo, el asunto se turnaba al Tribunal de Arbitraje.

Este Tribunal se integraba de igual manera que los anteriores; este se encargaba de que las partes escogieran de ser posible un sólo arbitro quien se encargara de resolver sus intereses en pugna.

Es necesario hacer un breve paréntesis para diferenciar a la legislación Francesa con nuestra legislación, tal diferencia estriba en que en **Francia** los organismos jurisdiccionales no tenían carácter de permanente, si no solamente accidentales, todo ello motiva que los representantes de las clases se nombraran ocasionalmente, esto producía dos ventajas:

La primera que sus miembros eran verdaderamente representantes genuinos de las clases, personas capaces, hombres de trabajo a quienes se les llamaba cuando mucho dos o tres veces al año, para conocer y resolver de algún conflicto que se le presentare, consiguientemente con ello se producía la Segunda Ventaja; que tales representantes no hacían de ese cargo un medio de vida que podría fomentar intereses personales con **mengua** de la buen administración de Justicia obrera.

En cambio en **nuestra** legislación laboral las Juntas de Conciliación y Arbitraje son de carácter permanente y sus representantes serán designados por medio de una convocatoria y sus representantes obtienen un medio de vida fomentando intereses personales con la administración de Justicia Obrera.

Por otra parte nos parece interesantes el análisis a la Ley de 1936 de Francia, que no obstante que estableció con carácter obligatorio tanto el procedimiento que se siguiera en el arbitraje como el Laudo o Resolución que se pronunciare, pero era omisa en no contener sanción alguna, o medio de premio para hacer cumplir sus determinaciones causa más que suficiente para que los resultados de la ley no fueren como era de esperarse.

Con posterioridad en el año de 1938 surgieron reformas a la anterior, en donde es de carácter obligatorio la Sentencia que pronunciara el Tribunal de Arbitraje, con la sola condición de que cualquiera de las partes interesadas en el

conflicto depositare en la Secretaria del Tribunal Civil dicho laudo, tan pronto que dicha sentencia se encontrare depositada, adquiría la categoría de cosa juzgado y de carácter obligatorio con fuerza ejecutiva, en este tiempo las partes ya podían dar por rescindidos sus contratos, por terminada la relación de trabajo al cumplimiento forzoso del cual esta obligado y a otorgar la cantidad líquida al cual hubiere sido condenado.

MÉXICO

La Historia de la Administración de la Justicia del Trabajo en México es una historia relativamente corta, los hechos relevantes ocurridos en rápida sucesión son unos cuantos y son las ideas de quienes los han formado de manera trascendental en su definición y función de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen un antecedente con los de la Legislación Francesa.

Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo fue regulado por el Código Civil, por lo tanto los conflictos laborales se regían por los Tribunales del Fueron Común.

Siendo que en el año de 1923 las condiciones del trabajador eran bastantes pésimas en virtud de que sus jornadas de trabajo eran de manera excesiva, con un salario, raquítrico, su idea de la protección a sus derechos vislumbraba con la Constitución de 1824, a través de la cual se fundaban las fuerzas productivas que de un modo espontáneo que habían aparecido en la vieja sociedad, buscando el desarrollo mediante una actividad consciente, e influyendo sobre el problema de una industrialización del país.

Sin embargo la independencia política en nada mejoraba las condiciones de vida de trabajo de campesinos y obreros, dicha constitución deja incoada al problema social de aquel tiempo no había un derecho protector para los trabajadores.

Con el congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de México entre los años de 1856 - 1857 dio por resultado la Constitución de 1857, en la cual se proclama la declaración de los derechos del trabajador y una autoridad quien los protegiera a través de las disposiciones legales relativos al trabajo, consagrándose en dos artículos que sería el 4º y 5º de nuestro ordenamiento legal, en el que se consignaban las libertades de profesión industria y trabajo con el principio " De que nadie puede estar obligado a prestar trabajo personal sin una justa retribución y sin su pleno conocimiento".

Ante las ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y con el sistema económico liberal, era imposible el reconocimiento del derecho del trabajo, perdurando los antiguos tribunales comunes para tramitar sus diferencias.

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico por las ideas del emperador Maximiliano de Hanburgo, el cual elaboró una legislación tendiente a un desarrollo nacional, pero no a la explotación del hombre, si no buscando la protección de campesinos y trabajadores.

Con esta legislación se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos, por tal motivo no podía obligarse a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente.

Consecutivamente se expidió una ley llamada "Ley Federal del Imperio del 1de Noviembre de 1865", en la que se consignaba la libertad de los campesinos de separarse en cualquier momento del lugar donde prestaba sus servicios, se establecía al día una jornada de trabajo, Sol a sol, con dos horas intermedias de reposo con un descanso semanal, pago de salario en efectivo, el establecimiento de escuelas en las haciendas en donde habitaban 20 o más familias, el libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo, imponer sanciones pecuniarias, por violación a las normas anteriormente establecidas en la presente ley.

Olvidando contemplar a los órganos encargados de tramitar sus quejas y conflictos de estos, estas disposiciones legales dispuesta por Maximiliano Hanbsburgo no logrando arraigarse, quedando como buenas intenciones sin mayores consecuencias.

En el año de 1870 la fuerza trabajadora seguía siendo regulada por materia civil, por carecer de unos elementos normativos para ella.

Con el Código Civil de 1870, se trato de dignificar al trabajo al establecer que la prestación del servicio no era equiparable al contrato de arrendamiento, ya que el hombre de ninguna manera se equiparaba a una cosa, quedando en un solo título de ordenamiento legal todas las actividades que realizaba el hombre, agrupándose en figuras de mandatos, en el ejercicio de las profesiones y el contrató de servicio ante todo esto, la situación de la clase trabajadora seguía de manera igual.

En el año de 1872, a través del Código Penal se imponía una sanción pecuniaria o privativa de libertad o en su caso ambas, a quien se amotinare o formularé tumulto o ejercer violencia física o moral, para hacer que subieran o bajaren los salarios o bien para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo; Por lo tanto el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses era un delito de los trabajadores.

Las diferencias que existían en cuanto al capital y al trabajo, serían resueltas por los Tribunales civiles aplicándose las reglas contenidas de los contratos de obra que se encontraban regulados en el Código Civil de 1870, y con el tiempo por el de 1884, el cual contenía los asuntos, de servicio domestico, servicio por jornada, contrato de obras a destajo o precio alzado, de los portadores y alquiladores, contrato aprendizaje y del contrato de hospedaje, etc. Sin embrago los Tribunales Comunes conocieron en forma natural de los

conflictos del trabajo, por lo regular se les proporcionaba toda clase de ventajas a la clase patronal.

Ante tal situación se proclama la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje en donde se dejaran fuera los Tribunales Civiles en virtud de que estos se encontraban corrompidos por la clase patronal y en ellos no se hacia justicia a los trabajadores, por lo que no resultaría adecuado dejarles la solución de los conflictos laborales, ya que beneficiaban a otra clase menos la trabajadora.

Contemporáneamente a estos movimientos Ricardo Flores Magon, junto con un grupo de correligionarios, suscriben el programa del Partido Liberal Mexicano el 1 de Junio de 1906. Siendo un antecedente valioso para el artículo 123 Constitucional, ante este programa se estableció la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias de trabajo; salario mínimo de un peso en general pero susceptible de ser mayor en determinadas regiones; reglamentación del servicio domestico y del trabajo; garantías para la vida del trabajador, prohibir en absoluto el empleo de niños menores de catorce años, descanso dominical, obligar a los patrones a pagar una indemnización a los trabajadores en los casos de accidentes del trabajo, así como pagar una pensión a los obreros que hubieren agotado sus energías en el trabajo que desempeñaba; declarar nulas las deudas anuales a los jornaleros de campo para con los amos; Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusaren de los medieros; obligar a los arrendadores de campo y casas, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen ellas; Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar sus trabajadores si no una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso que los trabajos de la misma clase se pague peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento; prohibir hacer descuento a los salarios; no es susceptible de prorroga el salario.

Con lo anterior se arroja el resultado de que el partido Liberal Mexicano conoció los problemas agrarios y obreros a la vez, sin considerar la idea de organismos quien protegiera a la clase obrera.

Estas ideas sirvieron de antecedente a nuestra carga fundamental, surgiendo movimientos como a continuación los expresamos.

LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIÓ BLANCO.

Ante la situación de que se sentía la clase obrera explotada con bajos salarios que percibían los obreros, así como el maltrato que se les daba por parte del empresario, quien estaba coligado con las autoridades. La clase obrera al contar con los elementos propuestos por el Partido Liberal Mexicano, se valieron de reuniones para excitar la masa de lucha de la clase obrera y fomentar el espíritu de resistencia.

Ante esto rápidamente fue tomando fuerzas, el movimiento de los trabajadores en los estados de Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Puebla, México y el Distrito Federal. Creándose los círculos de obreros libres que al no ser resueltos sus conflictos surgieron movimientos como la huelga minera de Cananea de (1906), y la huelga textil de río blanco (1907).

Confabulados los empresarios y autoridades, se encarno una lucha indefinida en contra de los obreros de ahí que se levantaran los grandes movimientos obreros, uno en el Estado de Veracruz y el otro en el Estado de Sonora, en ambos sacrificaron sus vidas un gran numero de trabajadores, con tal de quitarse el yugo que los oprimía y acabar con los abusos de la dictadura y de los empresarios.

Con la huelga de cananea, se puso de manifiesto la fuerza que iba adquiriendo las manifestaciones de los trabajadores que exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los trabajadores Norteamericanos por parte de las empresas, ya que eran obligados a trabajar en condiciones desfavorables para la salud y para sus intereses

económicos siendo aplastados con lujos de violencia con la intervención de tropas norteamericanas.

Para contrarrestar la explotación capitalista, el 11 de mayo de 1906, es declarada la huelga en la mina de Oversigth", el movimiento se desarrolló sin violencia alguna, abandonando la mina de los obreros.

En donde los trabajadores reclamaron a la compañía Minera Consolidates Copper Company, una jornada de ocho horas de trabajo; El salario mínimo de \$500.00 en todos los trabajos de la compañía Minera, y que se ocuparan el 75 % de los trabajadores mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundo; un trato humano al trabajador; y el derecho de ascenso, según se lo permitan sus aptitudes. Cuando comenzó a rechazar las demandas, los obreros protestaron y fueron recibidos a balazos por los empleados norteamericanos, en tanto que los soldados yanquis pasaban la frontera para someter a los trabajadores mexicanos, cuyos dirigentes (Manuel M. Diegues, Esteban B. Calderón, Justo Félix y otros), fueron aprehendidos y encerrados en San Juan de Ulúa. "Él epilogo de esta lucha fue la reanudación de labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores.²

HUELGA DE RIÓ BLANCO

La huelga de Río Blanco; para reprimir al movimiento sindicalista que comenzaba a desarrollarse entre los obreros de la región de Puebla y Orizaba, los socios capitalistas del Centro Industria de Puebla pretendieron imponer un reglamento General del Trabajo que prohibía toda organización obrera, esto motivo que un grupo de obreros de la fabrica de hilados y tejidos, se declarase en huelga, planteando a demás en sus demandas un aumento de salario, reducción de la jornada de Trabajo, etc. El presidente Díaz, a instancia de los capitalistas, dispuso que el conflicto, se resolviera mediante un arbitraje; resultando favorable

² TRUEBA URBINA Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1976, Pág. 56.

a los industriales y por lo tanto se le ordenaban a los obreros regresaran a su labores.

Ante esa actitud de injusticia, hizo que la huelga tomara rumbos de franca rebeldía y el 7 de enero de 1907, los obreros se dirigen a la fabrica en compacto grupo de obreros, tomando una actitud de desafio, dirigiéndose a la tienda de raya de Río Blanco, toman lo necesario e incendian el establecimiento. Al saber esto el presidente Díaz ordeno que las fuerzas federales impusieran el orden disparando contra los trabajadores, reprimiendo en forma sangrienta la inquietud obrera.

“Después de los asesinatos colectivos llevados a cargo por la autoridad, el orden fue restablecido: días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser transportados a Quinta Roo y finalmente se reanudaron las labores en las fabricas con la sumisión de los obreros supervenientes, a quienes no les quedo mas remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento, el viejo tirano Porfirio Díaz”³

En el plan de San Luis Potosí de 1910, Madero protestaba contra las elecciones hechas fraudulentamente en junio del mismo año, excitaba al pueblo a levantarse en armas para arrojar del poder al General Díaz y establecer un nuevo Gobierno. El mismo Madero se declaraba a asumir el carácter de presidente provisional, con las facultades necesarias para combatir el gobierno usurpador, en el mismo plan se estableció el principio del sufragio Efectivo No Reelección, que marco los postulados que se tenían que poner en practica al triunfo de la revolución.

Tales fueron los males causados por la dictadura a la Nación Mexicana y las causas de la inestable reacción de las clases desposeídas y explotadas contra sus opresores y que tras de algunas manifestaciones aisladas de insurrección, se

³ Ibidem Pág. 42.

dejan de ver en forma arrolladora y definitiva en la revolución mexicana acaudillada por Francisco I. Madero en 1910

Con esta situación se empiezan a expedir legislaciones sobre la materia del trabajo, en las cuales se contemplaban los accidentes de trabajo en algunos estados.

1.2. LEYES PRECONSTITUCIONALES.

En nuestro contexto histórico ya se tenía conciencia de la importancia y la problemática que representaban social, política y económicamente, los conflictos de trabajo. Esto solamente nos sirve de referencia sobre el presente trabajo, ya que si se manifestara el contexto que observaron las demás entidades Federativas, sobre la materia, podríamos caer en un enciclopedismo tedioso sobre el tema, y solo por esta razón se precisan algunos aspectos al respecto.

a) LEY DE VICENTE VILLADA.

Con la ley de Vicente Villada de 1904, vislumbra la obligación al patrón de prestar atención médica requerida por parte de los trabajadores y pagarles sus salarios hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgo de trabajo con motivo de la fuerza física que realizaban cotidianamente, persistiendo los antiguos Tribunales comunes para resolver sus diferencias.

b) LEY DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

Esta ley contempla los accidentes de trabajo, únicamente se regulaba el riesgo de trabajo, como aquel que ocurre a los empleados en el desempeño de sus labores o en ocasión de él, fijando indemnizaciones que alcanzaban el importe de dos años tratándose de una incapacidad parcial.

Para 1910, el pueblo cansado de tantos problemas de injusticia de explotación, de miseria y atropellos de crímenes, encarcelamientos, violaciones a la libertad y a los derechos humanos, surgió la necesidad de una legislación laboral que se establece con la promulgación de la legislación del trabajo en los estados de Jalisco, Veracruz, Yucatán y Coahuila, que entran en vigor antes de la constitución de 1917.

El Gobierno Constitucional del presidente Madero no se caracterizó por su espíritu social, si no por su notable preocupación era la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían, por lo tanto su única incursión por el terreno social fue la creación del departamento del Trabajo de 1911, que constituye como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, que se le asignaba las funciones de fungir como un intermediario en la contratación de la clase trabajadora e inclusive como un organismo encargados de facilitar el transporte de los obreros a las localidades donde fueron contratados, además se les atribuyó la curiosa tarea de llegar a procurar un arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de un árbitro, siempre y cuando así lo solicitaren los interesados del conflicto, de hecho en este departamento se encuentra el antecedente más remoto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ante las legislaciones de los estados se empezó a vislumbrar la idea de los tribunales de trabajo, llamándoles en algunas ocasiones Juntas de Administración Civil distribuidas en Juntas municipales deseando la separación de la justicia obrera de la materia civil.

Ante el plan de Guadalupe firmado en Coahuila el día 26 de marzo de 1913, no se contenían el problema social, su objeto era de mejorar las condiciones de los trabajadores limitando la protección a mineros rurales e industriales.

c) LEY DE TRABAJO DE 1913.

Sus intenciones de la presente ley, eran de separar al contrato de Trabajo del Código de Comercio, en virtud de que se le consideraba al hombre como una cosa de naturaleza mercantil, ya que era equiparable al Contrato de Prestación de Servicios, que se contempla en el Código Civil, siendo el órgano encargado de resolver las diferencias existentes entre el capital y el trabajo, del poder Judicial.

d) LA LEY DE AGUASCALIENTES DE 1914.

Con esta la ley, se decreta la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se regulo el día de descanso semanal, quedando prohibido la reducción de salarios para los trabajadores.

e) LA LEY DEL ESTADO DE VERACRUZ.

En este estado se expidió una Ley del Trabajo, en donde se establece la jornada máxima de nueve horas, el día de descanso semanal, regula el riesgo profesional; el establecimiento de escuelas primarias que serian sostenidas por los empresarios; el salario mínimo, la obligación de la inspección de trabajo a las empresas; el establecimiento a los Tribunales del Trabajo denominadas Juntas de Administración Civil.

Estas juntas se integraban de manera tripartita de igual manera que las establecidas en la Legislación Francesa, encargadas de coadyuvar al Departamento del Trabajo que había sido establecido para resolver los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo.

f) LEY DE ALVARADO EN YUCATÁN.

El general Salvador Alvarado, expidió un decreto en el estado de Yucatán denominándolo "Ley del Trabajo del Estado de Yucatán", en la cual se establecieron los Consejos de Conciliación y el Tribunales de Arbitraje, ya que era

fundamental establecer una forma practica para solucionar los conflictos laborales que a diario surgían entre el patrón y el trabajador.

"Era indispensable dar margen para que los patrones y obreros se entendieran de mutuo acuerdo y así se estableciera un acercamiento racional y puedan entenderse mejora ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y con respecto y no con repulsión ni odio como hasta hoy"⁴

Logrando hacer una labor permanente con el fin de, reconocerles sus derechos y deberes las entidades activas e inteligentes del país.

El tribunal que regulaba la presente ley era llamado Consejo de conciliación y arbitraje", eran de carácter permanentes se encargaban de investigar y resolver los conflictos del trabajo que urgen entre el capital y el trabajo, el cual estaba integrado por cuatro miembros de planta y dos más accidentales, los cuatro primeros estaban elegidos a la mitad por los comerciantes hacendados, propietarios, industriales, patrones, quedando la otra mitad que eran designados en el término de ocho días, por los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras.

En el caso de que se presentara un conflicto entre ambos factores de la producción; tanto patrones como trabajadores que se sintieren afectados en sus intereses, cada una propondría aun miembro accidental, que una vez reunidos en el consejo permanente, buscarían soluciones el conflicto que se presentare, de esta manera el Ejecutivo del Estado estaba facultado para designar un arbitro permanente que ejerciera las funciones de tercero en discordia.

El cargo de estos comités era esencialmente de carácter conciliatorio, no obstante, de esto, el consejo quedaba facultado para dictar una resolución que de no ser apeladas en el término de 24 horas ante el tercero en discordia, quedaba firme tal resolución y en su caso, era apelable, como en materia civil.

⁴ DE BUEN NESTRO, Derecho Procesal del trabajo, editorial Porrúa, México 1976, Pág. 114.

Con esta ley se reglamenta por primera vez la formación de expedientes en los casos de los conflictos obreros-patronales o bien de las huelgas o fricciones entre obreros y patronos: Fijando un término para la iniciación del procedimiento y otro para la realización de las investigaciones procedentes, así como el término para que el tribunal dictare la resolución correspondiente y en su caso las partes que se encontraren afectadas en sus intereses por la resolución de dicho Tribunal, tenía un término para interponer la apelación que fuere procedente en su caso.

La Sentencia que dictare el Consejo o el Tercero en discordia en su caso, tenía los efectos de un convenio formalmente celebrado, el cual debería de respetarse por el tiempo que se estipulara en el punto resolutive a que se estuviere el condenado.

En 1915, Salvador Alvarado, expide otra ley, derogando su decreto anterior, la cual esta mejor contemplada, porque regula todo lo relativo a los conflictos del trabajo y a los órganos encargados de su resolución, que impartían justicia inmediata y oportuna, sin la lentitud desesperante de los enjuiciamientos ordinarios.

En dicha Ley se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje; quienes eran los encargados de aplicar en toda su extensión de leyes del trabajo teniendo libertad para emitir sus resoluciones y un poder ejecutivo que era el encargado de vigilar esta legislación. Ante tal organización se constituía en un poder independiente, de tal manera que el trabajador, y el patrón ajustaran sus diferencias de la manera más simple buscando la forma justa para ambos, sin necesidad de acudir a las huelgas que son nocivas para los intereses de la clase productiva.

Las juntas de conciliación y arbitraje, se establecerían en cada Distrito Industriales formadas por uno o dos representantes de los grupos sociales sin

necesidad de que interviniera el Estado, debiendo celebrarse convenios industriales entre los trabajadores y patronos, con el objeto de procurar un arreglo conciliatorio entre ambas partes, se imponía una sanción a la parte demandada, mientras no se resolviera en definitiva el conflicto ante el Tribunal de Arbitraje, de no prosperar la Conciliación, el expediente se turnaba al Tribunal antes mencionado, para decidir y resolver sobre los Conflictos Laborales sin admitirse algún recurso o la apelación en su caso en los asuntos que le sean presentados ante este Tribunal, si bien es cierto que en su ley anterior consignaba los mismos recursos que en materia civil.

Este se integraba con un miembro designado en las reuniones de los trabajadores y patronos, y por un juez que era el presidente nombrado por las Juntas de Conciliación en pleno, que en caso de no lograrse la mayoría de votos sería designado por el Gobernador del Estado de acuerdo al lugar donde se estableciera la junta respectiva. A dicho Tribunal se le concedía las facultades; de investigación de examinar libros de contabilidad, practicar inspecciones en todos los establecimientos, fabricas, barcos y demás lugares en donde se realice un trabajo o aquella empresa de la cual haya dado origen a la demanda, y así mismo era el encargado de exhortar a las partes a llegar aun arreglo conciliatorio, antes de emitir el fallo, con fuerza de convenio industrial aplicable y obligatorio para los patronos y las uniones industriales.

g) LEY DEL ESTADO DE JALISCO.

En el estado de Jalisco se expidió un decreto el 7 de Octubre de 1914 en donde es llamado como la Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, por Manuel Aguirre Berlanga, que viene hacer sustituida y reforzada por el decreto del 28 de Diciembre de 1915, en donde se reglamenta; la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección a dicho

salario, el trabajo a destajo, así como la aceptación de la teoría del riesgo profesional.

Asimismo se vuelve a establecer la idea de la creación de juntas de conciliación y arbitraje que se integraban en forma tripartita, igual que las anteriores, que deberían de funcionar con carácter permanente, con la curiosa tarea de lograr una equitativa conciliación a efecto de solucionar el conflicto.

Se expide otra legislación en 1915, la cual viene a ampliar el contenido del decreto 7 de octubre de 1914, en donde incluye de manera definitiva la creación de juntas municipales encargadas de resolver los conflictos obrero-patronales que surgieran de centros de trabajo de la minería, agricultura e industria, que serían integradas en igual.

Con la ley del trabajo del estado de Coahuila del 27 de octubre de 1916, se consideraba una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal y de no lograrse un resultado favorable, se turnaba a otra instancia arbitral de sometimiento voluntario ante la sección del trabajo que estaría obligada a resolver el conflicto laboral, de lo contrario dejaban a salvo los derechos de las partes para ocurrir ante los tribunales comunes.

Son sin duda las Legislaciones de Yucatán, Veracruz, Jalisco, Coahuila, las que tuvieron una influencia determinante en el congreso del constituyente.

El objeto de las legislaciones anteriores, fue con el fin de lograr que los conflictos de trabajo individuales o colectivos, se sometieran a organismos diferentes de los tribunales comunes.

1.3 CONGRESO CONSTITUYENTE

En la actualidad a estos organismos laborales se les denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, nuestra pregunta ¿porque se denominan de tal manera?, a este respecto podemos decir que:

"JUNTA". Significa reunión (sé esta en presencia de un órgano colegiado), reunión se deriva de los representantes de los factores en conflicto, es decir representantes de los patrones de los trabajadores, y del gobierno.

"DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE", simplemente porque el proceso laboral abarca estos dos periodos.

El de conciliación: Es la figura que busca avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio, analizándolo en forma previa, escuchando la versión de las partes, por tal motivo fracasada la Conciliación, el conflicto debe de resolverse en Arbitraje de acuerdo al alineamiento legal.

El arbitraje Laboral: supone el juicio, a través de la facultad de un órgano para conocer y decidir una controversia a través del laudo, entendiendo dicha resolución que pone fin al Conflicto Laboral. Luego entonces la denominación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dan una idea de la forma en que se encuentran integrados los Tribunales Laborales y la función que realizan.

En otro orden de ideas el Congreso Constituyente de 1917, que tuvo su sede en la Ciudad de Querétaro, encontramos los antecedentes en forma indirecta del laudo laboral, a través de los organismos jurisdiccionales encargados de decidir las diferencias o conflictos surgidos entre el capital y el trabajo.

Efectivamente, dentro del diario de Debates del Constituyente de Querétaro, no encontramos que se haya tratado en forma particular de un acto jurídico procesal como lo es el laudo laboral, toda vez que no es función de un

Congreso Constituyente el legislar sobre el particular, sino crear la estructura fundamental de un estado, estableciendo las facultades de cada uno de los órganos que se instituyen, con las garantías individuales y sociales correspondientes.

En nuestro Congreso Constituyente de 1917, encontramos los antecedentes relativos a los organismos que tiene como una de sus principales funciones la decisión por medio de una resolución laboral a través de un laudo, que pone fin a los conflictos surgidos en las relaciones obrero-patronales.

La génesis de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Congreso Constituyente de 1917, se encuentra en las iniciativas presentadas por las diputaciones de los estados de Veracruz y Yucatán.

Previamente la Comisión encargada del estudio del artículo quinto constitucional, de 1916, se propuso la reforma al proyecto del artículo decimotercero constitucional, en la que se proponía el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada uno de los estados, de acuerdo a lo dispuesto en las legislaturas de los estados.

En la segunda sesión del veintiséis de Diciembre de 1916, el Diputado Héctor de Victoria, observa a la comisión encargada del estudio del artículo Quinto constitucional, no haber tomado en consideración la iniciativa del estado de Yucatán, manifestando su inconformidad con el dictamen de dicha comisión y con el proyecto de constitución enviado por Don Venustiano Carranza, toda vez que tanto el primero como el segundo, no trataban del problema obrero "con el respeto y atención que merecen". La omisión sobre el estudio de la iniciativa yucateca de reformar al artículo decimotercero era de suma importancia, porque en ella se pide el establecimiento de los Tribunales de Arbitraje en cada uno de los Estados, dejando a éstos la Libertad de legislar sobre materia del trabajo, con el fin de aplicar las Leyes respectivas por medio de estos tribunales, agregando que al

momento de la discusión de tal iniciativa, se tendería la oportunidad de reforzar los argumentos presentados en favor de los tribunales de Conciliación y Arbitraje, toda vez que no se trataba de establecer Tribunales Especiales, sino simplemente un Tribunal que tiene por objeto evitar los abusos que se cometían a los trabajadores por parte de los patrones.

Ante la sesión del 28 de Diciembre de 1917, el Diputado José Matías Natividad García", es quien anuncia el Congreso Constituyente sobre el proyecto del artículo 123 "al referirse que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, expresó que deberían de establecer sus funciones, ya que si se omiten serían " Unos verdaderos Tribunales mas corrompidos y más dañoso para los trabajadores que los Tribunales que ha habido en México; Provocarían la muerte del trabajador y lejos de redimir a esta clase tan importante vendría hacer un obstáculo para su prosperidad".- Dice el diputado Macias: Que estos organismos son los que tiene a su cargo fijar el salario mínimo y deben de componerse, forzosamente, de representantes de los obreros y de los capitalistas en cada rama de la industria"⁵

Con estas palabras encontramos la primer función de las Juntas de conciliación y arbitraje, la fijación del Salario mínimo, de igual manera la forma en que estarían integradas por representantes de los trabajadores y de los patronos y uno del gobierno no deberían ser Tribunales de Derecho.- al referirse que el salario Remunerador, explica la imposibilidad de fijarlo de una vez para siempre debido a las fluctuaciones del costo de la vida, esta fijación solamente podía resultar de los laudos que se dictaran como punto final del conflicto, precisamente conforme a esta base; y esto esta perfectamente determinado en las obligaciones y funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para fijar la justa compensación al trabajo.

No cabe duda que " La Junta de Conciliación y Arbitraje viene a resolver el problema dentro de estos términos", refiriéndose por supuesto al arbitraje por tal motivo Matias termina su exposición manifestando que no es posible enumerar

⁵ DIARIO DE DEBATES DEL CONSTITUYENTES DE 1917.

todas y cada una de las facultades de las Juntas de conciliación y Arbitraje y pone un especial empeño en diferenciarlas de los Tribunales de Derecho de las siguientes forma: "Es indudable, que para estas Juntas de Conciliación, sean efectivas, que no sean Tribunales, porque los Tribunales conforme a las leyes, y eso pueden decirlo cualquiera de los abogados que se sientan en esos bancos, es preciso que para que exista un árbitro, se necesita forzosamente del consentimiento de las partes y que en su caso de que no haya consentimiento de las dos partes sean obligados por la ley, que será arbitro de derecho, y si estas juntas no vienen a solucionar, conforme a todos estos datos que acabo de presentar a vuestra consideración, esos graves problemas, tiene que fallar, por lo tanto se ajustaran conforme a lo pactado en la ley, y los jueces no pueden separarse del ordenamiento de la norma prescrita ya que fallarian enteramente En contra de los trabajadores.- de manera que los Tribunales de Derecho, no las Juntas de Arbitraje, serían esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscarian la conciliación de los intereses del trabajo con el capital."

En estas transcripciones hechas por el diario de Debates del Constituyente de 1917, encontramos los antecedentes de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

a) CONSTITUCIÓN DE 1917.

En el preámbulo de bases sobre la legislación del trabajo se precisan las ideas del diputado Macias, determinando que en las diferencias surgidas entre el patrón y los obreros se solucionaban en perjuicio de los trabajadores, debido a que el incondicional apoyo que recibían los patrones era del poder publico.

El mencionado proyecto en lo referente a las Juntas de conciliación y Arbitraje, contenía la fracción XX que textualmente preceptuaba:

"Las diferencias o conflictos entre el capital y trabajo se sujetaran a la decisión de un consejo de Conciliación y Arbitraje, formando por igual numero de representantes de los obreros y patrones, y uno del gobierno".

Esta fracción relativa a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue aprobada, con la salvedad de que en la publicación oficial de la Constituyente de 1917, se cambio el termino *consejo* empleado en el proyecto, por el de la *Junta*, como una corrección de estilo.- fracción que a la fecha ha sufrido modificación alguna.

De igual manera fue aprobada la fracción XXI del artículo 123 que textualmente reza:

“Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo que pronunciado por la Junta, se dar por terminado el Contrato de trabajo, quedando obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto.- si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo”.

Es necesario aclarar que en esta fracción se suprimieron las palabras “ en virtud del escrito de compromiso”, supresión que tuvo por objeto precisar que no se trataba de un arbitraje voluntario.

Estas dos fracciones del artículo 123 Constitucional constituyen el primer antecedente Legislativo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

b).- Interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a las fracciones XX Y XXI del artículo 123 Constitucional.

Debido a que en la Constitución de 1917, en donde por primera vez se reconocen los derechos de la clase trabajadora, y se crean organismos para solucionar los conflictos de trabajo, desvinculados del poder judicial y en consecuencia de los Tribunales civiles que significaban un obstáculo para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, se crearon prolongadas discusiones acerca de los alcances que estas fracciones debían tener y ante esta

situación creada principalmente por la contraposición de intereses que existía y que perdurara entre el capital y el trabajo, fue la Suprema Corte de Justicia la que como interprete legítimo y fiel de nuestra constitución determino el criterio a seguir respecto de las Juntas de conciliación y Arbitraje.

Nuestro Tribunal máximo sostuvo en el lapso comprendido entre los años de 1918 a 1924, el criterio de no considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales del Trabajo, a través de la ejecutoria del veintitrés de Agosto de 1918, dictada en el amparo promovido por Lane Rincón Mines Incorporated, publicado en el Semanario Judicial de la Federación, en el tomo II, pagina 552, que a continuación se transcribe:

“Considerando primero: Interpuesto el presente amparo contra una resolución de las Juntas de conciliación y Arbitraje, el primer punto que debe considerarse es que si esa Junta es una autoridad contra la que pueda solicitarse el juicio político de garantías, pues si no lo fuera, no procederá al amparo, porque, desde luego, este solo es un remedio contra acto de autoridades que vulneren o restrinjan las Garantías Individuales”.

Es necesario decir que la palabra arbitraje, que se emplea por la constitución para designar una atribución a esas juntas, da lugar a dudas a que se refiere es enteramente entre personas privadas por lo tanto el arbitraje obrero, es una institución oficial, que tiene por objeto plantear dos bases: Primeramente, venían los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo, y Segunda; presentar a las partes en conflicto, con el fin de que esos conflictos puedan ser resueltos por medio de esa figura, si aceptan esas bases; no tiene el carácter de arbitraje privado, sino publico; no es la voluntad de las partes la que organiza y establece las Juntas de conciliación y Arbitraje; es la disposición de la Ley.

En materia de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen funciones publicas que las leyes determinan y están sujetas a disposiciones de orden publico; por consiguiente son autoridades, y en tal concepto puede pedirse

el amparo contra sus determinaciones; por lo que en el presente caso, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje es una autoridad contra la que ha procedido admitir el presente amparo.

"Considerando Segundo: La Junta de Conciliación y Arbitraje no esta establecido para aplicar la Ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tiene facultad de aplicar la ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones.

Por lo tanto, es solamente una institución de derecho publico, que tiene por objeto evitar los grandes trastornos que perturban al orden, la paz y la riqueza publica, a la organización del trabajo, les resulta el movimiento brusco de suspensión de éste, por los obreros o por los patronos".

Esto es lo que la constitución ha querido decir, al establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje que dirimieran los conflictos que surgieran entre el capital y el trabajo, conflictos que solo pueden surgir cuando los obreros se encuentran en lucha contra la misma empresa.

Cuando la función de Conciliación ha fracasado, las Juntas buscaran las nuevas bases que se consideren más sólidas. Para que el conflicto se dirima. Siendo la función de las Juntas de Conciliación y arbitraje, no pueden imponerse de una manera obligatoria a los patronos y los obreros porque resultaría que la voluntad de las partes contratantes quedaría eliminada. Por lo que la determinación no pudo haberse ejecutado ni pretendido ejecutar, de manera obligatoria.

Considerando tercero: Con arreglo al artículo 123 fracción XX de la Constitución, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual numero de representantes de los obreros y de patrones y uno del gobierno, lo que supone un

conflicto de trabajo, en la realidad surge por la negativa de una de las partes contratantes, que no cumplen sus compromisos; sin que la disposición legal referida pueda extenderse a otro genero de demandas, que atañan a las diferencias emanadas de un contrato, las cuales deben de dirimirse ante los Tribunales Laborales o bien ante las Juntas de conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta a lo preceptuado en la fracción XXI del mismo ordenamiento legal, en donde declara que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo, y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y si la negativa fuere de los trabajadores clara y terminante rebeldía le pensamiento del legislador, que o fue otro que el de las mencionadas Juntas mediasen en los conflictos y si la negativa fuere de los trabajadores, clara y terminante revela el pensamiento del legislador, que fue otro el que las mencionadas juntas mediasen en los conflictos que ocurran sobre cumplimiento de un contrato de Trabajo en ejecución como ocurre en el caso de huelga, para los de trabajo y otros medios de represaliás usados, tanto por líos patronos como por los obreros, que aluden a las fracciones XVII y XIX del artículo 123 de la Constitución, que quiso en esos casos, que ordenamiento trasciende al orden de la sociedad, al desarrollo y a la prosperidad de las industrias, proporcionadas a los interesados un medio pronto y eficaz de remedios de sus dificultades".

De la tesis transcrita podemos concluir con lo siguientes:

a).- De las Juntas de conciliación y Arbitraje son naturalidades, y en consecuencia en contra de ellos procede el amparo.

B) Las Juntas de conciliación y Arbitraje, no fueron consideradas tribunales del trabajo.

c) Las juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones de carácter publico, que tienen por objeto evitar los graves problemas del orden y la paz

públicos, además el de proteger la riqueza, la industria y el trabajo respectivamente.

d) Las juntas de conciliación y arbitraje conocerán de los conflictos colectivos del trabajo, pero las disposiciones que se formulen para evitar o resolver los conflictos no tendrán el carácter de obligatorias a no ser que las partes lo acepten.

e) El arbitraje de las Juntas será de Orden Público, y no de orden privado y no se extenderá a todos los conflictos del trabajo sino únicamente a los previstos por las fracciones XVIII Y XIX

f) Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptadas por las partes, serán ejecutadas por las autoridades del orden común.

g) Los conflictos individuales de carácter jurídico del trabajo serán dirimidos por los tribunales del orden común.

En el año de 1924 la Suprema Corte de Justicia, cambia radicalmente el criterio sostenido respecto de las juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio de la ejecutoria del primero de febrero, en la que reconoce que estos tribunales son competentes no solo para resolver conflictos colectivos, sino también individuales y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 Constitucional, toda vez que no se trataban de Tribunales Especiales, para tal efecto es necesario transcribir la siguientes Tesis:

"El Juez de Distrito a Quo, para conceder el amparo a la compañía quejosa, tuvo como razón capital para fundar su sentencia que las juntas de Conciliación y Arbitraje, al pronunciar sus laudos, viene a constituir verdaderos tribunales presenciales, los cuales han sido expresamente prohibidos por el artículo 13 de Nuestra Constitución que establece que solo subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas cometidas contra la disciplina militar"⁶

⁶ DIARIO DE DEBATES DEL CONSTITUYENTE DE 1917.

A nuestro criterio es algo erróneo este concepto en virtud de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales esenciales, toda vez que la Constitución expresamente las ha establecido en su artículo 123 fracción XX y en las fracciones subsecuentes se determinó, de una manera general las atribuciones que les competen, las cuales reglamentar a las legislaturas de los estados, por tal motivo no se afirma que dichas Juntas obren como tribunales especiales al dictar su sentencia, porque no están en pugna con lo dispuesto en el citado artículo 13 Constitucional, desde el momento que el legislador constituyente las estableció en el mismo cuerpo de leyes.

Por tal motivo las Juntas de conciliación y Arbitraje, no vienen a constituir Tribunales Especiales, porque si es verdad que están destinadas para resolver las cuestiones que surgen de las diferencias entre el patrón y trabajador por razón de la materia de que conocen no puede concluirse que viene a constituir Tribunales Especiales.

Pues las leyes orgánicas de cada Estado por razón de la materia y a fin de delimitar la jurisdicción o competencia de cada Tribunal, ha establecido tribunales penales, civiles, mercantiles etc. que no porque conozcan de asuntos relativos determinada materia, viene hacer tribunales especiales, sino que por la razón del método, se les ha clasificado en esa forma, a fin de que cada uno de ellos tengan cierta jurisdicción a efecto de que la justicia se imparta de una manera mas rápida por razón de que cada tribunal solo conoce de asuntos de su comparecencia, y en este caso, la Legislatura del Estado de Veracruz dentro de su facultad de reglamentar, ha expedido su ley del Trabajo y en ella se ha establecido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de resolver casos como el que nos ocupa en el presente trabajo.”.

Con la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se presentaban ciertas confusiones, en virtud que sus funciones eran de resolver únicamente los conflictos colectivos de carácter económico, sin tomar en consideración, los

conflictos individuales de carácter jurídico, dando solución a tal situación a través de la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia, del 21 de Agosto de 1924, donde se firma su criterio y establece categóricamente que las Juntas de conciliación y Arbitraje constituyen verdaderos Tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el Contrato de Trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en forma individual, jurídica y económicamente desde el momento en que las diversas fracciones del artículo 123 Constitucional, habían de patrón y obrero individualmente determinados, así mismo al establecer que tiene imperio para ejecutar sus laudos, para tal efecto citamos la siguientes tesis que se transcribe:

"México, Distrito Federal, acuerdo pleno del veintiuno de agosto de mil novecientos veinticuatro.

"Considerando.- El Juez de Distrito, funda la sentencia que se revisa en las siguientes razones: I.- Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son autoridades judiciales.- II.- Que no tienen competencia para conocer de aquellas cuestiones que surgen con motivo del contrato de trabajo, en que una de las partes no quiere someterse a sus decisiones, es decir que no acepta el laudo pronunciado por las Juntas; y III.- Que estas carecen del imperio necesario para hacer cumplir sus laudos, por lo tanto se arguye que las Juntas de conciliación y Arbitraje, sólo son de avenencia o de mera conciliación, obran como auxiliares del Poder Ejecutivo."

Esta Tesis esta conforme a lo dispuesto en el artículo ciento veintitrés de la Constitución, en sus fracciones veinte y veintiuna, en que se someten expresamente a las expresadas Juntas los Conflictos entre obreros y patronos, que surgen de los derechos y obligaciones nacidas de los contratos respectivos.

El espíritu de la citada disposición legal, ha sido inspirado con el fin de solucionar las tramitaciones dilatadas sujetas a numeroso formulismos para no causar una perturbación social, pues de otro modo, las cuestiones obreras, por

ser tan múltiples, quedarían dentro de cánones anticuados, sujetas a una resolución tardía que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero, que es lo que se ha querido hacer al establecer las juntas de Conciliación y Arbitraje; por tal concepto, estas vienen a constituir verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de Trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, desde el momento en que las diversas fracciones del artículo 123 Constitucional, hablan de patrón de obrero, individualmente determinados.

Es indiscutible que las expresadas Juntas puedan hacer que se ejecuten sus laudos desde el momento en que la constitución les ha dado carácter de autoridades, encargadas de aplicar la ley, con la relación a los contratos de trabajo, y les ha conferido la potestad de decidir o declarar el derecho en los casos individuales relacionados con esos contratos, en los cuales actúan como tribunales, por tanto siendo sus funciones públicas, obrando en virtud de una ley, es indiscutible que tiene la fuerza necesaria para hacer cumplir sus laudos o sentencias que dicte, pues de otro modo, solo vendrían a constituir cuerpos consultivos que no estarían encargados de dirimir las controversias relativas al contrato de trabajo, sino solamente, harían simples declaraciones de derechos en cuyo caso sus funciones serían estériles y no llenarían su objetivo, desde el momento de que el fin que se persigue, es la pronta resolución de los asuntos en beneficio de las clases obreras.

"El ejercicio de este Tribunal y de su potestad, como autoridades, corresponde a las legislaturas Locales Reglamentario."

Tanto de las tesis jurisprudenciales transcritas, como de las discusiones surgidas en el Congreso Constituyente de Querétaro.

Podemos concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son el órgano estatal competentes para la Administración de Justicia de Trabajo, misma que comprende tanto la justicia distributiva, como asignar lo que debe corresponder a

cada uno de los factores de producción en el proceso económico, así como la justicia conmutativa, dirimir las controversias jurídicas que surjan con motivo de la interpretación y cumplimiento de las relaciones Jurídicas del Trabajo y de la norma que le sean aplicables.

Por su atribución de estos órganos jurisdiccionales en materia laboral es crear el derecho de las empresas o de las industrias cuando conocen y deciden conflictos económicos o decidir el derecho de las controversias jurídicas que sujetan entre los trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, cuando esas controversias se derivan directamente de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Siendo esta la función más principal, no la única toda vez que ejercita otras tales como la fijación del Salario Mínimo, función que fue determinada y que nació en el congreso del Constituyente, como se observo en la intervención del Maestro José Natividad García, al igual de su intervención en el estado de pre-huelga, en el caso de los recibos y depósitos de los contratos colectivos de trabajo etc. De esta misma se conocieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como el Organismos Jurisdiccional idóneo para la administración de la Justicia del Trabajo, la idea importante era de procurar los intereses de la parte que sea afectada en sus intereses (obrera), que la función de estos que con ellos debería de ser de manera gratuita, no existiendo el carácter oneroso como en los tribunales del orden común.

El surgimiento de los conflictos laborales iban mas allá de la jurisdicción que tenían las Juntas en los Estados y por lo tanto no podían ser resueltos por estos órganos, ante todo los conflictos que afectaban a la economía nacional revelando la necesidad de establecer autoridades de carácter federal, con ello la creación a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, ante tal circunstancia en el año de 1926 y 1927 la Secretaria de Industria, comercio y trabajo, giro tres circulares.

La primera de ella del 28 de Abril de 1926, previno que los conflictos que surgieran de la materia ferroviaria sería competentes para conocer y resolver de tal asunto, el Departamento del Trabajo de la misma Secretaría por la importancia que revertía el Sistema de Ferrocarriles en la República Mexicana y los conflictos que podían ocasionarse, por lo que resultaba imprescindible la presencia del ejecutivo de coadyuvar a dicho departamento en la resolución de dichos problemas.

Con posterioridad se dicto la segunda Circular el 10 de marzo de 1927, en donde de nueva cuenta se facultaba a la Secretaría de Industria de Comercio y del Trabajo, para que conociera y resolviera de los problemas derivados de los patronos y asalariados de las Industrias encargadas de la Minería y Petrolera, considerándose como industrias de concesión federal y por lo tanto era valida la intervención del estado.

Finalmenté el 15 de marzo del mismo año se dio a conocer la última circular, ante esta se disponía la situación de aplicar un contrato ley, firmado entre los trabajadores y patronos de la industria textil, facultándose de igual manera al Departamento del Trabajo de dicha Secretaría para que tuviera conocimiento de dicho contrato.

Además se consideraba que si el problema surgía en distintas entidades federativas, cada tribunal jurisdiccional, pretenderían tener competencia para resolver el conflicto, ante tal circunstancia era necesario que una sola autoridad tuviera el conocimiento del caso.

La medida política estaba en contra del texto constitucional, en virtud de que no se facultaba el congreso de la Unión, ni al Ejecutivo Federal para legislar en materia del trabajo, si no facultaba a los gobernadores de los Estados para legislar sobre materia del trabajo, que trae como consecuencia que sus resoluciones sean de carácter contradictoria a las otras juntas.

La confusión persistía entre la población que se sometía ante tales organismos en virtud de que los Gobernadores de los estados encargados de expedir leyes en materia de trabajo, provocando situaciones contradictorias en distintas entidades federativas surgiendo la necesidad de un código federal en materia del trabajo, legislado en igual forma en toda la república.

En el decreto del Presidente Plutarco Elías Calles de 1927, el Diputado José M. Sánchez, consideraba que se le deberían de quitar a los Gobernadores de los Estados y el Derecho que tenían para Legislar en materia de Trabajo, respetando el pacto federal que implanto el Gobierno Institucional - Federativo, compuesto por los estados libres y soberanos.

Dicha iniciativa fue ratificada por las legislaturas de los estados y aprobada por el Congreso de la Unión, con lo anterior se reforma el preámbulo del artículo 123 Constitucional, quedando de la siguientes forma: El congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre la materia del trabajo las cuales se regirán entre los obreros, jornales, empleados domésticos y artesanos de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Surge la inquietud de un Anteproyecto de Código Federal del Trabajo, con el objeto de establecer formas jurídicas que rijan esas relaciones obrero patronales y fijar las condiciones respectivas que deben realizarse, ya que la materia del trabajo no únicamente debería de permanecer en el texto Constitucional.

Destacando tres puntos importantes.

- 1.- La regulación de los conflictos de orden económico y jurídico en general.
- 2.- La separación de las etapas del procedimiento laboral.
 - A) Conciliación

B) Demanda y excepciones.

C) Ofrecimiento y Admisión de pruebas.

3.- La admisión o en su Insumisión a la figura del Arbitraje, así como la ejecución de los laudos a cargo del presidente de la Junta.

Tal proyecto no funciono, pero no cabe duda que aquí se encuentran nuestras bases más sólidas de nuestros procedimientos laborales.

En el año de 1931 se da por primer vez la ley Federal del Trabajo, se contemplaba la celebración de una primera audiencia, que constaba de tres etapas:

1.- De conciliación

2.- De demanda y excepciones.

3.- De ofrecimiento y Admisión de pruebas; **una vez desahogadas las pruebas y que no faltare alguna por desahogar, se concedía un termino de 48 horas a las partes para alegar lo que a su derecho conviniera, una vez transcurrido el término se turnaba el auxiliar de la Junta respectiva para un dictamen, que proponía la resolución del conflicto el cual se sometía a discusión de los representantes que integraban la Junta para su aceptación por medio de votos, una vez transcurridos dicho periodo se pasaba los autos al Secretario para el engrosé del laudo, ya firmado por los representantes, se procedía a notificar a las partes, quedando la obligación al presidente de la junta sobre el cumplimiento de ejecución del laudo.**

El procedimiento de la Junta se contemplaba de la siguiente manera:

I.- Disposiciones generales.

II.- De las recusaciones

II.- De la Conciliación ante las Juntas municipales y federales de conciliación y arbitraje.

IV.- De los procedimientos ante las juntas de centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje

V.- De las providencias precautorias.

VI.- De las tercerías.

VII.- De los conflictos del orden económico.

VIII.- De la ejecución de los altos.

Hay que destacar tres principios que se distinguen ante la presente ley:

Primeramente un ajuste con los fines de la justicia social con la idea de libertad e igualdad de los trabajadores y con la dignidad que estos merecen en la relación laboral con el propósito de asegurar que el hombre que presta un servicio, obtenga a cambio un nivel decoroso de vida.

Segundo, se reserva a la Constitución General de la República así como las autoridades Federal del Trabajo ciertas cuestiones de interés especial ya sea por razón de territorio por indole del trabajo a desempeñar o por la participación del estado de su manejo y como última instancia por razón de materia.

Tercero, se obliga a que cierto tipo de conflictos, como los derivados de un contrato o concesión de carácter federal o aquellos que afecten a dos o más entidades federativas o aquellos que se relacionen con las actividades realizadas en zonas federales, deben de ser de la exclusiva competencia de los Tribunales de la Federación.

Con lo anterior las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto federales como Locales, deben procurar que sus interpretaciones legales ayuden a realizar la finalidad prescrita en la norma. Misma ley perdura por un periodo de tres décadas sin ninguna modificación o alteración a sus disposiciones, ante la cual vemos ya la

reglamentación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como se desprende en alguno de sus capítulos.

Con posterioridad en 1970 surgen las reformas a la ley de 1931, ante estas resalta la facultad que les otorga a las Juntas de Conciliación, para resolver conflictos de menor cuantía, cuyo monto no excediera de tres meses de salario, ante esta queda establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social se integraran las Juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en las diversas entidades federativas.

Respecto a la integración de las Juntas, seguiría de manera tripartita, haciendo hincapié que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de los representantes, aunque sí para la resolución de los conflictos. Siguiendo con el principio de que sus resoluciones no serán revocables salvo cuando se traten de actos de ejecución.

En el año de 1980, surge la modificación a la Ley Federal del Trabajo, respecto al procedimiento de huelga y además fija la obligación al patrón de dar aviso al trabajador de la causa o causas de su despido. Tal proyecto eleva un número de artículos de la ley de 1970, pero lo importante no era esto, sino su contenido, en virtud de que se lleva a cabo una verdadera revolución procesal, contemplando ya sus asertos de carácter procesal, partiendo del título catorce, vigente a partir del 1 de mayo de 1980, resaltando de derecho adjetivo con la idea de tutelar al derecho del trabajo, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores.

FUNDAMENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En cuanto al fundamento que tenía las juntas de Conciliación y Arbitraje en el momento de supresión, surge un estudio en donde la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, reconocer la competencia de estos órganos laborales para

que conocieran y resolviera los conflictos económicos jurídicos de carácter colectivo e individual.

En virtud de que su creación se prestaba a confusiones de que si era tribunal especial de los prohibidos por la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, es por ello el establecimiento de dichos órganos en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, y en las demás fracciones subsecuentes en al que se determina de una manera general su competencia de estos, por tal motivo no podía, afirmarse que dichos órganos jurisdiccionales obrara como tribunal especial al dictar su sentencia o laudo porque no se encuentra dentro de lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional, en virtud de que el legislador la estableció en un cuerpo de ley, como lineamientos generales, de acuerdo a las funciones a realizar.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentran resguardadas por tres sistemas normativos, uno de ellos la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos a través del artículo 123 fracciones XX, XXI Y XXXI, en segundo término al Ley Federal del Trabajo en sus artículos 523 fracción X, XI y 527 y por último el reglamento interior tanto de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje como el de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas Juntas de conciliación y Arbitraje: son tribunales con plena jurisdicción, porque en todo conflicto de trabajo aplican la Ley Federal del Trabajo, mediante la impartición de Justicia social decidiendo el derecho con el fin de hacer valer sus resoluciones sin necesidad del Ejecutivo Federal.

Su característica primordial de estas Juntas de funciones, ya que en algunos casos funciona de carácter administrativo y en otros de carácter jurisdiccional.

1.4 EPOCA ACTUAL.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la actualidad al realiza sus funciones previamente desarrollan la primer etapa de Conciliación, que en el aspecto procesal representa una fase que debe cumplirse necesariamente al formar parte de una etapa del proceso-laboral.

Fracasa la Conciliación el conflicto debe resolverse en arbitraje de acuerdo a los lineamientos legales.

Durante el desarrollo del proceso las partes solo tienen pretensiones, pero jurídicamente no existe aún declaración que determine a quien asiste el derecho, sino es a través del aludo que es el acto jurisdiccional por excelencia.

1.5 COMPETENCIA JURIDICA.

La palabra competencia: "Etimológicamente deriva del latín, que es conocida como *competentia*; el verbo del *competens*, entis que significaba; los vocablos de aptitud, apto, relación proposición por lo tanto en el español esta palabra viene hacer el sinónimo de los siguientes vocablos, aptitud, habilidad, capacidad, suficiencia.

Para el jurista Cipriano Gómez Lara, afirma que la palabra "competencia es él habito, esfera o campo, dentro del cual un órgano jurisdiccional puede desempeñar validamente sus funciones o atribuciones, que le sean designadas por su ley reglamentaria, por la ley de la materia y por la cata maga,"⁷

A nuestro criterio la palabra competencia: Es aquella que se le atribuye un órgano jurisdiccional, con el objeto de que este, ejerza su poder publique en un caso concreto aplicando los elementos fundamentales del derecho..

Por otro lado la palabra jurisdicción: Etimológicamente se determina en términos de *jus* y *deseare*, es decir y declarar el derecho *justa causa*.

⁷ Gómez Lara Cipriano, derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1976, Pág. 120.

Jurisdicción: para Vicente y Caravantes: "Es la potestad publica de conocer y fallar los negocios de acuerdos a la Ley"⁸

Por su parte HUGO ROCO dice: "Que es la actividad con que el estado provee a la tutela del derecho subjetivo o sea a la integración del derecho subjetivo derecho violado por la norma infringida".⁹

Por lo tanto la jurisdicción viene a ser la aplicación de la norma procesal de la ley correspondiente al caso concreto por parte de la autoridad, y la competencia es la materia sobre la cual va a conocer la autoridad para emitir su jurisdicción, es decir, su norma escrita.

La jurisdicción es una forma consecutiva: es decir, una instancia intentada por parte de los particulares, donde proceden a reclamar una acción, por parte de que considere violados sus intereses, para que estos órganos actúen a resolver tal acción, reclamando una respuesta sobre la misma a la parte que hubiera causado la violación, y esta en su caso se defiende interponiendo sus defensas, derecho y excepciones a tal acción.

También procura la realización de los intereses protegidos por el derecho y que en caso de violación a los mismos será sancionados por la ley a través de su órgano de autoridad, facultado para ello.

El fundamento Constitucional de la Competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo encontramos en el artículo 123 fracción XX de nuestra Carga Magna, así como la ley reglamentaria de dichos artículos.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje: son un Tribunal con plena jurisdicción, que tienen a su

⁸ PORRAS LOPEZ Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. M. Cajica, México 1978, Pág.13

cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo, que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ello y su competencia esta determinada por la Ley Federal del Trabajo, así como por la Constitución Política.

Hay que toma en consideración que la Reforma Constitucional de 1975, respecto al artículo 123 fracción XXI, trajo como consecuencia que se ampliara la competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje de carácter Federal, donde se determina que son de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

RAMAS INDUSTRIALES Y SERVICIOS.

- 1.-Textil;
- 2.-Eléctrica;
- 3.-Cinematografía;
- 4.- Huleras.
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalurgia y siderúrgica, abarcando la exploración de los minerales básico, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados del mismo.
- 8.- Hidrocarburos;
- 9.-Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
12. - Automotriz, incluyendo auto partes mecánicos o eléctricas.
13. - Química incluyendo la química farmacéutica y medicamentos
14. - De la celulosa y papel;
15. - De aceros y grasas vegetales;

⁹ SALAZAR RENATO Diego, Diccionario de Derecho Político y Constitucional, Edit. Librería del Profesor, México 1976, Pág. 174.

16. - Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que le sean empacados, enaltados, envasados o que sé destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. - Ferrocarrilera;

19. - Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglomerados de madera;

20. - Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envase de vidrio;

21. - Respecto a la Industria tabaquera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

B) EMPRESAS

1. - Serán aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. - Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.

3. - Aquellas que ejecuten 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.

Además le corresponderá la aplicación de las normas de trabajo en los conflictos que afectaran a dos o más entidades federativas, además tendrán la obligación de vigilar y observar los contratos colectivos que haya sido declarados obligatorios en mas de una entidad Federativa, asimismo tiene a su cargo vigilar que los patrones de las empresas cumplan con la materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y observar la seguridad e higiene en los centros de trabajo, coadyuvando con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través de sus inspectores con la función de vigilar y observar a dicha función de las autoridades federales.

La jurisdicción Federal en materia Laboral es de carácter excepcional, en virtud de que la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, le confiere dicha facultad, por lo que tanto la acción que se interponga ante esta debe quedar plenamente demostrada en actos, pues de ser así, deberá radicarse la competencia ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que se establezcan en los estados.

Durante los últimos años estas Juntas de Conciliación y Arbitraje han iniciado una descentralización administrativa estableciendo una serie de juntas especiales tanto en el lugar de residencia como en distintas entidades federativas derivando las facultades necesarias para la resolución de sus conflictos, en todas sus ramas de la industria y las entidades de competencia Federal que estuvieran comprendidas en la jurisdicción territorial, que a cada una se le asigne.

Por lo tanto la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver los conflictos del trabajo versará sobre todas aquellas personas morales o empresas que no estén incluidas en el apartado anterior.

La competencia en materia de trabajo ante estos organismos jurisdiccionales tiene distintas características.

Una de ellas es que la jurisdicción laboral en algunos casos es de carácter administrativo y jurídico, la autoridad laboral ejerce esta función cuando vigila el cumplimiento de las normas laborales y cuando registra sindicatos, cuando recibe contratos colectivo de trabajo en calidad de depósito.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, será de orden público en virtud de que actúan para proteger los derechos de la sociedad, y su función es de carácter autónomo.

Su jurisdicción se determina por la naturaleza del conflicto que se suscite ante los órganos correspondientes.

La jurisdicción de estas juntas es de carácter público.

La jurisdicción del trabajo se rige por la equidad, además aplica, concilia y crea el derecho.

A mejor entendimiento de la Competencia jurídica de estos Tribunales Laborales es necesario establecer de carácter minucioso el estudio a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta a las Juntas Municipales de Conciliación, son transitorias, o permanentes, las primeras son aquellas que se integran cuando existe un conflicto de trabajo y al terminarse el presente conflicto, estas desaparecen.

Las segundas son aquellas que se integran en forma tripartita, se establecerán en los municipios o zonas económicas que determine el Gobernador del Estado, con las atribuciones que designe la secretaria de Trabajo y Previsión Social su fundamento la encontramos en el artículo 601 al 603 de la Ley Federal del Trabajo, encargados de resolver los conflictos obreros patronales, a través de una función conciliatoria, en caso de que no se logre la solución del conflicto este se turnara a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje mas cercana de la entidad federativa correspondiente a dicho municipio.

Por lo que corresponde a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Es competente para conocer y resolver todos aquellos conflictos obrero patronales que no sean de la competencia de las autoridades Federales asimismo resolverán los conflictos que no se hubieran solucionado en las Juntas Municipales de Conciliación o Juntas de Conciliación. Efectivamente tienen la obligación de conciliar a las partes para llegar a un arreglo amistoso, pero más allá de esto tiene la figura del arbitraje.

La integración de este Órgano Jurisdiccional en materia Laboral será de manera tripartita encontrando su fundamento en los artículos 621, 622, 623 y 624 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a las Juntas Federales de Conciliación, a estas les compete únicamente resolver el asunto a través de una conciliación procurando que las partes lleguen a un arreglo amistoso y en caso de negativa, el asunto se turnara a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conforme a lo dispuesto por el artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, y su jurisdicción será de carácter Federal, cabe hacer la aclaración que estas juntas ya no existen en materia federal.

Con lo anterior consideramos que es necesario que desaparezcan tales Juntas de Conciliación, en virtud de que solamente son una pedida de tiempo en perjuicio del trabajador ya que al turnar el expediente a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje según sea el caso, estas también se encargan de procurar un arreglo conciliatorio entre ambas partes, lo cual provoca una repetición y un retraído procedimiento, en perjuicio del trabajador.

Por lo que respecta a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, le compete conocer y resolver los conflictos del trabajo que se deriven de los asuntos de jurisdicción Federal que se encuentran previstas en el artículo 123 fracción XXXI en relación con el artículo 527 de la Ley de la materia, además es la encargada de resolver los asuntos que le transfiera otra Junta Federal de Conciliación.

LA COMPETENCIA LABORAL SE PUEDE DETERMINAR POR:
RAZON DE MATERIA
POR RAZON DE TERRITORIO
POR RAZON DE CUATIA

POR RAZON DE GRADO.

Por razón de MATERIA: Esta se determina por la naturaleza del conflicto laboral, que de acuerdo con la constitución y la ley Federal del Trabajo, son los encargados para tramitar resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto a la autoridad Federal le corresponde conocer en calidad de excepción los asuntos que se encuentren establecidos por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia al sistema Local le corresponderá conocer de todos los conflictos que se presenten en el estado, siempre y cuando no sean de la competencia federal.

En cuanto a la COMPETENCIA TERRITORIAL: estas juntas se encuentran limitadas a conocer asuntos que se susciten dentro de su jurisdicción, en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo; si se tratara:

I.- De las Juntas de Conciliación la del lugar donde se presto el servicio.

II.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje el actor puede escoger entre:

A) La junta del lugar de la presentación de los servicios si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.

B) La Junta del lugar de celebración del contrato

C) La Junta del domicilio demandado.

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en los conflictos de jurisdicción laboral, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento.

IV.- Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la junta del lugar donde se hizo;

V.- Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Respecto a la fracción Segunda, se da al actor afecto de que él elija donde presenta su demanda ante uno de estos órganos laborales.

Por razón de CUANTIA: Es el valor del conflicto, en donde las juntas de Conciliación y Arbitraje, tendrá por objeto conocer y resolver los conflictos del trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Por razón de GRADO. Esta figura es importante para diferentes materias dentro de ellas el derecho procesal civil o penal, pero en la materia que nos ocupa no se tramita, por lo tanto queda fuera del tema.

Si bien es cierto que es aquella jurisdicción que él compete a diversos órganos jurisdiccionales a través de sus diversas instancias y que trae como consecuencia varios grados de conocimiento del mismo asunto por partes de los jugadores.

Con lo que no sucederá en el procedimiento laboral en virtud de que este proceso es de carácter Unistancial ya que se tramitan en una sola instancia y no admite recurso ninguno, únicamente se opta por el juicio de amparo.

1.6 ORGANOS INTEGRANTES QUE LA COMPONEN.

De acuerdo con los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo y para lograr el cumplimiento de sus funciones sustantivas, el Tribunal Laboral se encuentra estructuralmente organizados en Juntas Especiales, Secretarías, Auxiliares y Departamentos, al referirnos a este tema hablaremos de Junta de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que al hablar de Junta Local y Federal, será un poco tedioso toda vez que son los mismos órganos que componen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con la facultad que se les otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para intervenir en la resolución de los conflictos obrero- patronales, es necesario que cuente con personal especializado, a efecto de impartir justicia en el cumplimiento de sus funciones.

Las juntas de Conciliación y Arbitraje funcionan en pleno o en Juntas Especiales de conformidad con lo dispuesto por su reglamento.

Por lo tanto los órganos de la Junta de Conciliación y Arbitraje estarán integrados de la siguiente manera:

EL PLENO

LAS SECRETARIAS GENERALES

LAS JUNTAS ESPECIALES

LAS SECRETARIAS AUXILIARES

EL PLENO: Es el órgano supremo de la Junta y sus disposiciones son obligatorias, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, a este le corresponderá expedir el reglamento interior de la Junta ya sea Local o de carácter General, además conocerá y resolverá sobre los conflictos de trabajo que perjudiquen a la localidad de las industrias y de las actividades representadas en la junta, así como conocer del recurso de revisión que sea interpuesto en contra de las resoluciones dictas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del pleno, se integrará por:

A) El presidente de la Junta, que es quien preside el pleno y

La totalidad de los Representantes de los trabajadores y patronos ante la Junta.

EL PRESIDENTE.

Le compete participar en los criterios, resoluciones y medidas adoptadas por el pleno, así como para proponer a la secretaria del Trabajo y Previsión Social los lineamientos de políticas en materia de impetración de justicia en las relaciones laborales.

REPRESENTANTES.

Le corresponde sugerir al presidente y al pleno de la Junta, las medidas necesarias técnicas o administrativamente para el mejor funcionamiento de las mismas.

JUNTAS ESPECIALES SE INTEGRAN.

- a) El presidente de la Junta corresponde ya sea Local o Federal, cuando se tratare de conflictos colectivos; siendo individuales, el conflicto afecto a dos o más ramas de la industria.
- b) El presidente de la Junta Especial en los demás casos.
- c) Los respectivos Representantes de los Trabajadores y de los patronos.

En la actualidad las Juntas de conciliación y Arbitraje tanto Federal como Local cuentan con otros órganos encargados de tramitar y resolver los conflictos que se presentan ante esta, podemos destacar los siguientes:

- La secretaria General de Acuerdos.
- La Secretaria Auxiliar de Control Procesal y Codificación
- La Secretaria General de Coordinación Administrativa
- La Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos
- La Secretaria Auxiliar de Programación y Presupuesto
- La Secretaria auxiliar de Huelga y Huelgas Estalladas
- La Secretaria Auxiliar de Conflictos colectivo.
- La Secretaria Auxiliar de Amparo
- La Secretaria Auxiliar de Contratos Colectivos.

A continuación mencionaremos de manera breve de la actividad que realizan para resaltar la importancia que tienen al integrar el Tribunal Laboral.

SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS.

A esta le corresponde vigilar el desarrollo, control y la resolución de los procedimientos jurisdiccionales del trabajo que se tramitan ante los distintos órganos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto local como Federal dentro de estos se encuentra el registro y control de los contratos colectivos, convenios y los reglamentos interiores de trabajo.

Principalmente estimular la función conciliatoria de las partes involucradas en los procedimientos jurisdiccionales, observando el funcionamiento de los conciliadores de los diferentes órganos de la junta, además se actuara como secretario del Pleno, levantando las altas y ejecutando los recuerdos emitidos en este, dando previa cuenta al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SECRETARIA AUXILIAR DE CONTROL PROCESAL Y CODIFICACION.

Compete a ésta área la supervisión de los asuntos que se tramitan en el tribunal vigilando que el procedimiento jurisdiccional se realice en términos de Ley, coadyuvando a la Secretaria General de Acuerdos, en proveer y vigilar que se cumplan los objetivos de las fases conciliatorias de los procedimientos individuales o colectivos, también atenderá las reclamaciones que se interpongan en contra personal jurídico del Tribunal.

SECRETARIA GENERAL DE COORDINACION ADMINISTRATIVO.

A esta le corresponde la función administrativa de la Junta de Conciliación y Arbitraje que tiene por objeto observar y vigilar el funcionamiento del personal jurídico y administrativo del tribunal así como de sus recursos materiales y de servicios para tal efecto, promoverá el desarrollo de sistema de información a través del manejo de la computadora para conocer el manejo de las principales actividades de la Junta de Conciliación y Arbitraje, además determinará y comparará el índice de rendimientos alcanzados por las distintas unidades

administrativas, juntas especiales y demás órganos que integran a la junta en cuanto a los asuntos colectivos e individuales recibidos ante ésta.

Coordinara el aprovechamiento de los recursos asignados y el desempeño, así como la capacitación y el adiestramiento del personal jurídico y administrativo de la junta, y sobre todo informaran a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social sobre la situación en que se encuentra la Junta de Conciliación y Arbitraje estará a su cargo expedir el boletín laboral y la caseta laboral.

SECRETARIA AUXILIAR DE RECURSOS.

A esta área le compete llevar a cabo el control del personal jurídico y administrativo de la Junta de conciliación y Arbitraje, así como la obtención y distribución de los recursos materiales.

Dentro de sus atribuciones es también se encargará de aplicar los programas de capacitación para el personal administrativo de la Junta, realizará los pagos al personal y por ultimo llevará el inventario de los bienes muebles de la junta de que se trate.

SECRETARIA AUXILIAR DE EVALUACIÓN, PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO.

Corresponde a establecer los mecanismos para saber los rendimientos del personal y las cargas de trabajo que tienen las juntas de conciliación y Arbitraje.

También llevara a cabo una estadística de rendimientos y formular el presupuesto anual de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para presentarlo con el secretario General de Coordinación Administrativa.

SECRETARIA AUXILIAR DE HUELGAS.

Compete a esta área radicar, tramitar y resolver el procedimiento de emplazamiento a huelgas presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, regulando cada una de sus instancias procesales previstas en la Ley Laboral.

Esta secretaria procurará un arreglo conciliatorio entre las partes en conflicto, agilizará los procedimientos de emplazamiento a huelgas de tal forma que sean resueltos a la brevedad posible.

HUELGAS ESTALLADAS.

Si las partes no logran dirimir sus diferencias, la Secretaria deja a salvo sus derechos y sobreviene la huelga. En esta etapa la Junta interviene jurisdiccionalmente, el procedimiento de calificación de la huelga se tramitará en la Unidad Departamental de Huelgas estalladas, la que resolverá la calificación de la misma.

Rendirá informes diarios al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a la junta que corresponda, es decir local o federal, sobre las diligencias practicadas en el día, en cada uno de los expedientes de huelga que se tramitan, resaltando el estado que guardan y los resultados obtenidos.

SECRETARIA AUXILIAR DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Compete a ésta, tramitar y resolver todo lo conducente con los conflictos colectivos de naturaleza económicos y jurídicas; este tipo de conflictos surge por la mayoría de los trabajadores de empresas o establecimientos o bien por sindicatos de trabajadores titulares de contratos colectivos a bien para el patrón mediante demandas por escrito, además presentará periódicamente al presidente de la junta informe y reporte de los resultados obtenidos señalando los incrementos en el tiempo establecido, el rendimiento y productividad del personal de esta área.

SECRETARIA AUXILIAR DE AMPAROS.

Le corresponde tramitar y resolver los juicios y amparos directos o indirectos que se interpongan contra los distintos órganos de las juntas de Conciliación y Arbitraje, una vez recibida la demanda de amparo se solicita de inmediato el expediente laboral con el que se relacione el pleno, la presidencia o la junta especial correspondiente los cuales deberá de proporcionarlo de inmediato, tomando los informes que deberá rendir la autoridad Responsable.

En relación con los amparos directos la Secretaria Auxiliar de Amparos se encargara de recibir la demanda de amparo dictar el auto de entrada, dentro de sus otras atribuciones se encargara de remitir y rendir el informe justificado, ante el Tribunal colegiado a efecto de que este se encuentre con los elementos necesarios para resolver el juicio de garantías, ya resuelto a través de las sentencias emitidas por la autoridad que conozca del amparo, tendrá la obligación de remitir el expediente a las autoridades responsables para que ejecuten lo conducente.

SECRETARIA AUXILIAR DE CONTRATOS COLECTIVOS.

A esta Secretaria le compete radicar, tramitar y resolver todo lo relativo a los asuntos de depósitos de los contratos colectivos de trabajo, conforme a lo dispuesto por los artículos 391 al 397 de la ley Federal del Trabajo.

Estará encargada de conocer y resolver sobre los asuntos del depósito de los documentos que se deriven de los contratos colectivos de trabajo respecto a las ramas de las industrias correspondientes. (Dentro de estos encontramos nominas, listas de rayas), así como los reglamentos interiores de trabajo y todos aquellos convenios que modifiquen las relaciones colectivas del trabajo, dentro de sus atribuciones coadyuvara a los sindicatos a la formación de convenios con los patrones.

1.7 DIFERENCIA ENTRE JUNTA LOCAL Y FEDERAL.

Sabemos que vivimos en una forma de Estado Federal y que conforme a nuestro régimen constitucional, la federación tiene facultades limitadas en materia laboral, si bien es cierto la Ley del Trabajo es una Ley Federal que debe ser aplicada en todo el territorio nacional por ser el congreso de la Unión el único facultado para expedir leyes en esta, materia, según el artículo 123 Constitucional; esto no quiere decir que para su aplicación por lo que se refiere al aspecto administrativo y jurisdiccional, esté reservado también a la federación.

A efecto de determinar si existe una diferencia entre estas definiremos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; como al tribunal con plena jurisdicción que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellos y sus competencias esta determinada por la Ley Federal del Trabajo, así como por la Constitución Política.

Estas funcionaran en cada una de las entidades federativas que se encargan de conocer y resolver los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje: es un tribunal con plena jurisdicción que tienen a su cargo la tramitación y la decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos internamente ligados con ellas y su competencia estará determinando con la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

De ante mano se sabe que las dos se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto el procedimiento que realizan es de forma igual

en virtud de que en la Ley no existe una separación, solamente se desprende que la Junta Local se encargara de resolver asuntos que no se encuentren contempladas en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional.

Es de concluirse que la diferencia que existe entre la Junta Local y Federal de Conciliación y Arbitraje es única y exclusivamente la competencia, que determina el artículo 123 fracción XXXI de nuestra Carta Magna.

CAPITULO II

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL.

Para efectos de nuestro estudio en comento, es necesario establecer que el procedimiento ordinario del que haremos mención lo especificaremos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del cual partiremos desde la presentación de la demanda hasta la resolución del mismo.

2.1. CONCEPTO Y DEFINICION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Sabemos que el derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 Constitucional, desde que se hablo socialmente como normales exclusivas tutelares y reivindicatorias de los obreros, jornaleros, empleados, particulares y del Estado, y de los trabajadores en general.

Surge entonces el decreto del trabajo con su derecho procesal o adjetivo con lo que se justifica con los diversos normas de carácter procesal que se encuentran consignadas en el artículo 123 Constitucional.

Decimocuarto y decimoquinto (artículos 685 a 875), en la inteligencia de que estas disposiciones fueron sustituidas por la reforma que entro en vigor el 1 de Mayo de 1980, se regulan los siguientes artículos 685 a 941, y que a través de la carta magna de 1917, en su artículo 123 se consagro por primera vez la expresión de los intereses de la clase trabajadora, mediante el conjunto de normas destinadas a la defensa del obrero en su lucha contra el capital.

Consideramos que etimológicamente proceso: viene del Derecho Canónico y se deriva de procederé. Termino equivalente a avanzar; a este autor, lo refuta Guasp, cuando afirma: "No es cierto, como algunos pretenden, que en la idea éste implica la idea de avance, para nuestra opinión proceso, es una serie de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del estado instituidos especialmente para ello.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en su caso controvertido como a los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez, por lo tanto, se le comprende como al aspecto puramente declarativo y ejecutivo, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser, así las partes y el Juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarlo y para obtener de esta manera la completa satisfacción del derecho declarado en la sentencia o laudo.

Para tal efecto citaremos a algunos autores que definen al "PROCESO".

Por su parte GOMEZ LARA CIPIRANO: lo define como "El conjunto completo de actos del Estado como soberano de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo"¹⁰

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL: Define al Derecho Procesal como. "El conjunto de normas que regulan el proceso, es decir, el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado"¹¹.

Por lo tanto es de concluirse que es necesario que exista la relación jurídica procesal para que se cumplan con los presupuestos procesales, que son los siguientes.

¹⁰ GOMEZ LARA Cipriano, Teoría General del Proceso, 6 Edición, Edit. Trillas, México 1985, Pág. 121.

¹¹ BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Derecho Procesal Del Trabajo, 2ª edición, Edit. Trillas México 1986.

a) La existencia de un órgano jurisdiccional, para la impartición de Justicia.
b) La existencia de partes con intereses jurídicamente validos en el conflicto.

c) Una petición formulada por alguna de las partes que haga al juzgador, solicitando su intervención para la solución del conflicto en juego.

d) Finalmente se le requiere al Juez que la petición aceptada se le haga saber a la parte contraria mediante un acto formal, que puede ser el emplazamiento.

Por lo tanto cabe concebir al Derecho Procesal: como el conjunto de normas que regulan el proceso y la actividad jurisdiccional del Estado, contando con tres elementos para su mejor proveer.

El primero de ellos es la **BILATERALIDAD DE LA INSTANCIA**; En virtud de que no sería posible pensar en la existencia real de un proceso sin la natural composición de conductas de ambas partes, enfrentadas entre sí ante un Tribunal, pero que unilateralmente se coadyuvan en el desenvolvimiento de una serie de actos jurídicos, que al final propician un conocimiento del conflicto por el ya mencionado Tribunal trayendo como consecuencia la resolución buscada.

El Segundo elementos es la **IMPARCIABILIDAD DEL JUZGADOR**: Que viene a ser el Tercer sujeto de la controversia, al cual se le ha dotado de una actividad completamente ajena al resultado de los intereses en juicio.

El último elementos esta visiblemente relacionado con el tiempo, que es la **TRANSITORIEDAD**: aquí la finalidad del derecho es encontrar la justicia en el caso que le sean planteados al Tribunal, por lo tanto resulta ilógico que el conflicto llegado a tal instancia encuentre una solución a través de una formula, que la Justicia debe ser pronta y expedita, no es otra cosa la transitoriedad, sino es el tiempo al tramite del conflicto.

Con lo anterior concluimos que el concepto general del derecho procesal tiene validez en la administración de justicia por parte de los órganos jurisdiccionales en materia Civil, penal, administrativa y del Trabajo.

En nuestro tema de estudio resulta limitado el derecho procesal, pues tanto el derecho del trabajo como el proceso laboral tienen una función tutelar y reivindicatoria derivada del artículo 123 Constitucional, que viene a ser el instrumento de protección de los trabajadores, del cual se valen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la impartición de justicia, con lo anterior consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo surge como una rama novedosa y distinta de las demás del Derecho Procesal.

El derecho Procesal del trabajo tiene plena validez en la administración, de justicia, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin embargo resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a decir el derecho, sino que primeramente concilian, dicen el derecho y lo construyen de acuerdo a los elementos jurídicos aportados por las partes (En virtud de que estos Tribunales Laborales tienden a conciliar en los conflictos del Trabajo y de no ser esto posible a resolverlos).

Al respecto el Maestro TRUEBA URBINA: Define al "Derecho Procesal del Trabajo, como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, inter obrero inter patronales"¹²

Para el Maestro EDUARDO R. STAFORINI: "Consagra el Derecho Procesal al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidos, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada

¹² TENA SUCK Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Edito. Porrúa, México 1982, Pág. 12.

en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos y en tal virtud, el derecho procesal del Trabajo realiza la función más excesiva del estado, la más trascendental en nuestra época histórica; que es el impartir justicia social"¹³

De lo anteriormente expuesto, es de concluirse que el Derecho Procesal del Trabajo: Es el Conjunto de actos jurídicos que realiza el órgano jurisdiccional tendientes a obtener la resolución buscada, por lo tanto el proceso viene a hacer la actividad jurídica de las partes y el juzgador; tendientes a la obtención de una resolución vinculativa, es decir, es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales laborales, quienes son los encargados de vigilar el contrato de trabajo y resolver los conflictos del orden jurídico y económico que se deriven de las relaciones obrero patronales, inter obreros e inter patronales.

NATURALEZA JURIDICA

Es necesario saber dentro de que disciplina del Derecho se encuadra el Derecho Procesal del Trabajo, para tal efecto se debe entender por naturaleza al orden y disposición de todos los elementos del universo o como la esencia, índole, carácter, condición y propiedad que tiene todo ser.

Tradicionalmente fueron clasificadas las normas jurídicas dentro de la disciplina del Derecho Publico, Privado y actualmente el Derecho Social; La primera reglamenta la organización y actividad del estado, así como las relaciones que intervienen con tal carácter; las segundas son las encargadas de regular las relaciones entre particulares con otro o entre sí y por último; el derecho social viene a ser el encargado de vigilar y observar los diferentes principios y procedimientos que tiendan a proteger a la clase trabajadora, sabemos que éste último surge con la separación del Derecho del Trabajo del Civil, persistiendo la

¹³ BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Op-Cit, Pág. 19

autonomía del Derecho del Trabajo y el agrario, respectivamente con la reglamentación de asistencia y seguridad Social.

El Derecho Público y el Derecho Privado; ambos provienen del latín "PRIVAROM IUS" y PUBLICUM JUS", que significa aquel derecho concerniente a los particulares y derecho que atañe a las cuestiones públicas"¹⁴

Por derecho Privado: Se entiende que es el conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas entre personas que se encuentran legalmente consideradas en una situación de igualdad, en virtud de que ninguna de ellas actúa en diversas relaciones, investida de autoridad estatal.

El derecho Público: es el conjunto de normas jurídicas que regulan el ejercicio de la autoridad estatal, determinando y creando un órgano competente para ejercitarla, contenido posible de sus actos de autoridad estatal y el procedimiento, mediante el cuál dichos actos deberá de realizarse.

El derecho Social: "Es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrada por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico"¹⁵

A este respecto ubicamos al Derecho Procesal del Trabajo, dentro del Derecho Social y Público, si bien es cierto considerarse como rama del Derecho Público, en virtud de que el mismo se encuentra destinado, a regular una función pública, es decir una función jurisdiccional, sin necesidad de alejarlo del Derecho de los Trabajadores, mejorando sus demandas y liberándolos de la carga de la prueba, esta condición social constituye una cualidad esencial al derecho Procesal Laboral.

¹⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Edito. Porrúa, 1997.

¹⁵ Ibidem Pág. 1036.

Se alcanzan una plena autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, a través de los principios y normas del Derecho Social, pues en las actividades conflictivas, el derecho procesal del Trabajo, se considera como instrumento que a través del proceso se hace efectivo el cumplimiento del Derecho del Trabajo, así como el mantenimiento del orden jurídico y económico que surjan con motivo de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, o entre los trabajadores y el capital como factor de producción.

Consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo es rama del Derecho Procesal Social, que no únicamente comprende los procesos del trabajo, son también los agrarios y de seguridad social.

Por lo tanto, siendo el derecho del trabajo de carácter proteccionistas y reivindicatorio, la norma tiene el mismo carácter en el conflicto laboral ante los Tribunales creados para resolver los conflictos planteados ante ellos, sin duda ubicamos al Derecho Procesal del Trabajo, en el nuevo campo jurídico del derecho social.

El objetivo del Derecho Procesal del Trabajo, es la satisfacción de pretensiones la misma se cumple no por la obtención de una resolución favorable de la que todos esperan, sino por el simple hecho de que el Juez intervenga resolviendo la controversia, por lo que el Derecho Procesal Laboral, es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas, con la función principal que realiza las juntas de Conciliación y Arbitraje de impartir la justicia social, ya que el cuerpo de leyes con un aspecto particular y como un grave problema entre las clases débiles y fuertes.

Afirmamos que el Derecho Laboral integra una parte del Derecho Social, porque se refiere a la equitativa distribución de la riqueza y a la explotación del hombre por el hombre, porque se refiere a todo lo relacionado con el trabajo, y sobre toda la explotación de la fuerza física del hombre, siendo el Derecho del

Trabajo el protesto principal de los intereses del proletariado, procurando los medios de subsistencia para ello.

Para nosotros es aceptable la división tripartita, si bien es cierto los tribunales Laborales están formados por tres componentes de la sociedad que es el Estado, Capital y Trabajo, quienes están obligados dentro del proceso a tutelar a los trabajadores compensando la desigualdad real que existe entre éstos y los patrones, con el fin de descubrir la verdad jurídica, de manera evidente se trata de una rama distinta a las que tradicionalmente se habían encontrado.

2.2 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Debemos de entender como aquellos lineamientos esenciales que canalizan el ejercicio de la acción, con el fin de orientar y dirigir el procedimiento laboral ante la autoridad que realiza la función jurisdiccional, el fundamento de estos principios se encuentra consagrado en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 685 que a la letra dice:

“El proceso del derecho del trabajo será publico, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr mayor economía, concentración, sencillez del proceso, “Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada procedente conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos por los artículos 873 de esta Ley”.

Con lo anterior se desprenden los siguientes principios de la cual nos basaremos:

a) DE PUBLICIDAD.

Este principio existe respecto a las partes y con relación a terceros. Por lo que respecta a las partes consiste en que los actos a través de los cuales se desarrolla la relación procesal deben ser patentes para todos los sujetos a ellas.

Debemos de entender que este principio se basa en el derecho que tiene las partes para presenciar actuaciones y diligencias, así como observar y conocer sobre la documentación presentada dentro de estas el derecho a oír a un testigo, peritos, etc.

En cuanto a los Terceros, la publicidad consistirá en que cualquier persona puede presenciar las actuaciones, diligencias o audiencias en el proceso a excepción de aquellos casos en que la Junta ordene, de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada, cuando le exija el mejor despacho de los negocios o a la moral o las buenas costumbres, conforme lo dispone el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.

b) GRATUIDAD DEL PROCESO.

Este se deriva del artículos 17 Constitucional, toda vez que los "Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley, su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales".

Cumpliendo con el espíritu constitucional y con esa obligación para todos los tribunales, la Ley Federal del Trabajo, cumple con ese requisito en su artículo 685 del cual ya hicimos referencia, con lo que se puede decir que los órganos jurisdiccionales en materia laboral estarán impedidos legalmente de percibir remuneración alguna por parte de los particulares y además no se condenara al pago de gastos y costas judiciales que origine el presente juicio, en virtud de que los mismos será de manera gratuita.

c) DE INMEDIATES.

Este consiste en el contacto directo que debe existir entre las partes y el juzgador, con el fin de que se obtenga información para la resolución del presente conflicto. En donde las Juntas están obligadas a recibir todos los documentos, declaraciones que se hagan de manera verbal y presenciar todos los actos de prueba, además tiene la facultad para requerir documentos u objetos a las partes que integran el conflicto e inclusive pueden constituirse en sitios que tengan relación con el negocio planteado, todo esto para su mejor proveer.

d) DE ORALIDAD

Con relación a la actividad procesal han existido dos tipos de proceso: oral y escrito pero la practica cotidiana, se realiza un sistema mixto, el cual se le denomina "ORAL O ESCRITO", de acuerdo al desarrollo del proceso.

De conformidad con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, debe de ser predominantemente oral y en la practica cotidiana así lo es, ya que solo es obligatorio presentar por escrito la demanda con copia de traslado para el demandado con la cual se iniciara el procedimiento. En donde las partes hacen sus excepciones oralmente con el fin de conservar la memoria de todo lo actuado, el artículo 721 de la propia Ley, ordena que todo lo actuado en las audiencias se hará constar en actos, en el cual dará la copia a cada una de las partes.

Podemos decir que la oralidad del proceso se encuentra vinculada con el de inmediatez, en virtud de que el contacto entre las partes y el juzgador permiten una impresión viva del negocio.

e) A INSTANCIA DE PARTES.

Este principio es el esencial en el procedimiento ya que el proceso del trabajo impone a las partes el deber de estimular la actividad del órgano jurisdiccional, para que éstos actúen con su deber, con el fin de obtener la satisfacción de sus intereses, ya sea de carácter jurídico o económico, con el fin de que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de su personal jurídico ante esas acciones que se ejerciten.

Este principio esta presente en los artículos 871 y 872 fracciones II, III Y IV, con relación al primer precepto se deriva de la presentación de la demanda por escrito, en el cual se inicia a instancia de parte y en el segundo lo relativo a la exposición de la demanda, y contestación de la misma en la segunda etapa de la primera audiencia misma que haremos referencia.

f) PRINCIPIO DE ECONOMIA.

Este principio se encuentra relacionado con el de concentración, en virtud de que este tiene por objeto el buscar la obtención del máximo resultado con el menor trabajo posible de la actividad jurisdiccional, de aquí es donde emana que el proceso ordinario laboral se contiene en una sola audiencia, todas las etapas a desarrollar en el mismo, en cambio en el procedimiento especial el procedimiento se contiene en una sola etapa.

Para Eusebio Ramos, en su libro llamado Presupuestos Procésales en el Derecho del Trabajo, la economía procesal se colige de los artículos 17 que trata de la supletoriedad de la norma en materia laboral, y del artículo 686 párrafo segundo de la Ley en donde se faculta y ordena que las juntas corrijan cualquier irregularidad u omisión que notare la sustanciación del proceso y sin que ello pueda revocar sus propias resoluciones, conforme al artículo 848 de la Ley que se viene citando.

g) DE CONCENTRACION.

En este principio es indispensable la reunión y concentración de todas las cuestiones litigiosas como pueden ser las excepciones y defensas que se hagan valer, se planteen en un solo acto y se resuelvan conjuntamente, en la resolución definitiva, evitando que el proceso en lo principal se suspenda, logrando con esto la brevedad posible para la tramitación del presente juicio.

h) SENCILLEZ EN EL PROCESO.

Este principio se refiere a que el proceso laboral es flexible, sencillo y no requiere formalidad alguna, únicamente que la demanda sea presentada por

escrito como lo establece el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice;

“En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberá precisar los puntos petitorios.

En cambio en el proceso civil se caracteriza por su rigidez, inflexibilidad y formalidad, en cambio en el laboral, el tramite es más sencillo.

INTEGRACION DE LA DEMANDA.

Este principio se refiere a la suplencia de la queja o bien a la obligación que tienen las autoridades laborales de subsanar la demanda, previniendo a la parte actora para que aclare, las omisiones en que hubiera incurrido en su escrito inicial de demanda, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 685 de la Ley de la materia, ante este se derivan dos supuestos:

1. - La Junta está obligada a subsanar la demanda al momento de admitir, cuando este incompleto, al no comprender todas las prestaciones que conforme a la Ley de la materia, ante este se derivan dos supuestos.

2. - En caso de que la demanda resulte ser obscura o vaga la junta al admitirla prevendrá al trabajador para que dentro del termino de tres días subsane los defectos en que haya incurrido, haciendo hincapié cuales son esas irregularidades.

Es de concluirse que los principios que resaltan al derecho procesal del trabajo son los siguientes: la sencillez, oralidad e inmediatez, descartando los demás en virtud de que en la realidad no se llevan a cabo.

2.3 PARTES INTEGRANTES DEL CONFLICTO LABORAL.

A efecto de tener una visión más clara de las partes que integran el conflicto laboral, es necesario definir al mismo.

Etimológicamente la palabra conflicto deriva del "Latín *confligere*, que significa, combatir y por extensión combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso, grave etc."¹⁶

En todas las épocas del hombre ha luchado contra él mismo con el fin de demostrar quien es él mas fuerte, cabe recordar que tal situación aparecía con la propiedad privada y con ellos nacen las clases sociales, que en la antigüedad eran esclavos y amos, y en la actualidad el capital y el trabajador, se han originado diversas diferencias, en la que cada una de las partes defiende lo que considera su derecho o trata de satisfacer sus exigencias y ambiciones aún en perjuicio ajeno, ya que en la relación Trabajador - Patrón, no siempre hay un trato amable, probando el incumplimiento de sus obligaciones o quieren ir mas allá de lo que en derecho corresponda, a partir de este momento surgen los conflictos Laborales.

Por su parte el Maestro MARIO DE LA CUEVA: Define al conflicto laboral, "como a las controversias que surgen en ocasión o con motivo de la violación o desconocimiento de un derecho preestablecido en las normas de la relación laboral, de un sujeto al otro bien o bien por la modificación a las condiciones de trabajo, la suspensión o determinación de las relaciones colectivas del Trabajo".¹⁷

El tratadista RUSSOMANO: define al conflicto laboral: " como aquel que resulta del hecho concreto de la prestación de trabajo o de la interpretación o ejecución de normas que inciden sobre la relación jurídica existente entre el trabajador y empresario"¹⁸.

Con este orden de ideas decimos que el conflicto laboral; Es toda diferencia o controversia que existe entre los sujetos que conforman la relación laboral, con motivo de la celebración, formación, interpretación, implantación, alcance y vigencias de las normas de los conflictos de trabajo y de las relaciones laborales.

¹⁶ TENA RAMIREZ Felipe, Derecho Procesal del Trabajo, 4 edición, Edit. Porrúa, México, 1982, Pág. 28.

¹⁷ DE LA CUEVA Mario, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, pagina 510.

Es cierto que en toda relación entre trabajadores y empleados se alteran los intereses de cada uno, enfrentándose entre ellos mismos, probando conflictos que a la postre tienden a exterminar o cambiar las relaciones anteriores y conseguir nuevas conquistas.

Anteriormente los conflictos del trabajo eran generalmente más violentos en virtud de que el estado se inclinaba por no intervenir o en dado caso apoyar a las clases (patronales), que el resultado sería que vencía el que mayor fuerza tenía (lucro) en la lucha independientemente de que tuviera o no la razón.

CAUSAS DE CONFLICTOS LABORALES

Podemos decir que los conflictos laborales tienen sus raíces más profundas en el sistema capitalista como consecuencia de causas económica- sociales, existentes en los abusos y presiones de la clase trabajadora, generando la violación prescrita en la forma.

Este hecho puede tener su origen en la voluntad de una de las partes o porvenir de una circunstancia objetiva, conectada directamente con la relación laboral, cuya alteración provoca ese hecho que genera el conflicto. Por lo tanto surge una discrepancia para transformar en forma de pretensión para una de las partes frente a la otra, con el fin de dar soluciones el presente conflictos.

Con lo anterior observamos que los conflictos laborales son la controversia encontrada en algún derecho a ejercitar, mismo que puede ser jurídico o económico, siendo el principal punto de partida de estas controversias con la ampliación o tutela de la ley, en cierto caso dicha tutela puede ser excesiva para el patrón y el trabajador, a nuestro criterio consideramos que es poco a lo que él merece, por poseer la fuerza del trabajo, por lo tanto podemos encuadrar a los conflictos laborales dentro de la relación laboral, en virtud de que es la única forma donde surgen éstos conflictos.

¹⁸ CABANELLA Guillermo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 1976, Pág. 150.

Por su parte el artículo 604 de la Ley de la Materia establece que corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo de hechos íntimamente ligados con ellos", se desglosa de este artículo las partes que en él intervienen, por lo tanto éstos conflictos laborales se pueden dividir en tres grupos:

EL PRMER GRUPO lo dividiremos en individuales y colectivos:

a) INDIVIDUALES: Son aquellos que afectan de carácter particular, independientemente del numero de trabajadores que en él intervenga.

b) COLECTIVOS: Son aquellos que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del numero de trabajadores o patrones que intervengan o participen en dichos conflictos.

Por lo tanto los conflictos colectivos se van a suscitar un grupo o sindicato de trabajadores y otro grupo de patrones, que van a tener por objeto el interés personal.

2. - Los conflictos laborales de acuerdo a su naturaleza:

A) JURIDICOS: Son aquellos se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o al incumplimiento del contrato, desde luego pueden ser individuales y colectivos de acuerdo al interés en pugna. Estos tienen por objeto la protección de que el trabajador en un momento dado exija el cumplimiento del contrato individual o colectivo de trabajo, siempre y cuando exista la afectación a su derecho.

B) ECONOMICOS: Son aquellos que tienden a la creación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo que deberán de registrarse en el futuro en las relaciones obrero - patronales, inter patronales e intersindicales.

3. -De acuerdo a las partes que en él intervengan:

A) OBRERO - PATRONALES: Estos surgen entre los trabajadores y motivo del contrato del trabajo.

B) INTER- OBREROS: Este surge entre la parte trabajadora con ellos mismos y se deriva del contrato de trabajo cuando dos o más personas se sienten afectados en sus intereses, siempre de carácter individual, es decir que por lo regular estos se derivan, de una cuestión de preferencia, en el caso de la ocupación de una nueva vacante o puesto de una nueva creación. El beneficio es una acción de preferencia, que consiste en que se le otorgue un mejor puesto de mejor jerarquía y obviamente una mejor retribución, la característica de este conflicto debe repercutir necesariamente en un patrón e inclusive en una sindicato, con el fin de reconocer esa preferencia. Por lo regular son esencialmente jurídicos, asimismo se pueden agruparse en sindicatos.

C) INTER - PATRONAL: Estos pueden surgir de las controversias entre patrones individualmente y éstos son agrupaciones patronales.

D) INTER - SINDICAL; Estos pueden surgir de las controversias que se susciten por la titularidad del contrato de trabajo o por la petición que se fije en el contrato ley.

Teniendo un esquema general de la clasificación de los conflictos laborales, daremos algunos conceptos acerca de los conflictos individuales o colectivos de su naturaleza jurídica y económica, ya sean obrero patronal, ínter obrero e interpatronal.

Para tal efecto los podemos definir de la siguiente manera;

Conflictos individuales jurídicos: Son aquellas diferencias surgidas entre los trabajadores y los patrones con motivo del contrato de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicos, pues la pluralidad de trabajadores no les quita el carácter individual al conflicto, ya que se desprende del interés en

punga (dentro de estos conflictos encontramos despidos, riesgos de trabajo, salarios devengados, horas extras, etc.).

Conflictos individuales económicos: estos se determinan por la naturaleza económica que se presenta como consecuencia de las condiciones de trabajo, provocando el conflicto de la relación laboral (dentro de éstos cabe señalarla la modificación o suspensión del Contrato Colectivo de Trabajo, etc.), es poco viable que el conflicto individual sea económico.

Conflictos colectivos Jurídicos: Estos debido a su condición requieren la existencia de un interés colectivo, cuando esa sanción afectare a las condiciones individuales de todos los trabajadores de la empresa, ejemplo (si se dejare de pagar el salario a dos trabajadores, este será individual, pero si dejare de cubrir a todos, el conflicto de vendrá de colectivo), o bien es el presupuesto de la controversia que sea generada por un grupo de trabajadores o por un sindicato en contra de un patrón o bien que el reclamo que haga un patrón sea a un sindicato, siempre y cuando el objeto materia de la controversia tenga su origen en la violación del contrato colectivo de las normas prescritas en la Ley.

Conflictos colectivos Económicos: Son aquellas manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicatos y uno o varios patrones, que se refieran a buscar un nuevo cambio en las condiciones generales del trabajo o fijar para el futuro una normatividad sobre dichas condiciones colectivas de trabajo.

Este tipo de conflictos en ocasiones puede llegar a tener repercusiones en la industria, en virtud de que cambie la técnica de producción o la maquinaria, o si bien es cierto por la implantación de nuevas normas de trabajo que regulen la producción y desarrollo en el trabajo, su procedimiento de este conflicto es regulado por los artículos 900 al 919 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Con el fin de distinguir los conflictos, citaremos el siguiente criterio jurisprudencial:

LA DISTINCION DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES COLECTIVOS.

"Según tiene establecido la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia, mediante jurisprudencia ampliamente ratificada, la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción ejercitada teniendo por objeto plantear una situación planteada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato; sé esta frente a un conflicto colectivo; y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente".

El criterio jurisprudencial antes mencionado confirma en realidad que el interés es que se va a clasificar el tipo de conflicto del cual estaremos en presencia de reclamar ante los Tribunales de Carácter Laboral.

Estos conflictos se distinguen de las controversias que se suscitan en materia civil, que a continuación expresamos algunas:

1. - En los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes, lo que no existe en los conflictos civiles.

2. - Los conflictos del Trabajo son eminentemente humanos en tanto que los conflictos civiles son generalmente patrimoniales.

3. - Los conflictos del Trabajo son de orden público; en cambio los conflictos civiles son de naturaleza privada.

4. - En los conflictos del Trabajo la ley y el Tribunal para impartir justicia, tratan desigualmente a los desiguales en cambio en los conflictos civiles las partes son tratadas en una situación de igualdad por la Ley y el Juez.

Si bien es cierto que el conflicto laboral, va a surgir por las controversias que se deriven de una relación de trabajo y que este de por medio un interés en pugna, es necesario definir la relación de trabajo, con el fin de entender a las partes que va a intervenir en la controversia de carácter laboral.

Por trabajo debemos de saber que es una manifestación humana que realiza el hombre con determinados objetos ya sea por conveniencia o por necesidad o bien por sentirse útil. Si bien es cierto que el trabajo es una actividad del hombre aplicada al mundo exterior, con independencia de sus resultados, predominantemente especulativo y practico en cuanto a dicha actividad se originan relaciones ordenada por normas que son principios que constituyen la base de su régimen jurídico de esta manera podemos establecer que la relación ordenada a la normatividad se da en la comunidad para regular la actividad del hombre con el fin de ser regulada por un ordenamiento legal alguno.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 establece lo que se debe de entender por Trabajo: y es " Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica, requerida por cada profesión u oficio, dicho concepto nos da pauta a establecer a la relación Laboral".

En la Relación de carácter laboral, intervienen dos sujetos en donde uno de ellos accede a prestar sus servicios y el otro se obliga a pagar por esos servicios, es decir que ante esto se origina una relación jurídica en la que ambas partes se deben derecho y se cumplen obligaciones, esto lo establece nuestra Legislación Laboral en su artículo 20, mismo que cita: " cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..." en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales consagrados en el artículos 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

Es el elemento más importantes en tal relación, ya que al prestarse un trabajo y no ser remunerado, no se le consideraría dentro del derecho laboral y por lo tanto se estaría en presencia de la violación de las Garantías Individuales que tiene cada persona ya que nadie podrá ser obligado a prestar servicio alguno sin una justa causa y sin su consentimiento.

La relación de trabajo: se puede definir como aquella prestación de un servicio en sí mismo, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo regulado por la ley de la materia, ya que si bien es cierto tiene lugar al amparo del acuerdo existente entre trabajador y patrón, también es cierto que en dicho acuerdo no se establece consecutivamente las condiciones bajo las cuales se realizara la actividad.

Por tal circunstancia la ley consigna, tales condiciones a efecto de que el trabajador se encuentre protegido de manera que en cualquier momento pueda ejercitar los derechos que corresponda, aún cuando no exista pacto expreso o por escrito.

Por su parte el Maestro Euquerio: Señala que relación de Trabajo: "Es a aquélla actividad por virtud de la cual una o varias personas participan en la producción, mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios empleadores o bien a una persona jurídica, con tal carácter bajo la dependencia de una remuneración, independientemente de la forma de satisfacerla."¹⁹

Con lo anterior podremos desglosar algunos elementos fundamentales en la relación laboral:

A) La existencia de la prestación del servicio, que consistirá en la realización de actos materiales por parte del trabajador.

B) La participación de dos sujetos.

C) Una subordinación que se da únicamente con las personas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada, esto quiere decir que existe la obediencia por parte del trabajador hacia la figura del patrón.

Al último elemento lo consideramos muy importantes toda vez que nos ayuda a diferenciar la relación de trabajo que existe con otros contratos de

¹⁹ GUERRERO Euqueri, Manual de relaciones exteriores Industriales, Edit. Porrúa, MEXICO 1971, Pág. 26.

prestación de servicios, el concepto de subordinación lo maneja la Ley Federal del Trabajo a partir de 1970 en que inicio su vigencia dicho ordenamiento jurídico.

Por su parte MARIO DE LA CUEVA: señalada que "El concepto de relación del Trabajo incluye el termino de subordinación para distinguir las relaciones regida por el derecho del trabajo de los que se encuentran regulados por otros ordenamientos jurídicos. y por subordinación se entiende de una manera general como aquella que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado el primero a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dada por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa"²⁰

Con lo anterior citaremos a continuación la siguiente jurisprudencia, en donde se conceptualiza la subordinación de la siguiente forma:

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE: Subordinación por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Con lo anterior podemos decir que la subordinación debe de existir de manera principal en toda relación laboral, la cual contara con dos elementos sustanciales:

1. - La obligación jurídica del trabajador de cumplir con las disposiciones en la prestación de sus servicios.
2. - La existencia de la facultad jurídica del patrón mediante el cual dictan ordenes e instrucciones, las que se consideren convenientes para todas y cada una de los objetivos de la empresa.

La relación procesal laboral: la componen dos partes que intervienen en el proceso de trabajo que sería el actor, demandando y el juzgador y de carácter excepciones los terceros que comparecen al juicio laboral y que verian afectada su situación jurídica con la resolución laboral

²⁰ DE LACUEVA Mario, OP-CIT, Pág. 150.

Con lo anterior entendemos como parte del conflicto laboral: a toda aquella persona que tenga un interés jurídico en el conflicto y que vea afectada su esfera jurídica patrimonial con el resultado del proceso, por lo tanto pueden ser parte en un conflicto laboral especialmente los trabajadores y los patronos y en materia colectiva los sindicatos sean patronales o de trabajadores.

No pueden ser considerados como parte a los Administradores, directores, gerentes o funcionarios de las negociaciones técnicamente, en virtud de que con la resolución definitiva de un conflicto del trabajo, no se vería afectada su esfera jurídica patrimonial.

Hecho lo anterior es de concluirse que el conflicto de carácter Laboral tiene su origen en la relación de trabajo.

2.3.1 TRABAJADOR.

Como parte del conflicto laboral y para tal efecto es necesario conceptualizarlo.

De acuerdo al artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, en su primer párrafo define al trabajador, como la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Por la palabra trabajador, entendemos que es toda persona que por cuenta propia o ajena realiza una actividad intelectual o material encaminada a un fin productivo, por lo tanto son trabajadores no solo aquellos que tengan como meta a un fin de producción material o intelectual de resultado económico, sino aún aquellos que no le perciben o que comprometen una actividad con fines desinteresados o fundados en razones de carácter familiar, amistosos o imperioso.

En efecto el trabajador es aquel sujeto del contrato de trabajo que se obliga a prestar un servicio o a ejecutar una obra por cuenta de uno o varios empresarios o de una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de estos, mediante una remuneración o gratificación alguna consignándose sus

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

obligaciones en el artículo 134 de la Ley de la materia, que en caso de incumplimiento esta en presencia de un conflicto laboral.

Del artículo 8 de la Ley en comento se desglosan los siguientes elementos:

1. - Un sujeto obligado: es una persona física o moral a través de un representante que se obliga a prestar sus servicios.

2. - Un objeto; es la obligación de prestar un servicio, a una persona física o moral.

3. - La naturaleza de la prestación.

a) **PERSONAL**: El servicio se hará en forma personal, por lo que el trabajador debe prestar sus servicios personalmente, por sí mismo y no por conducto de otra persona.

b) **SUBORDINADO**: En cuanto a este servicio se realiza en forma subordinada, es decir que con el deber de la obediencia, respecto al trabajador con el patrón. De aquí que el trabajador se realizara bajo las ordenes del patrón, sin embargo esta facultad tiene sus limitaciones, ya que únicamente deberá de referirse al trabajo y ejercitarse en su jornada laboral.

4.- **Sujeto favorecido o beneficiado**; persona físico o moral, en virtud de que el trabajador realiza una actividad humana, intelectual o material que provoca la fuerza productiva de un negocio, establecimiento o cualquier otro tipo de industria que genere una actividad lucrativa.

Para efectos de nuestro estudio es necesario hacer mención al Trabajador de Confianza, es una especie del genero trabajador, es decir que son aquellos empleados de confianza que por su responsabilidad que tienen, por sus delicadas tareas que desempeñan o por la honradez en que realizan sus funciones, cuenta con fe y apoyo esencial por parte del empresario o dirección de la empresa.

El artículo 9 de la Ley de la Materia, consagra que la Categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al supuesto de lo anterior se desprende las siguientes características.

a) La categoría de confianza, va a darse al efectuar las funciones que desempeñan y no por la designación del supuesto.

b) Son trabajadores aunque sean de categoría superior a los de base.

c) No conformar parte del sindicato de los trabajadores de base pero si se pueden integrar un sindicato con los trabajadores de la misma categoría.

d) No se les aplica de la misma manera las normas laborales en virtud de que estos son regidos por su ordenamiento legal correspondientes.

e) Un sector de los Trabajadores de Confianza son representantes del patrón.

f) Cuidan y vigilan los intereses del patrón y de la empresa.

Para tal efecto el trabajador de confianza cuando inicie un conflicto de carácter laboral, deberá de presentarlo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, toda vez que los mismos son regulados por otro ordenamiento legal.

Los conflictos laborales que pueda presentar el trabajador deberá de surgir dentro de la relación laboral, que pueden ser los siguientes:

Conflicto obrero-patronales, estos consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral, se presentan en los casos de incumplimiento, del contrato individual de trabajo o por la modificación, suspensión o terminación del contrato colectivo de trabajo o bien por la muerte de un trabajador en el que sus beneficiarios reclaman la responsabilidad por riesgo profesional a cargo del patrón, estos conflictos pueden ser colectivos o individuales de carácter jurídico o económico, de lo anterior se desprende que es una parte esencial del conflicto laboral.

2.3.2 PATRON

A este se le considera el sujeto en la relación laboral ya sea de carácter individual o colectivo. En el artículo 10 de la Ley de la Materia, establece que "...Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"; etimológicamente la palabra PATRON, deriva del latín PATEAR OLUS, que quiere decir Carga o Cargo de padre", tal puesto era designados a las

personas que tengan alguna obligación protectora con los individuos integrantes de la comunidad, los plebeyos o patricios ²¹

Con lo anterior entendemos que el patrón puede ser una persona física o moral, que se beneficia de los servicios del trabajador, en el primer caso, la existencia del patrón como persona física regularmente es un negocio o la pequeña empresa, ya sea supervisando los servicios de los trabajadores o compartir con ello las actividades laborales y por consecuencia en el segundo caso ese contacto se pierde entre los sujetos que integran dicha relación laboral, y la mano que se requiera de la clase obrera es canalizada por el sindicato en el caso del contrato colectivo.

Doctrinariamente la palabra Patrón": Se entiende como aquella parte en la relación laboral recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo ²²

Es de concluirse que el patrón: Es la persona física o moral que requiere los servicios de una o varias personas con el fin de obtener una producción, el cual estará obligado a otorgar una remuneración por ese servicio, consignándose sus derechos y obligaciones en los artículos 132 y 133 de la Ley Laboral, es decir en caso de incumplimiento de las obligaciones prescritas estará en presencia de un conflicto laboral independientemente colectivo o de carácter individual.

Por otra parte el patrón puede presentar la figura de la sustitución patronal: " Es la transmisión de la propiedad de la empresa o de sus elementos y obligaciones pasados, presentes y futuras derivadas y que se deriven de las resoluciones de trabajo."

Esta figura surge cuando el patrón realiza la venta de su empresa o negociación a otra persona, e incluso al propio estado, las obligaciones y derechos que le corresponde, el patrón anterior tendrá obligación con las nacidas

²¹ DE LACUEVA Mario, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 6 edición, Edit. Porrúa, México 1970, Pág. 203.

antes de la fecha de sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido este subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que la sustitución patronal no afectara la relación de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Además el trabajador estará obligado a dar aviso a los trabajadores o al sindicato de dichos cambios y sin este aviso los trabajadores podrán seguir considerando patrón al anterior y por lo tanto el término antes citado no correrá, si bien es cierto que el conflicto que surja entre un trabajador con el patrón antes de la fecha de sustitución será responsable solidariamente el patrón sustituto.

Dentro de la figura del patrón es necesario mencionar a la empresa en virtud de que es la parte fundamental para que se realice esta figura e inclusive el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, nos define a la empresa de la siguiente manera: " para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrantes y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

A este respecto hay empresas que realizan obras y servicios para otras empresas como el caso de la compañía Constructora I.C.A. que requieren los servicios de otras constructoras, dicha situación se encuentra previstas en el artículo 15 de la Ley de la materia.

Si bien es cierto que la empresa es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección, administración de la misma, por lo tanto va requerir de persona física para que lo represente, transmita sus ordenes, dirijan

²² IBIDEM, Pág. 203.

y coordinen las actividades de los trabajadores, es donde surge la representación patronal.

El representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo, las funciones que desempeña comprometen al patrón frente a los trabajadores en los siguientes ejemplos; cuando conceden menos horas de descanso, un aumento salarial, pago de horas extraordinarias, trabajar en días de descanso, ante esta situación el patrón estará obligado a responder sobre las prestaciones que se reclamen, o que se derive al incumplimiento de la relación laboral, surgiendo de esta manera el conflicto laboral ante los órganos jurisdiccionales del trabajo, quienes deberán administrar justicia pronta y expedita.

Es de concluirse que es una idea descabellada que los conflictos laborales puedan ser ínter patronales en virtud de que pueda ventilarse un conflicto entre estas sin tener la presencia de un interés obrero, pero caber hacer mención que en el artículo 700 fracción V hace referencia que puedan darse los "Conflictos obrero - patronales o entre sí", se consagra tal hipótesis categóricamente ya que resulta inconcebible que se suscite un problema entre patrones ya que todo problema que se presentare entre éstos e inclusive la sustitución patronal tendría que ventilarse en el Tribunal Civil. La naturaleza de estos conflictos es esencialmente jurídica, por lo regular estos conflictos son escasos ante los tribunales del trabajo, pero siempre se requiere de una acción previa a la de los trabajadores con los patrones o viceversa.

2.3.3 SINDICATOS.

Debido a que el trabajador se encontraba desprotegido tuvo la necesidad de agruparse con los otros trabajadores para compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador e incluso ante la legislación ya existente

De acuerdo al diccionario jurídico la palabra sindicato es la agrupación formada por personas de la misma profesión para la defensa de intereses económicos comunes.²³

Por su parte el legislador mexicano en la Ley Federal del trabajo en su artículo 356 nos define al sindicato, como a la asociación de trabajadores o patrones constituidos para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De las anteriores definiciones podemos decir que el sindicato es un grupo de personas para lograr defender sus intereses en un aspecto laboral ante la lucha de clases.

Si bien es cierto que el sindicato se puede confundir con coalición por tal motivo a este se le debe de entender como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses en cambio el sindicato es de carácter permanente y este se debe de registrar ante la autoridad correspondiente tanto los trabajadores como la clase patronal tiene derecho a constituirse en sindicatos, sin necesidad de autorización alguna y de ninguna manera se les puede obligar a formar parte de un sindicato.

La palabra sindicato se ha constreñido a ser utilizada en forma exclusiva al sector obrero por lo que el sector patronal ha utilizado la palabra asociación, que se debe de entender por esta a la unión de varios individuos, que convienen reunirse de manera transitoria para realizar un fin común que no este prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico.

Los sindicatos constituidos como personas morales tiene capacidad para:

- 1.- Adquirir bienes muebles.

²³ DE PINA Rafael, diccionario jurídico, edit. Porrúa México, 1992, Pág. 535.

2.- Adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su instrucción y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar sus acciones.

Estos tendrán la obligación de proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo respecto a su funcionamiento y a las actividades que realiza comunicará a la autoridad del trabajo sobre su registro que bien puede ser la secretaria de Trabajo y Previsión Social a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el caso de modificación de sus estatutos o directiva deberá de notificar dichas autoridades con él termino de diez días de anticipación acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, debiendo informar a la misma autoridad en el termino de tres meses sobre las altas y bajas de sus miembros.

TIPOS DE SINDICATOS

Los sindicatos de los trabajadores se clasifican de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en:

1.- **GREMIALES:** Son aquellos que se forman por trabajadores de una misma profesión o especialidad.

2.- **DE EMPRESA:** Esta se encuentra formado por trabajadores que prestan su servicio en una misma empresa.

3.- **INDUSTRIALES:** Son aquellos formados por trabajadores que presentan su servicio en dos o más empresas de la misma rama industrial.

4.- **NACIONALES DE INDUSTRIAS:** Son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios a varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o más entidades federativas.

5.- **DE OFICIOS:** Estas se encuentra formado por los trabajadores de diversas profesiones estos sindicatos solo podrán constituirse siempre cuando en el municipio de que se trae él numero de trabajadores de la misma profesión sea menor de veinte.

REQUISITOS.

1.- Para constituir al sindicato se requiere de 20 trabajadores en servicio activo o 3 patrones por lo menos.

2.- Los trabajadores que ingresan al sindicato deberán de ser mayores de 14 años.

3.- No puede ingresar los trabajadores de confianza.

4.- Que no exista la obligación de formar parte de un sindicato y por lo tanto los trabajadores y patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

REGISTRO.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión social en los casos de competencia Federal en Juntas de Conciliación y Arbitraje tratándose de la competencia local y para tal efecto los siguientes documentos se remitirán por duplicado:

1.- Copia de la autorización del acta de asamblea constitutiva.

2.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, de empresa o establecimientos en los que se prestan los servicios.

3.- Copia autorizada de los estatutos para tal efecto ellos tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos de elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular y programa de acción.

El Registro de un sindicato podrá negarse únicamente en los siguientes casos:

1.- Si el sindicato no se propone con la finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

2.- Si el sindicato no se constituyó con 20 trabajadores o 3 patrones por lo menos.

3.- Si no se exhibieron los documentos que deben acompañarse con la solicitud del registro.

Una vez satisfecho los requisitos anteriores ninguna autoridad podrá negar el registro, una vez presentada la solicitud la autoridad tendrá un termino de 60 días para resolver y si no resuelve los solicitantes podrán requerir a la autoridad para que dicte resolución y si no hay respuesta en él termino de tres días siguientes a la fecha de la solicitud se tendrá por hecha para los efectos legales a que haya lugar, quedando la autoridad obligada a expedir constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

El registro de un Sindicato pondrá cancelarse únicamente por disolución del mismo o bien por dejar de tener los requisitos legales.

Al momento de disolver un sindicato deja de existir de hecho y de derecho, esto se disolverá de la siguientes forma; ,

1.- Por el voto de las 2/3 partes los miembros que integran el mismo.

2.- Por haber transcurrido él termino que se hubiera establecido en los estatutos esta puede prestarse de manera excepcional en virtud de los que existen, sindicato a tiempo fijo o de terminado. Una vez disuelta genera como consecuencia la liquidación al patrimonio sindical.

Es de concluirse que a los sindicatos se les considera como parte del conflicto laboral, toda vez que al pertenecer a la integración de una empresa en representación de la voz trabajadora y surja una diferencia entre los trabajadores por la implantación de nueva normas a ese contrato va a generar un conflicto.

Además estos sindicatos tienen acción para plantear un conflicto de carácter económico de buscar la mejoría salarial en el caso de que el patrón pretendiera planear la supresión a los salarios o bien a la reducción de los trabajadores.

2.3.4 TERCEROS

Es de manifestarse que en el conflicto laboral también puede existir un tercero interesado, es decir que las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto laboral independientemente de su naturaleza las cuales están facultadas para intervenir en el juicio comprobado sus intereses jurídicos ante las autoridades correspondientes.

2.4 FASES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Nuestra idea de enfocarnos al procedimiento Ordinario que se conforma en tres etapas, pero antes de estos siempre debe de existir una acción, para tal efecto es necesario comenzar con lo siguientes:

PRESENTACION DE LA DEMANDA.

Es la llave de la justicia que abre el procedimiento, es decir es la base sustentadora del mismo y a su vez es propiciadora de diversas consecuencias, con la demanda el actor da por inicio al ejercicio de la acción y se plantea en forma concreta sus pretensiones al juzgador, aquí se utilizan tres vocablos distintos; demanda, acción o pretensión.

DEMANDA: Es la petición formulada es una parte (actor) que se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento y obligar a un tercero a cumplir esa obligación.²⁴

En realidad la demanda es simplemente el punto de partida del proceso, y en sentido estricto es el vehículo de las pretensiones que se hace valer ante la autoridad jurisdiccional reclamando su intervención, frente a un tercero, es decir que se trata de un acto de voluntad, sin embargo esa voluntad podría estar determinada por un estado de necesidad.

Con lo anterior podemos considerar a la demanda, es el acto por medio del cual una de las partes se ve afectada en sus intereses laborales, por lo que

solicita la intervención del órgano jurisdiccional para que este desarrolle el procedimiento respectivo, con el fin de que se resuelva favorablemente el conflicto que se le ha sido planteado.

Por lo tanto a la Acción, la consideramos como el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional, es decir que se trata de un derecho público subjetivo integrado en el derecho constitucional de petición, que tiene toda persona de mover y mantener activa la maquinaria estatal del órgano jurisdiccional, para obtener la satisfacción jurídica de sus intereses.

Pretensión: no es otra cosa sino el contenido substancial de la acción, dirigida hacia el estado, difícilmente en contra de éste, es decir que la pretensión se lanza en contra de una persona determinada para que conceda lo que se le pide.

Para la distinción entre los tres preceptos en estudio nos remitimos a Guasp; quien lo hace de la siguiente manera; " concedido por el estado del poder de acudir a los tribunales de justicia para formular las pretensiones (derecho de acción), el particular las puede reclamar por cualquier bien de la vida, frente a otro sujeto distinto de un órgano jurisdiccional (pretensión procesal), iniciando para ello, mediante un acto específico (demanda) el correspondiente proceso"²⁵

De lo anterior es de concluirse para la presentación de una demanda deben de contenerse los tres puntos anteriormente señalados.

REQUISITOS DE LA DEMANDA.

La ley Federal del Trabajo es parca al determinar los requisitos de la demanda, en realidad se desprende de manera general.

La demanda deberá ser por escrito que deberá de contener lo siguientes:

- a) Determinación de la Junta competentes (artículo 700).
- b) Nombre y domicilio del actor (artículo 739).

²⁴GOMEZ JARA Cipriano, Derecho Procesal del Trabajo, edit. Porrúa, México, 1990', Pág. 120.

²⁵ Instituto de Investigaciones jurídicas de al UNAM, OP-CIT, Pág. 250.

Este requisito es fundamental, toda vez que con ello se establece con precisión quien es el que asume tal papel, verificando si se tiene capacidad para remover en juicio, del mismo se deriva otro requisito importante tratándose de representantes o apoderados, que deberá acompañar a la demanda el poder que se les acredite como tales. Si bien es cierto el domicilio es importante puesto que en el mismo se recibirán toda clase de notificaciones y documentos que se deriven del presente juicio.

c) Nombre y domicilio del demandado (artículo 712 y 739).

Por lo que hace a esta disposición el trabajador siendo actor no está obligado a conocerlo y por ende a expresarlo en su escrito de demanda, pero es de una condición esencial precisar el domicilio de la empresa, establecimiento, oficio o lugar de trabajo en donde labora o laboró, ya que con este dato la Junta podrá imponer la reclamación al demandado por medio del emplazamiento a juicio.

d) Prestaciones específicas que reclama el actor (artículo 685).

Este se deriva de toda aquellas prestaciones que reclame el actor, como son o pueden ser la indemnización por despido injustificado, pago de horas extras, una reinstalación o prima de antigüedad, etc., cabe advertir la importancia que reviste el mismo, toda vez que den o existir peticiones no existiría alguna razón para interponer la demanda.

e) Los hechos que el actor funde su petición explicándose claramente (artículo 685).

Una vez echo lo anterior se procederá a notificar a las partes con 10 días de anticipación a la audiencia.

Cuando se notare alguna irregularidad en el escrito inicial de demanda, la junta prevendrá al actor para que lo subsane dentro del término de 3 días hábiles.

Si en dado caso faltare por notificar a alguna de las partes, la junta de oficio volverá a señalar día y hora para la celebración de la audiencia, es necesario clasificar a las tres etapas del procedimiento para el mejor desarrollo de

nuestro trabajo.

2.4.1 CONCILIACION.

El diccionario jurídico de la UNAM define a la Conciliación de la Sigüientes Manera:

"Como el acuerdo al que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso.

Es asimismo el actor por medio del cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas"²⁶

Con lo anterior entendemos a la Conciliación como el hecho de componer a sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí, esto obedece a la idea de que la conciliación es una institución, que tiene por objeto alcanzar el cuerdo convencional de las partes, y no la determinación en sí de quien tiene o no la razón, para tal efecto citaremos ahora una interesante posición de la Suprema Corte, con relación a la Conciliación, ya que a través de ella nos da la esencia de dicha figura.

CONCILIACION ESENCIA JURIDICA DE LA .- Conciliación es la parte del proceso laboral, que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresad por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Carta Magna, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte los tramites molestoso y engorrosos, a las partes que son tardados en múltiples ocasiones, que en un juicio en la forma establecido por nuestras leyes, por otra el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajadores dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir, en todas estas situaciones, se

²⁶ BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Op-cit. Pág. 136.

han buscado formas conciliatorias que permiten al patrón reconocer su responsabilidad directa e indirecta en un acto derivado del trabajo y de ahí que la formulación de nuestro procedimiento laboral esta encaminado en esencia a encontrar esas formulas con ayuda de la autoridad del Trabajo."

De lo anterior podemos decir que la conciliación:

Es una institución dentro del procedimiento laboral, que se concierte en la fase inicial de todo proceso, ante esta fase se resuelven el 40% de los conflictos que se ventilan ante los órganos jurisdiccionales del trabajo, la cual se constituye en la etapa procesal obligatoria, es decir que en este el juicio laboral se puede agotar, en donde las partes afectadas, podrán entablar un dialogo en presencia de la autoridad, a través de propuestas para solucionar el conflicto, sin obligación de reconocer o negar los hechos ni de rendir pruebas, buscando un entendimiento directo o amigable para encontrar la solución mediante un acuerdo conciliatorio que el propio órgano jurisdiccional deberá de aprobarse.

La etapa conciliatoria se desarrolla con forme a lo establecido en el artículo 876 de la Ley Laboral de la siguientes manera:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados.

Aquí se obliga a que las partes del conflicto concurren a la audiencia en forma persona, toda vez que son las interesadas de que el mismo se resuelva, aceptando o no las propuestas que recíprocamente se plantearían.

Por lo que hace a las personas morales, lógico es de sabe que personalmente no pueden acudir a juicio, por lo que habrá de hacerlo quien tenga el carácter de funcionario con las facultades necesarias para tomar decisiones que permitan llegar a un acuerdo dentro; de estos pueden ubicarse al administrador único o al presidente del consejo de administración de dicha persona moral o bien a los representantes legales que acredite con el testimonio

notarial tener las facultades requeridas.

II.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas conciliatorias entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Este dispositivo representa un imperativo legal para que la junta a través de sus funcionarios procuren avenir a las partes en conflicto, haciéndole de su conocimiento acerca de sus obligaciones y derecho, proponiéndole soluciones para arreglar el conflicto con el fin de que terminen de la forma más equitativa su posible confito, no obstante que las partes no están obligadas a la conciliación.

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

En el caso de llegar a un arreglo conciliatorio para ambas partes, deberán de celebrar un convenio que este aprobado por la junta, misma que de aprobarlo lo elevara a categoría de cosa juzgada, garantizando así la seguridad jurídica en el proceso, pues una vez celebrado y debidamente cumplimentado el mismo, no podrá volverse a llevar a cabo el mismo órgano jurisdiccional.

IV.- Las partes de común cuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliar 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.

Esta petición hecha por las partes para el diferimiento y suspensión de la audiencia tiene como finalidad que las partes reflexionen sobre los términos propuestos para la solución del conflicto, de esta manera se alarga el periodo conciliatorio.

V.- Si las partes no llegan a un arreglo, se les tendrá por inconformes

con todo arreglo, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

Con esta disposición se refuerza el criterio de que la conciliación no es obligatoria para las partes, pero la junta tiene la obligación de exhortar a las partes a que concilien sus diferencias, sin que ello signifique que las partes puedan lograr dirimir sus diferencias y llegar a un convenio en cualquier momento del procedimiento antes de la resolución.

Es el caso de la negativa se pasara inmediatamente a la segunda etapa del procedimiento respectivo.

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y deberán de presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Es visible que si las partes no concurren en la etapa conciliatoria se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio, por otra parte en el último párrafo de esta fracción se les impone la obligación a las partes de que se presenten personalmente a la siguiente etapa, que al momento de iniciarla, el presidente de la junta estará obligado a exhortar a las partes a que concilien sus diferencias.

Es conveniente hacer notar que el hecho de que el demandado proponga al actor alternativas de solución, no quiere decir que con ello reconozca el derecho invocado por el accionante ni que este obligado al pago de las prestaciones reclamadas.

Es de concluirse que efectivamente este periodo es una etapa preprocesal para solucionar el conflicto antes del arbitraje.

2.4.2 CONTESTACION DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Una vez concluida la etapa conciliatoria la junta acordara que se tenga por cerrada la misma, y se continué con la siguiente etapa procesal:

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Laboral, la etapa de demanda y excepciones se desarrollará de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) El presidente de la junta exhortará a las partes y si estas persistieren en su actitud dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.
- b) El actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios.

Si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos establecidos omitidos o no subsanare las irregularidades que se les hayan indicado en el planteamiento de las adiciones de la demanda la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

En este instante el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda precisando los puntos petitorios y subsanando las irregularidades que se les hubieren indicado.

Por modificación se entiende que se plantea en los siguientes supuestos:

- a) Cuando únicamente se aclara o precisa la ambigüedad, oscuridad o confesión en los hechos, el demandado tiene la obligación de contestar en ese momento.
- b) Es el caso de ampliación o adición de los hechos por equidad y a petición de parte, se suspenderá la audiencia para dar oportunidad de defensa sobre el particular y prepara pruebas necesarias para acreditar los extremos señalados en su escrito inicial de demanda.
- c) Otro de los supuestos, es el planteamiento de nuevas acciones que

implique cambiar la naturaleza de la acción intentada y que en realidad representen una demanda, ante tal situación debe desistir porque la junta se vería impedida para subsanarla.

Ante tal criterio se debía de que no se afecta de ninguna manera a los trabajadores siempre y cuando se dejen a salvo sus derechos, por lo que hace a las nuevas acciones, pues el hecho de que no se acepte en el presente juicio no significa su extinción.

II.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a darle contestación oralmente o por escrito, en el cual estará obligado a entregar copia simple al actor de lo contrario la junta lo expedirá a su costá.

Dicha contestación deberá contener los siguientes elementos.

- A) Nombre y domicilio del demandante refiriéndose a los hechos del escrito inicial de demanda, así como en algunos caso, nombre de las personas a quienes se faculta como apoderados, aunque en materia laboral es más flexible, que esto se dé en la primer comparecencia.
- B) En esta etapa él demandado se refiere a cada una de las pretensiones y hechos argumentados por el actor en su demanda y en su caso la modificación.
- C) En la tercera parte él demandado, niega o afirma el derecho aducido por el demandante y fundamenta su respuesta con fundamento en el artículo relativo a la ley.
- D) En esta parte se hacen valer las excepciones y defensas que el demandado oponga en contra de la acción del actor.
- E) Contener los puntos petitorios o síntesis concreta sobre la petición del demandado.

Cabe destacar que la contestación de la demanda configura la

respuesta que da el demandado a las razones de hecho y derecho que dice al actor, constituyéndose en forma esencial el proceso, pues con ellas se determina la litis o los puntos de controversia y se integra la relación jurídica del proceso.

En nuestro sistema procesal laboral el acto de la Contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace al órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda.

VI.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, firmándolas o negándolos y expresando los que ignore cuando no le sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estima convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tenga por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, impondrá la confesión de los hechos. La aceptación de los hechos no entraña la aceptación del derecho.

Para tal efecto citamos las siguientes tesis jurisprudencia:

DEMANDA, SE TENDRÁ POR ADMITIDOS LOS PUNTOS DE LA MISMA QUE NO SEAN CONTESTADOS. De acuerdo con los términos en que esta redactado el artículo 518 de la Ley Laboral, no basta que la demandada niegue la demanda en términos generales para tenerlos, controvirtiéndola en su integridad, sino que tiene que referirse a todos y cada uno de los hechos de la misma, afirmándolos o negándolos, señalando los que ignore, para tal efecto de que la parte actora esta en condiciones de conocerlos y ofrecer las pruebas que estime pertinentes, y de no cumplirse con tal requisitos, los hechos no controvertidos deberán tenerse por no contestado y por consiguientes, admitidos.

AMPARO DIRECTO 6063/64 Marcelino Heredia Fuentes, 10 de febrero de 1965. Cuarta Sala informe 1965, Pág. 19.

En este caso es de hacerse notar que si la parte demanda no concurre a la audiencia se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo pero esta puede ofrecer pruebas en contrario si acude a la etapa respectiva.

Por otro lado en la propia contestación el demandado podrá reconvenir al actor, respecto a las pretensiones que considera convenientes a la acción intentada.

Para tal efecto consideramos que la excepción, es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, a bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner termino a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente luego las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante.

Por lo tanto la Defensa, es la oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, si no al reconocimiento del derecho material sino la pretensión que se establece en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción.

V.- El que él demandado oponga la excepción de incompetencia no lo exime de contestar la demanda, toda vez que de no hacerlo y de declararse competente la junta del conocimiento, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Este dispositivo legal dispone que el demandado oponga una excepción dilatoria referente a que la junta del conocimiento, no fuere competente para resolver el conflicto, no exime al demandado, a contestar su demanda, es

decir que dicha excepción deberá de interponerse como incidente de competencia, al momento de contestar la demanda.

VI.-Las partes podrán por una sola vez, replica y contrarréplica brevemente, asentándose en el acta, si lo desean, sus manifestaciones, con las que pretende fijar claramente la litis.

De esto se desprende que la replica y la contrarréplica no es potestativa como una facultad de aducir razonamiento o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o en la contestación de la misma, respectivamente pero sin variar la litis, por lo tanto que si se incurriese en esa variación, ya no se trataría propiamente de una replica, sino de la modificación o ampliación de la demanda, fuere del momento procesal oportuno, y del mismo modo si la contra replica se planteara hechos o situaciones jurídicas no cuestionados en la demanda sería incongruente.

VIII.- Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o a bien a solicitud del mismo, la junta acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro del termino de 5 días siguientes.

Conforme a este dispositivo legal, la reconvencción deberá de referirse a las reglamentaciones relativas a la relación laboral, ejemplo: deudas por el patrón por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, etc.

VIII.- Una vez concluido el periodo de demanda y excepciones se pasara inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas, si en dado caso de que las partes estuvieren de acuerdo con los hechos y la controversia quedara reducida a un punto de derecho, se declarara cerrada la instrucción.

En cuanto a la etapa de estudio, es importante saber las

consecuencias resultan por no comparecer a esta.

1.- Si el actor es el que no comparece, se le tendrá por ratificada y reproducida su demanda, perdiendo el derecho de subsanarla en su caso.

2.- En el caso de que el demandado sea él quien no comparece se le tendrá por contestad la demanda en sentido afirmativo y solo tendrá oportunidad de ofrecer pruebas en contrario, es decir para demostrar que el actor no esra trabajador y que no existió el supuesto despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

3.- En el caso de que no comparezcan las partes a la audiencia, se llevara cabo de cualquier manera, toda vez que la demanda sea ratificada de oficio. Procediendo con la siguiente etapa procesal

2.4.3 OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Es importante conocer el concepto de pruebas para el mejor estudio del tema que vamos a analizar. :

Es la acepción gramatical Prueba: implica razón, demostración, documento, testimonio, hacer patente la verdad o falsedad de algo.

Por su parte Pallares nos dice que: la prueba, es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho o de la verdad o falsedad de una proposición y que de probar es evidencia algo, esto es lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales, es el establecer una perfecta congruencia en la idea que tenemos y en la cosa misma de probar.²⁷

A nuestro criterio sostenemos que la prueba no consiste en evidencia a existencia de un hecho sino el de verificar un juicio a lo que es igual a demostrar su verdad o falsedad. Por lo tanto el objeto de la prueba es el hecho y el fin de

²⁷ BERMIUDEZ CISNEROS Miguel, Op-cit, Pág. 94.

esta, es el establecimiento de la verdad mediante el procedimiento respectivo.

En este sentido proseguiremos estudiando el desarrollo de la siguiente etapa procesal, que es el ofrecimiento y admisión de pruebas, esta etapa es la última del proceso ordinario, mediante la cual el actor pone a disposición del órgano jurisdiccional del Trabajo, todos los elementos de prueba que pretende comprobar su situación o acción y el demandado a su vez ofrece sus pruebas a fin de comprobar sus excepciones y defensas y se acredite la veracidad o falsedad de los hechos.

La Ley ofrece como regulación de dicho paso procesal una redacción bastante sencilla que se encuentra fundamentada en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las siguientes reglas:

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 de la demandada.

La presente etapa se abre permitiendo que el actor ofrezca aquellas probanzas que tienden a demostrar los hechos de la demanda y que se conocen como directas. De igual manera se le concede el derecho a la parte demandada de ofrecer las pruebas que considerará convenientes respecto a su contestación y el de objetar las de su contrario de igual oportunidad se le debe de dar al actor.

La Ley permite ampliamente el hacer uso de todos los medios de prueba limitándose solo a aquellos que no sean contrarios a la moral, al derecho y a las buenas costumbres que tengan relación con los hechos controvertidos y con la litis planteada y que al ofrecerlas se acompañen de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Por lo que resulta que las objeciones, estas son los obstáculos por razones jurídicas que motivan a que la parte contraria si los conoce las oponga con objeto de que se desechen o no sean admitidas las pruebas respectivas, bien porque es ociosa o intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o bien por que algún documento esté alterado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, etc.

Las pruebas que se ofrezcan deberán ser concretas y particularizadas precisando las circunstancias que a juicio de quien reparo que crezca de valor la prueba.

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con los hechos controvertidos por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa respectiva.

Así en caso de que el actor necesite ofrecer nuevas pruebas relacionada con los hechos desconocidos que se desprendan en 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 este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Esta disposición legal se otorga la suspensión de la audiencia par que el actor pueda preparar las pruebas relacionadas con los hechos que le eran desconocidos hasta el momento de la contestación de la demanda, con tal disposición se obedece al principio de equidad y equilibrio en al relación procesal en virtud de que la parte demandada gozara del mismo principio en la segunda etapa del procedimiento laboral cuando la demanda es amplia o adicionada con nuevos hechos, en donde dicha suspensión le da oportunidad a contestar la ampliación y de preparar las pruebas relativas ala litis planteada.

Las partes en su oportunidad podrán ofrecer pruebas relacionadas con las ofrecidas con la contraparte y con la condición de que se haya cerrado la etapa respectiva.

Una vez concluida tal etapa la junta no podrá admitir nuevas pruebas salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas de testigos.

III).- Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las más usuales que regula la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XII.

Con relación a esta disposición el artículo 776 expresa los medios de prueba que se puedan admitir ante las juntas de conciliación y Arbitraje, dentro de estas se consideran las siguientes:

- a) confesional
- b) documental
- c) testimonial
- d) pericial
- e) inspección
- f) la presuncional
- g) La instrumental de actuaciones y
- h) Las fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Concluido el ofrecimiento, la junta resolver inmediatamente sobre las pruebas que admita o las que deseche.

La admisión de las pruebas, deberán estar relacionadas con los hechos controvertidos, señalando día y hora para su desahogo, de ser este necesario la junta señalará expresamente las que deseche, motivando y fundamentando debidamente la causa de su desechamiento, en el mismo acuerdo la junta ordenará en su caso la preparación de las pruebas como son: Girar oficios que se requieran para recabar información o documentos que deben de expedirse por alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya testigos o peritos, y en general dictar las medidas necesarias a efecto de que el día y hora en que se celebre la audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas sobre el auto a

que hicimos referencia y contar con los elementos necesarios par allegar al conocimiento de la verdad que es la base esencial para una justa retribución equitativa del conflicto.

2.4.4. DESAHOGO DE PRUEBAS

La ley es muy clara en fijar treinta días como máximo para el desahogo de las pruebas, pero en la practica cotidiana no se cumple dicho termino, toda vez que por es exceso de trabajo, la agenda se encuentra saturada y se señala como fecha de desahogo hasta en mas de dos meses, esto da motivo al retraso del procedimiento, por consecuencia de la obtención de un laudo.

Es de vital importancia señalar que el artículo 881 de la ley de la materia establece que una vez que ha concluido esta etapa se admitirán las pruebas relativas a hechos supervenientes o a la tacha de testigos.

Una vez concluido el periodo de admisión y desahogo de las pruebas, las partes podrán formular sus alegatos y previa certificación de que no queden pruebas pendientes por desahogar se declarara cerrada la instrucción y en consecuencia se pasaran los autos a proyecto de resolución de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 885 de la Ley de la materia.

2.4.5 ALEGATOS

Respecto a la figura de alegatos, podemos decir que es el estudio que realizan de manera breve las partes, en donde son examinadas las pruebas rendidas por cada una de ellas en relación con los hechos afirmados en la demanda y por consecuencia en la contestación de la misma, para demostrar su exactitud o inexactitud de la acción, hecha valer por la parte actora, con el fin de orientar al juez en sus conclusiones al momento de dictar resolución.

Por otra parte al momento de que la junta valore las pruebas al dictar resolución deberá tomar en consideración los tres sistemas que a continuación se

expresan:

1.- Libre: Se establece una libertad absoluta para la apreciación de las pruebas sin mas limite que la razón y el criterio jurídico del juzgador.

2.- Legal: El juzgador carece de libertad para la probanza convirtiéndose en una aplicación de la ley.

3.- Mixto: en este se juntan las dos anteriores en donde el juzgador aplicando su criterio jurídico en las reglas de la lógica decide el fin de los conflictos.

Es de concluirse que al hablar del procedimiento ordinario ante las Juntas de conciliación y Arbitraje, se hace con el fin de tener un estudio más amplio para el tema en comento de nuestro trabajo de tesis, a fin de que en el siguiente capítulo hablemos definitivamente de la resolución laboral.

2.5 DECLARACIÓN DE CIERRE DE INSTRUCCION

En el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, nos precisa que : Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguiente formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo..."

En consecuencia se pasa al proyecto de la resolución en forma de Laudo.

LA RESOLUCION LABORAL

El diccionario jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas, define a las resoluciones judiciales de la siguiente manera:

"Resoluciones Judiciales: Son los pronunciamientos de los jueces y de los tribunales a través de los cuales acuerdan determinaciones de tramite o deciden cuestiones planteadas por las partes, incluyendo las resoluciones del

fondo del conflicto"²⁸

Por su parte el Maestro Cabanellas; En su teoría general del proceso; nos dice que debemos de entender por resolución judicial lo siguientes: "Toda decisión o providencia que adapta un juez o tribunal, en el curso de una causa contenciosa o de un expediente de jurisdicción voluntario, sea a instancia de parte o de oficio"²⁹

Con lo anterior, podemos decir que la resolución judicial; es la decisión o determinación emitida por un órgano jurisdiccional, dentro de un procedimiento judicial, contenciosos o no, por la que se resuelven cuestiones de trámite o de fondo planteadas en la litis.

CARACTERISTICA

-Son resoluciones que atienden a l marcha y desarrollo del proceso.

-Son dictadas de oficio por el órgano jurisdiccional o a petición de partes.

Sus efectos que proceden son de dos tipos:

a) Efectos procesales: Estos acuerdos de trámite permiten, impulsan y preparan el conocimiento y decisión del conflicto planteada.

b) Efectos Materiales: Los acuerdos obligan a lo expresamente ordenado o determinado en los mismo, constrañendo a las partes a su contenido y as las consecuencias que en dado caso se presentaren por el incumplimiento que se pudiera desprender de la resolución final del conflicto.

II.- AUTOS INCIDENTALES O RESOLUCIONES INTERLOCUTORIAS: Según la Ley Federal del Trabajo; son aquellos que resuelven un incidente dentro o fuera del juicio.

Si bien es cierto que de esta disposición legal se desprende la palabra

²⁸ GOMEZ LARA Cipriano, Teoría General del -derecho Procesal Edit. UNAM, 1983. Pág. 315.

²⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, edito UNAM.

incidente; Es toda cuestión que se presenta durante el procedimiento o después de dictar resolución que entre otras palabras es el laudo, dicho incidente esta previsto por la Ley como tal, como cosa accesorio, secundaria, en virtud de que es de manera optativa de que se ofrezco no; no forma parte del procedimiento mismo; pero cuando se llega a dar se debe de agregara a él, por lo tanto la secuela del proceso es una y la del incidente es otra.

De acuerdo a lo expuesto con anterioridad podemos desprender sus características de acuerdo a la siguiente manera:

-La resolución incidental no atiende el fondo, sino a una cuestión secundaria dentro del juicio.

Es decir que no se refiere a una cuestión propia del procedimiento en sí, sino a un planteamiento expreso de las partes, que la misma ley establece, por lo que una vez que planteado deberá de resolverse y agregarse al juicio principal.

Con lo anterior se desprende los siguientes Efectos;

a) Efectos procesales; En cuanto a los incidentes, materia de estas resoluciones, puede ser de previo y especial pronunciamiento, en cuyo caso se suspenden el curso del procedimiento principal hasta en tanto sean resuelto, o bien pueden o no poner obstáculo al desarrollo del procedimiento, en cuyo caso habrán de resolverse conjuntamente con lo principal.

b) Efectos Materiales: Los efectos materiales estarían en función de su contenido o alcance, verbigracia, es decir un incidente de falta de personalidad, que declarándose procedente deja sin comparecencia a una de las partes, con las consecuencias inherentes al momento procesal en que se dicten o resuelvan.

III.- LAUDO: Cuando decidan sobre el fondo del conflicto, este último tipo de resolución es el que atañe al tema que nos ocupa, por lo que a él,

habremos de referirnos sin que ello signifique una importancia menor de los otros dos tipos de resoluciones.

2.6 LAUDO.

Dentro del proceso laboral existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal; que es el ordinario denominada Laudo y la Extraordinario, esta se compone por la composición, convenio, conciliación, auto composición, caducidad.

El término Laudo, voz verbal de Laudare, de laus, laudis, significa alabar, alabanza y consecutivamente en la edad media recibió otros significados "fallas como arbitrio".

en nuestros días la palabra Sentencia y Laudo, en materia de Trabajo se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica se distinga.

Por su parte el Doctor Néstor de Buen; nos informa que:

"El Laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las Juntas acerca de las controversias sostenidas por las partes"³⁰

Por su parte TENA SUCK; Conceptualiza el Laudo de la siguiente forma: "Laudo es el acto jurisdiccional en virtud del cual la junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho"³¹

Con lo anterior podemos concluir que el Laudo; es la resolución que pone fin al conflicto, condenando o absolviendo a la parte demandada, a fin de que la parte que obtuvo solicite la autoridad correspondiente la ejecución del mismo.

Si bien es cierto que con el Laudo culmina la función jurisdiccional de

³⁰DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1988, Pág. 489.

³¹ TENA SUCK Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1990, Pág. 489.

los Tribunales del Trabajo, denominados en nuestro país Juntas de Conciliación y Arbitraje, denominación que obedece tanto al hecho de que se está en presencia de un órgano tripartito, (reunión de representantes de los trabajadores y patrones y uno del Gobierno), en donde el proceso laboral abarca dos periodos de los cuales ya comentamos con anterioridad que sería la Conciliación y el Arbitraje: el primero con objeto de buscar el avenimiento de las partes respecto al conflicto planteado, y el segundo que una vez fracasada la anterior tiene por objeto resolver el conflicto.

A este respecto es conveniente destacar, que la figura del Arbitraje Laboral de acuerdo a la legislación, tiene relación con el arbitraje privado, ya que implica la facultad de un tercero que viene hacer el órgano jurisdiccional del trabajo, con el fin de conocer y resolver conforme al procedimiento especial, ordinario, de conflictos colectivos de naturaleza económica o todo tipo de conflictos del trabajo en donde el laudo es la denominación que la ley otorga al acto que resuelve y pone fin al fondo de la cuestión planteada.

CARACTERISTICAS DEL LAUDO.

La primera característica de los laudos, le otorga la propia ley de la materia, en su artículo 841 que dice: que se dictaran a verdad sabida y buen fe guardada y apreciando - Los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las palabras, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

No obstante en la disposición legal, no se debe de olvidar, que ello implica que la Junta puede pasar por alto las garantías individuales.

La apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, no es solo una característica que surja de manera caprichosa y aisladamente en el laudo, sin

oque resulta una consecuencia del principio rector que informa el criterio de aplicación e interpretación del derecho del trabajo y que se encuentran consagrados en los artículos 2, 2 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establecen que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, en virtud de que el trabajo es un derecho y un deber social, el cual esta prohibido considerarlo como si fuera una mecánica como se le consideraba en los tribunales del orden común, el trabajo deberá de prestarse en condiciones que Aseguraren la libertad, dignidad, la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Para Néstor de Buen, la expresión a "Verdad Sabida y Buena Fe guardada", corresponde a un tipo de juzgamiento, en donde el juzgador quine resuelve deben de esta a su propia impresión de los hechos, que a una valoración de cada uno de los medios de prueba presentados por las partes.³²

Con lo anterior se caracteriza la figura del laudo desde un punto de vista material estableciéndose la base esencial de diferenciación con otras figuras similares en cuanto a su objetivo, como la Sentencia Civil, es decir que es el instrumento que en fin norma al proceso o el medio en virtud del cual el órgano jurisdiccional competentes, aplica la norma al caso concreto, diciendo en cuanto al fondo de la cuestión planteada por las partes.

En efecto la Sentencia Civil es dictada por un juez o tribunal del escrito derecho, en el cual se siguen los criterios estrictos de interpretación de las normas del derecho civil y que son propias del derecho privado, con inflexible apego a la cuestión planteada por las partes y a las normas o disposiciones legales en que funden sus pretensiones.

En cambio los laudos; son dictados por tribunales que tienden a seguir los principios de justicia social que corresponde a su finalidad.

³² DE BUEN LOZANO Néstor. Op-Cit. Pág. 497.

Si bien es cierto que el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los Laudos deberán expresar la motivación y fundamentación legal en que se apoyen de igual manera constituye un requisito esencial en la Sentencia Civil, lo que ha llevado a distinguidos Juristas a Afirmar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son verdaderos Tribunales de Derecho y no de Equidad.

Por otra parte Consideramos que si bien es cierto los Tribunales Laborales, se encuentran obligados a fundar y motivar sus resoluciones, ello obedece a que nuestro sistema constitucional, así lo establece y la justicia laboral no puede pretender, quedar ajena o al margen del marco de las Garantías de Legalidad y Seguridad Jurídica, que se encuentran consignadas en los artículos 14 y 16 Constitucionales.

Simplemente lo que sucede es que mientras en los tribunales del fuero común puede operar en ellos la equidad como comentario en la interpretación de la ley, en las juntas de conciliación y arbitraje, constituyen un principio medular que este presente en toda su actividad jurisdiccional, y si bien es cierto deben fundar y motivar sus resoluciones, con base a los preceptos y principios que rigen el derecho procesal del trabajo, pues de lo contrario implicaría mas que arbitraje una arbitrariedad.

SEGUNDA CARACTERSTICA DE LOS LAUDOS.- La encontramos en su formación, puesto que proceden de un órgano tripartito, es decir integrado por un representante de los trabajadores, patrones y uno del gobierno, asimismo el laudo surge de una audiencia de discusión y votación del proyecto de resolución, previamente formulado por el auxiliar dictaminar, entregándose copia previamente a cada uno de los representantes que integran la junta respectiva.

Para el dado caso que faltare diligencias por desahogar, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido copia del proyecto, cualquier miembro de la Junta podrá solicitar que se practiquen las mismas, en donde la junta citara a las partes con 8 días de anticipación para el desahogo de las pruebas que hubieren quedado pendientes.

En el caso de que no hubiere pruebas pendientes por desahogar, dentro de los diez días hábiles siguientes al de haber recibido copia del proyecto de los miembros de la a junta deberá de celebrarse la audiencia de discusión y votación del laudo, con citación por parte del presidente, en donde pondrá el negocio a discusión y una vez concluida esta se procederá a la votación.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado sin adiciones o modificaciones, se elevara a categoría de laudo y se firmara de inmediato por los miembros de la junta; engrosado el laudo, (engrosar, significa adherir, adjuntar, anexas o pegar físicamente a los autos la resolución), una vez engrosado el mismo al expediente, el secretario recabara las firmas correspondientes de los miembros de la junta turnándose al actuario, a efecto de que proceda a notificar a las partes.

Si el proyecto se le hiciera alguna modificación o adición se ordenara al secretario que inmediatamente redacte el laudo de acuerdo a lo aprobado y en este caso el resultado se hará constar en actas.

En el caso de que los miembros de la junta se negaren a votar la resolución, serán requeridos en el acto por el secretario, quien les indicara las responsabilidades inherentes de persistir en su negativa, el secretario levantar acta debidamente circunstanciada, con el objeto de que se les apliquen las sanciones establecidas en los artículos 671 al 675 de la Ley Laboral.

Cuando la negativa sé de acuerdo, se tomara las decisiones del presidente o auxiliar y de los representantes que las voten.

En caso de empate, los votos de los representantes ausentes se sumaran al del presidente o auxiliar, si se trata de un laudo, quedaran excluidos de conocer el negocio y el presidente de la junta requerirá a los suplentes su intervención, de no presentarse dentro del termino de tres días o si se niegan a votar el aludo, el presidente informara a las autoridades administrativas del trabajo competentes, para que designen diverso sustituto, en caso de empare, los ausentes sumarán su voto al del presidentes (Artículo 845).

Una vez dotada la resolución, si uno o más de los representantes se negaren a firmarla, el secretario los requerirá, y de persistir en su actitud previa certificación, la resolución producirá todos los efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones (artículo 846).

De acuerdo al artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos deberán de ser claros, precisos y concisos, congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.”.

Para tal efecto citamos al maestro Rafael De Pina: quien afirma “Que la congruencia de los laudos, es un requisito impuesto a la vez, por el derecho y por la lógica y que significa que es la conformidad en cuanto a la extensión, concepto y alcance, entre o resuelto por el órgano jurisdiccional y las pretensiones que los litigantes han formulad en el juicio”³³, pero no es el único requisito que existe para fundamentarse, sino también los principios de equidad y la apreciación en conciencia de los hechos que regula el procedimiento ordinario.

Por último la figura del laudo, práctica de una característica común, dentro del sistema procesal del trabajo, que es su definitividad o irrevocabilidad, toda vez que conforme al artículo 848 del a Ley de la materia, las resoluciones de

³³ DE PINA Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1985, Pág. 155.

las juntas no admiten ningún recurso, es decir que las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, en cambio en materia civil si existe recurso, como de prelación, para hacer valer como acto impugnativo en contra de las resoluciones emitidas por los Tribunales comunes aparte del juicio de amparo, el cual en materia laboral es el único juicio de impugnación que se hace valer en contra de una resolución dictada por el órgano jurisdiccional del trabajo.

A nuestro criterio consideramos que en las juntas de Conciliación y Arbitraje, no exista únicamente la responsabilidad para la aclaración de cualquier resolución laudo, sino que se regule un recurso antes de asistir al juicio de amparo.

EFFECTOS-

Con anterioridad mencionamos que el Laudo, constituye la culminación del proceso laboral, deben de enfatizar que dentro del derecho procesal del trabajo mexicano, el arbitraje, es un medio de solucionar no solo los conflictos de carácter colectivos, sino también los individuales, tanto jurídicos como económicos y por ello el laudo que recae a los mismos, práctica dentro del arbitraje, como la decisión del conflicto, quedando definitivamente el laudo como el Acto de Decisión, quedando jurídicamente resuelto un conflicto del trabajo.

a) Efectos Procésales.

Estos efectos, llegan a conclusión misma del proceso, porque el laudo construye la solución jurídico formal del conflicto planteado, no como propuesta de solución, sino como solución misma contra la cual no se admite prueba ni recurso alguno, adquiriendo la categoría de cosa juzgada y otorgando a quien obtuvo el laudo a su favor a través de una cantidad líquida y llana, y con la facultad de ejecutar judicialmente, cuando el vencido no la cumple voluntariamente.

b) EFECTOS MATERIALES.

En cuanto a estos efectos son diversos dependiendo de la especie y materia en que recaen de acuerdo al sentido condenatorio, absolutorio o mixto del laudo mismo por lo tanto viene hacer la consecuencia de la eficacia, de la autoridad y de la fuerza ejecutiva, que son dotados por la propia ley.

Efectivamente el laudo en nuestro sistema laboral mexicano, vincula obligatoriamente a las partes entre sí y son oponibles a terceros; por ejemplo cuando se ejercen acciones derivadas de un contrato colectivo de trabajo, en este sentido la eficacia, la autoridad y la fuerza ejecutiva que tiene el laudo es coincidente con la sentencia de los tribunales ordinarios.

Es de concluirse que el laudo adquiere la categoría de cosa juzgada, que le asigne el punto material de que lo resuelto en el mismo, no podrá ser objeto de un nuevo juicio.

CONTENIDO DEL LAUDO.

Según el maestro Juan García Abelan, "La amplitud o limitación del contenido del laudo es en primer termino, reflejo de los alcances que al propio poder decisorio se le hayan conferido, bien por el pacto del compromiso, o bien por la norma instaurado".³⁴

LA FORMA

La ley exige en el laudo una serie de requisitos formales, que los estableceremos conforme a 1840 de la Ley Federal del Trabajo, deberá de

³⁴ GARCIA BELLAN Juan, derecho Procesal del Trabajo, Edito, Trillas, México 1976, Pág. 248.

contener lo siguientes:

I.- Lugar, Fecha y Junta que lo pronuncie.

II.- Nombre y domicilios de las partes y de sus representantes;

II.- Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá de contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y de los hechos controversias.

IV.- Enumeración de las partes y apreciación que de ellas haga la Junta respectiva;

V.- Las razones legales o de equidad, la Jurisprudencia de Doctrina, que les sirva de fundamento;

VII.- Los puntos resolutivos;

En cuanto a los dos elementos, tiene una relación a la identificación que exige la Ley, y que se contienen siempre al inicio del laudo.

Por lo que se refiere a las fracciones III, IV Y V estas se integran en las partes denominadas resultando, en la que señalan los antecedentes, se fija la litis, se enuncian las pruebas y en su caso, se resumen los alegatos y en su caos en la fracción VI, se contienen la parte llamada considerandos, en el cual se aprecio la carga de la prueba; así como los razonamientos de la propia Junta en cuanto a que se estiman o no procedente las pretensiones, excepciones y defensas, resolviendo en la última parte de ésta los puntos resolutivos que vienen hacer las consecuencias derivas de los propios considerandos, en los que se absuelve o se condenan en los laudos.

EL FONDO.

A estos les podemos denominar requisitos internos o esenciales y conforme a la disposición legal, que los regula, se pueden desprender los siguientes:

A) Los laudos se dictaran a verdad sabida y buen fe guardada, y que faculta a las juntas a no sujetarse a reglas estrictas al momento de tomar una resolución.

Lo anterior significa que los laudos que dictan las juntas, no resultado de la convicción intima, en donde sus miembros se forman la controversia, sin sujetarse a reglas sobre la estimación de las pruebas, es decir que el órgano jurisdiccional goza de la más amplia libertad para elegir los elementos de convicción del proceso.

B) apreciación de los hechos en conciencia y sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, facultad otorgada a las Juntas, para que analicen los hechos planteados y las pruebas ofrecidas con un criterio lógico y justo.

Conforme a lo anterior la H. Suprema Corte de Justicia, cita a continuación la siguientes jurisprudencia:

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

"La estimación de las pruebas por parte de las Juntas, solo es violatorio de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de la lógica en le raciocinio" (Jurisprudencia, apéndice de 1917 - 1965, 5 parte, tesis 123, Pág. 122).

Con lo anterior podemos decir, que esta facultad esta limitada para las juntas, en el sentido de que no se deben de alterar los hechos, las pruebas, ni incurrir en defectos de lógica y raciocinio, analizando todas y cada una de las pruebas, pues dicha omisión sería irregular en el proceso.

C) Por lo que hace a la Buena Fe Guardada.

Es la que debe de prevalecer en todo Tribunal u órgano jurisdiccional, pero en el derecho laboral consideramos que esta premisa esencial, por cuanto a la liberalidad que disfruta en al formación de su convicción íntima y que por lo tanto tendrá una influencia determinante en la bondad y equidad de la resolución.

D) La apreciación de los hechos en los laudos se hace en conciencia.

Este resulta ser el requisito que ha identificado el laudo laboral y en cambio en las sentencias civiles, se impone la exigencia de que se dicten conforme a la letra o interpretación jurídica de la ley.

En resumen en el laudo laboral, los hechos deben tenerse por probados de acuerdo a esa libertad de valoración y serán apreciados en conciencia, es decir que no es la simple existencia activa la determinante del juicio, sino las condiciones de toda orden social, económico y cultural de las partes y de las personas que intervienen en juicio.

E) Expresión de los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Es la obligación que deriva de las garantías constitucionales de audiencia y de legalidad, toda vez que las resoluciones de autoridad deben de estar suficientemente fundadas y motivadas.

F) otro importantes requisito del laudo, se establece en su artículo 842 de la Ley de la Materia.

Es decir, que los aludos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

La claridad: se refiere a que en la redacción del laudo debe de utilizar, en al medida de lo posible, el lenguaje común, entendiere para los trabajadores, evitando la utilización de términos técnicos, desde un punto de vista jurídico.

Por otra parte la ley federal del Trabajo en su articulos 847, establece que una vez notificadas las partes del Laudo dictado por la Junta respectiva, y algunas de las partes notare alguna irregularidad u omisión y se lo hará saber a la junta para que aclare el mismo, pero de ninguna manera podrá entenderse como un recuso y su tramitación no interrumpirá el termino para la impugnación del laudo a través del juicio de amparo y mas aun no podrán cambiar el sentido de su resolución, para tal efecto citaremos a continuación la siguiente jurisprudencia.

LAUDO ACLARACIÓN DEL: La resolución recaída en aclaración de un laudo debe de considerarse como parte integrante de éste, pues la finalidad que se persigue con este tramite, es de alcanzar la debida claridad en aquellos puntos que, habiendo sido analizado, la junta no precisa de una manera clara y pormenorizada"

(Amparo Indirecto, 971/77. Ferrocarriles Nacionales de México, resuelto el 18 de febrero de 1988, informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación).

La precisión; es única y exclusivamente la atención al problema en sí mismo, objetivamente sin ir mas allá de las constancias de autos ni de la litis.

Por último la Congruencia; es el requisito que obliga a la junta a resolver sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas, es decir que no se condene sobre algo que no fue reclamado o más allá de lo solicitado en sus prestaciones, en su caso, que se absuelva, considerando las excepciones o defensas no planteadas. Para tal efecto de la congruencia del laudo, estableceremos la siguiente jurisprudencia.

LAUDO INCONGRUENTE: "Si una junta, al pronunciar el laudo respectivo, omite resolver todos los puntos de la controversia, con ello falta al principio de congruencia que exige el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en violación de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 Constitucionales". (Jurisprudencia establecida entre los años de 1971-1973. Compilación 1917 - 1985, Cuarta Sala, Pág. 142).

Con lo anterior queda claro que si la junta o no dicta el laudo conforme a los requisitos que anteceden en juicio, se puede recurrir al juicio de garantías por la violación a los artículos 14 y 16 Constitucionales.

Por último si la cuestión planteada, se refiere a prestaciones económicas el laudo determina el salario que sirva de base a la condena, cualificando las prestaciones relativas, con el señalamiento de las medidas que se habrán de tomar para que se cumpla dicha resolución, solo de carácter excepcional se ordenara abrir incidente de liquidación.

Son sanos los incidentes de liquidación aunque sea a cargo de un esfuerzo adicional de las juntas en el calculo matemático de las condenas, ya que en la practica cotidiana se dilatan de manera excesiva las ejecuciones, y sobre todo se abren espacios o acciones retraídos que castigan sin razón a los trabajadores, que han obtenido una resolución favorable.

Con lo anterior es de concluirse que en el caso de que faltare alguno de los requisitos anteriormente enunciados, las partes pueden acudir ante la junta correspondiente a fin de solicitar la aclaración del mismo o directamente al juicio de garantías.

TIPO DE LLAUDO

CONDENATORIOS.

Son aquellos, que consisten en imponer una obligación de dar o de

hacer, respecto del derecho del actor y de la obligación del demandado, que a partir de una disposición de ley se garantiza un bien que puede proceder a través de los órganos del tribunal, a la realización de los actos posteriores necesarios, para la consecuencia efectiva del bien garantizado por la ley, es decir que están dotados de ejecutividad, condenándolo en cantidad líquida al pago de una indemnización, vacaciones, pensiones, etc.

Las condiciones del laudo son las siguientes:

-La existencia de una norma jurídica que imponga al demandado la obligación, cuyo cumplimiento exige el actor.

-Que la obligación sea exigible al momento de que se proporcione el fallo.

-Que el derecho del actor es violado o desconocido por la demandada, este radica en el interés procesal que debe de existir para que proceda el laudo condenatorio.

De acuerdo a lo anterior, el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, establece que cuando se trate de prestaciones económicas, se determina el salario que sirve de base a la condena, es decir que se cuantificara el importe de las prestaciones que se encuentren suscritas en su escrito inicial de demanda, señalándose las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

Cabe hacer la aclaración que la parte demandada puede optar por el juicio de garantías con el fin de defender a su representada, bien para que la junta dicte otra resolución a la entidad con anterioridad o para retrasar el juicio y que la parte trabajadora que obtuvo el laudo a su favor, no ejecutare el laudo en el tiempo estipulado por la Ley, a nuestro criterio estamos en contra de que la clase patronal opte por el juicio de garantías, lo cual trae como consecuencia una deficiencia para la ejecución del laudo.

CAPITULO III.

LA INEFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL.

3.1 CONCEPTO DE INEFICACIA.

La aplicación de la palabra ineficaz deriva del latín inefficax, sin acción, por lo que a contrario sensu, podemos decir que eficaz, produce efecto o buen resultado. Eficacia en nuestro lenguaje la podemos utilizar; "que tiene la virtud de producir el efecto deseado."¹

Aplicamos de manera correcta, que en el derecho procesal Laboral, no es eficaz, por lo descrito a través del presente trabajo, tal como nos indica Rafael Tena, " La rapidez la hacemos alusión, como otro de los principios fundamentales del derecho procesal, salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la Ley, el legislador busca aquella que de prontitud a la resolución. En términos generales, puede afirmarse que la justicia suministrada a través de los procesos lentos o tardíos, aun siendo justicia, resulta ineficaz. Por lo tanto, mediante esta celeridad se busca una justicia que, contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita"²

3.2. PERSONAL JURÍDICO QUE INTEGRA LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

¹ Diccionario Enciclopédico, LAROUSSE, editorial agrupación Editorial S.A., México 1997, Pág. 369.

² TENA SUCK Rafael, Derecho procesal del Trabajo, 3ra edición, México 1989, Editorial Porrúa, Pág.20.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos con el personal Jurídico, esto no quiere decir más importante, pero si más esencial para que tenga un buen funcionamiento la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, mismo que a continuación se describen.

El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

La secretaria de Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinaran el numero de personas de que deba componerse cada Junta.

ACTUARIOS

Artículo 626.- Los **actuarios** deberán satisfacer los requisitos siguientes:

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

II.- Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en Derecho, por lo menores:

III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

IV.- No haber sido condenado por el delito intencional sancionado con pena corporal.

Las obligaciones que tiene se encuentran estipuladas en el reglamento interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el artículo 91, mismo que establece:

Artículo 91.- En cada una de las dependencias de la Junta, que dada la naturaleza lo requiera, se adscribirán el numero de actuarios necesarios para el buen funcionamiento de los mismos.

Respecto lo anterior, podemos observar que en la realidad, los actuarios por lo general no realizan a tiempo las notificaciones, debido a la carga de trabajo, y si damos cavidad al artículo 31 del Reglamento interior de la Junta Local, en la cual una de sus funciones del Secretario General de Acuerdos, es la de " El Secretario General de Acuerdos sin perjuicio de las que la ley le asigne, las siguientes atribuciones, fracción I.- Proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos jurisdiccionales de trabajo, que se tramitan en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; .."

Por lo anterior es de mencionar que en cada Junta debe existir tres cuatro actuarios, que distribuyendo equitativamente los expediente de alguna manera se puede dar cumplimiento al principio procesal de CELERIDAD, tema del presente trabajo.

Los actuarios adquieren las siguientes obligaciones:

I.- Recibir los expedientes que se recomienden para su diligenciación previo registro de los mismos, anotación fecha y hora en que los reciben;

II.- Devolver los expedientes, con razones respectivas, el mismo día de practica o a más tardar el día siguiente de su diligencia;

III.- Practicar las diligencias y notificaciones del presidente de la junta, de los auxiliares o de los jefes de las unidades a que estén adscritos, y

V.- Firmar el registro de entregar devolución de expediente en el conflicto respectivo.

SECRETARIOS

Artículo 627.- Los secretarios, deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del Trabajo;

III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

IV.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Tiene como obligación los previstos en el artículo 90 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje:

Artículos 90.- Los secretarios de Acuerdos, además de las facultades y obligaciones que se consignan para ellos en la Ley Federal del Trabajo, tendrán lo siguiente.

1.- Tener a su cuidado todos los expedientes existentes en la Secretaría de su adscripción, así como los libros, sellos, documentos tarjetas de archivos y valores que tengan en su poder por haberlos recibido en virtud de un juicio en trámite.

II.- Autorizar con su firma dando fe de las comparecencias de las partes o interesados en las actuaciones y resoluciones de toda clase que emita la Junta Especial respectiva o el Presidente de la misma, así como de las constancias respectivas al trámite de exhortos; expedir las certificaciones y copias certificadas que ordene la Junta o el Presidente practicar las notificaciones por el boletín o estrados que la propia Junta disponga, requerir y en caso levantar el acta respectiva a la negativa de los representantes de los trabajadores o de los patrones a votar la resolución.

III.- Vigilar que todos los expedientes tengan estampado en el centro de cada dos fojas el sello respectivo y que se encuentren debidamente foliados.

IV.- Levantar las actas de votación en las audiencias de resolución y con las copias de las mismas, debidamente autorizados, formar el legajo correspondiente, que se conservaran para el control de las resoluciones:

V.- Proyectar conforme a las instrucciones de los auxiliares o el Presidente los acuerdos que deban emitir en la Junta, el Presidente o el Auxiliar.

VI.- Dar cuenta al Presidente de la Junta Especial de su adscripción, así como a los representantes, con el expediente en que las partes vayan a concluir el juicio, a efecto de recabar sus votos y conforme a ellos proyectar el acuerdo correspondiente.

VII.- No recibir en caída de depósito, dinero en efectivo y solo por acuerdo de la Junta aceptar billetes de depósitos o cheques certificados, que entregaran de inmediato a la Secretaria General, debiendo asentar en autos la razón correspondiente.

VIII.- Exigir a las partes la identificación necesaria cuando se trate de liquidación a trabajadores o desistimientos.

IX.- Facilitar los expedientes sin que salgan del local de la Junta Especial, únicamente a las partes y previo acuerdo de la Junta o del Presidente, y a los peritos nombrados en autos, queda prohibido facilitar los expedientes a persona alguna que no tenga personalidad acreditada en autos.

X.- Guardar en Secreto los expedientes hasta en tanto no se acuerde;

XI.- Entregar diariamente al encargado de la sección del Boletín laboral al lista de los acuerdos dictados en los expedientes a su cargo.

XII.- Dar fe de las comparencias de las partes o quienes legalmente puedan hacerlo, cuidando de que el interesado firme al margen y al calce el propio Secretario y en su oportunidad proyectar el acuerdo que corresponda:

XIII.- Cuando fuere necesario enviar algun expediente, junto con el informe justificado a la autoridad judicial que conozca del amparo, se formará un segundo cuaderno del expediente principal, que se integrará con nombre y domicilio de las partes y de sus apoderados y domicilios, en donde fue emplazada la demandada, copia autorizada del laudo y fecha de la notificación del mismo a las partes, para ejecutar el laudo en su caso:

XIV.- Autorizar el acceso a la Secretaria de personas ajenas a la Junta especial de su adscripción para la practica de alguna diligencia. Por ningún motivo permitir la entrada de personas ajenas a la mismas;

XV.- Cumplir las instrucciones e indicaciones del Presidente de la Junta, del Presidente de la Junta Especial, y del auxiliar, encaminados al mejor desempeño de sus funciones, y

XVI.- Proyectar, el mismo día en que lo reciba del Presidente respectivo, el acuerdo de que deberá recaer al proveído de los tribunales de amparo en que aperciban de multa a la Junta o al Presidente, en caso de no cumplir con una resolución de amparo y no darle cuenta de inmediato al presidente de esta situación, su omisión lo hace responsable de la multa que se imponga.

LOS AUXILIARES

Artículo 628.- Los auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II.- Tener titulo legalmente expedido de licenciado en derecho;

III.- Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del titulo de licenciado en derecho del trabajo;

IV.- No pertenecer al estado eclesiástico.

V.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las obligaciones que le corresponden al Auxiliar, se encuentran previstas en el Reglamento Artículo 84.- En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, habrá auxiliares de audiencias y auxiliares dictaminadores.

Artículo 85.- Para ser auxiliar de audiencias se requiere, además de los requisitos exigidos por la Ley, haber desempeñado el cargo de secretario de acuerdos, cuando menos seis meses antes de pretender el puesto. Si el candidato auxiliar de audiencias no acredita al presidente que se ha distinguido en

estudios de Derecho del Trabajo, como lo exige la fracción III del artículo 628 de la Ley Federal del Trabajo y con la documentación necesaria y reglamentado dicha fracción, deberá aprobar un examen de oposición que para tal efecto determinará el titular.

AUXILIAR DE AUDIENCIAS:

Entre otras obligaciones que se encuentran estipuladas en el artículo 86 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la que establece lo siguiente:

I.- Llamar en voz alta, hasta por tres veces consecutivos a la hora señalada en el acuerdo, a las partes para indicar la mesa en que se llevará cabo la audiencia respectivo.

II.- Vigilar que la primera notificación se haya hecho al demandado conforme a la ley:

III.- Vigilar que la celebración de las audiencias en los asuntos a su cargo estén precedidos de las notificaciones legales;

IV.- Procurar el arreglo conciliatorio de las partes, en los expedientes que le sean turnados, en todas y cada una de sus diferentes fases y de manera especial durante la primera audiencia:

V.- Asesorar e informar al Secretario de acuerdos, de los criterios definidos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en relación a los acuerdos que deben proyectar con apego a tales criterios, así como de la jurisprudencia aplicable.

VI.- Supervisar la actuación de los Secretarios de acuerdos, actuarios, archivistas y personal administrativo en los expedientes a cargo del propio auxiliar.

VII.- Cuidar en la audiencia de desahogo de pruebas las partes estén debida y oportunamente notificadas y preparadas las pruebas por desahogar.

VIII.- Tomar protesta para condicirse con verdad, a toda persona que declare ante la Junta Especial, advirtiéndole de las penas corporales a que se

hacen acreedores los que declaren con falsedad. En el caso de extranjeros, deberá requerirlos para que acrediten su legal estancia en el país.

IX.- Vigilar el orden y respeto debido en el interior de la Junta en los asuntos a su cargo;

X.- Vigilar que se dicten inmediatamente los acuerdos respectos a las promociones que formulen las partes y, en su caso, informar al secretario de la Junta.

XI.- Vigilar que asienten lo que manifiesten las partes así como las declaraciones de los comparecientes, cuidando que no se alteren las mismas;

XII.- Procurar que inmediatamente firmen los representantes el acuerdo que se dicte;

XIII.- Promover y firma con los miembros de la Junta de acuerdos y resoluciones que se dicten, inclusive los redactados por el Secretario de Acuerdos de la misma;

XIV.- Informar el Presidente de la Junta Especial de las irregularidades que se observen en el despacho de los negocios.

XV.- Devolver a la Secretaria los expedientes que le sean entregados para practica de las audiencias firmados, foliados y sellados;

XVI.- Vigilar a los secretarios, cuando sean ellos los que llevan a cabo las audiencias;

XVII.- Fijar el orden de las audiencias, procurando el despacho de los asuntos en el orden cronológico;

XVIII.- Exhortar a las partes para que sus peticiones y alegaciones en las audiencias, se formulen en forma breve y concisa;

XIX.- Proyectar las resoluciones correspondientes a las reservas acordadas en las audiencias, se formulen en forma breve y concisa;

XX.- Asumir dentro de sus atribuciones legales la intervención en el procedimiento, en los expedientes que le asignen, desde la etapa conciliatoria hasta la formulación del proyecto de laudo, haciendo efectivo el principio de inmediatez que debe caracterizar el proceso laboral. A tal fin, se establecerá una vinculación directa y continua del mismo auxiliar con los actuado en cada expediente y en la conciliación, en la instrucción del proceso y en el proyecto de la resolución y laudo, para que este sea reflejo de la compenetración con las actuaciones y no del simple estudio de autos; y

XXI.- En los casos de ausencia justificada, el auxiliar será sustituido por el que designe el Presidente de la Junta especial respectiva, y al reanudar sus funciones será informado por el que lo sustituyó, de las particularidades que haya presentado lo actuado.

Entre la mas importante es, vigilar que se dicten inmediatamente los acuerdos respecto a las promociones que formulen las partes y, en su caso, informar al secretario el criterio de la junta, proyectar las resoluciones correspondientes a las reservas acordadas en las audiencias, se formulen máximo de **setenta y dos horas**.

Muy importante es el artículo 87 del reglamento en virtud de contener que cada Junta especial contará con el numero de auxiliares dictaminadores que determine el presidente de la Junta Local, correspondiéndoles la elaboración de los proyectos de laudo, que le sean asignados por el presidente de la Junta Especial; y será responsable de todos y cada uno de los expedientes y documentos probatorios que reciba.

Ley de la materia. Tales nombramientos podrán ser confirmados una o más veces. Artículo 634.

3.3 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL JURÍDICO EN LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL.

De acuerdo al artículo 636 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución de los presidentes de las Juntas Especiales, en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Auxiliar que este conociendo del negocio.

Para que sea amonestación o suspensión del personal jurídico de las juntas, de incurrir en el incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionara, ya sea con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.

En caso de ser procedente la imposición de sanciones deberán seguirse las reglas que se encuentran previstas en el artículo 637 de la Ley Laboral, mismos que nos dicen;

Artículo 637.- En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

I.- El presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado, e impondrá la sanción que corresponda a los Actuarios, Secretarios y Auxiliares; y

II.- Cuando se trate de los presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes después de oír al interesado, dictaran la resolución correspondiente.

Cabe hacer la aclaración, que mediante decreto fue cambiado de nombre al Departamento del Distrito Federal, por el de Gobierno del Distrito Federal.

También se deben tomar en consideración lo estipulado por el artículo 638, que son las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario.

El efecto que produce la imposición de una sanción es de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiese cometido la falta.

ACTUARIO

Podemos especificar como faltas especiales de los actuarios las siguientes:

Artículo 640.- Son faltas especiales de los **Actuarios**;

I.- No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

II.- No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada;

III.- No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;

IV.- Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

V.- Dar fe de hechos falsos;

VI.- Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente;

VII.- No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;

VIII.- No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior;

IX.- No levantar las actas de las diligencias en que intervengan a asentar en ellas hechos falsos;

X.- No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley;

XI.- Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y

XII.- Las demás que establezcan las leyes.

También se consideran como faltas especiales de los auxiliares:

Artículo 642.- son faltas especiales de los **Auxiliares**:

- I.- Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
- II.- Restaurar la tramitación de un negocio;
- III.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
- IV.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patronos; y
- V.- Las demás que establezcan las leyes.

Agregando que los presidentes de las Juntas Especiales también pueden incurrir en faltas, que se encuentran previstas por el artículo 643:

Artículo 643.- Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:

- I.- Los casos señalados en las fracciones I, II Y III del artículo anterior;
- II.- No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos;
- III.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patronos ante la Junta Especial que presidan;
- IV.- No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubieran sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o de las diferencias que aquel hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores; y
- V.- Las demás que establezcan las leyes

Las causas generales de destitución de los funcionarios que anteriormente se señalan para los actuarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales;

- I.- Violar la prohibición del artículo 632;
- II.- Dejar de asistir con frecuencia a la junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;
- III.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes;
- IV.- Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, al juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Para considerar causas especiales de destitución las encontramos en el artículo 645 de nuestra Ley Federal del Trabajo:

Artículo 645.- Son causas especiales de destitución:

- I.- De los actuarios: hacer constar hechos falso en las actas que levante en ejercicio de sus funciones;
- II.- De los Secretarios; dar Fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;
- III.- De los auxiliares:
 - a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.
 - b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusta
 - c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente.
- IV.- De los presidentes de las Juntas Especiales:
 - a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.
 - b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
 - c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.

La autoridad que se encuentran facultada para imponer la destitución de dichos funcionarios, se decretara por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Como hemos venido haciendo mención, la Justicia debe ser pronta, cualidad que se obtendrá con la sencillez en los actos procesales, así como con el principio económico del tiempo.

En caso de que exista un problema con el procedimiento, el litigante tiene derecho a interponer una Queja, no como recurso, sino en calidad interno, esto es existe la Unidad de Control Procesal y Quejas, a través del cual esta a cargo el

jefe que depende de la Secretaría General de acuerdos y contará con el personal jurídico y administrativo necesario para la atención de los asuntos de su competencia.

Esto se encuentra regulado en el Reglamento Interno de la Junta Local, ordenamientos que hemos mencionado en múltiples ocasiones, en él a groso modo, se lleva un tramite, el cual se encuentra para atender al publico en general, y en caso de requerirlo, canalizarlos a las unidades jurídicas y administrativas de la junta, según sea el caso, y recibirá las quejas y denuncias por escrito o por comparecencias que se formulan en relación con la tramitación de los juicios, o en su caso en contra de servidores públicos de este Tribunal, dando cuenta de ello al Presidente titular, por conducto del Secretario General de Acuerdos, quejas que en la realidad no son procedentes puesto que la mayoría de éstas terminan en una resolución a favor del empleado y no de la persona que interpone la Queja.

3.4 CREACIÓN DE MESAS DE SUPERVISION.

De lo que hemos visto durante el presente trabajo de tesis, se desprende que la Junta Local del Conciliación y Arbitraje fue creada a efecto de que dar solución a las controversias en materia laboral, para ello existe el juicio ordinario, que de acuerdo a sus características es un juicio que tiene ciertos presupuesto procesales, tal y como lo establece nuestra constitución en su artículo 17 Constitucional, para dar mayor concentración y celeridad al juicio referido, es necesario crear cinco mesas de supervisión, mismas que tendrán como función, la de realizar una supervisión a cada junta Especial, de acuerdo al numero que existe, encargadas de revisar el trabajo muy en especifico la del personal jurídico, por tener una mayor importancia su labor en cada junta, como ejemplo podemos tomar el de un Secretario de Acuerdos, que de acuerdo al reglamento interior, una de sus funciones el de dictar los acuerdos a mas tardar dentro del termino de tres

días, lo que en la realidad no se lleva a cabo, por diversos motivos, entre los cuales podemos citar, en que el personal no tiene un órgano jerárquico mas alto, que se encargue de revisar que se de cumplimiento a lo ordenado en la Ley, o incluso de que se carga el trabajo, por no contener el material adecuado para realizarlo.

A través de dichas mesas, podemos obtener un mejor resultado, en virtud de verificar que se dé cumplimiento con un proceso eficaz, hablar de eficaz nos referimos que se cumpla el objeto para lo cual fue creado, consistente en proporcionar una justicia social, dar a cada quien lo que le corresponda.

En caso de obtener un resultado negativo, se presentara la queja respectiva de aquella persona responsable, revisión que debe llevarse a cabo cada seis meses, para lo que se levantara una acta circunstanciada, debiendo contener los siguientes requisitos:

- 1.- Nombre completo del servidor publico responsable, de tal anomalía.
- 2.- Junta especial en la que labora.
- 3.- Fecha y hora de tal circunstancia
- 4.- precisar los motivos del levantamiento del acta circunstanciada.
- 5.- Datos completos respecto de aquel expediente en que haya incurrido tal falta.
- 6.- Firma de la autoridad que se encuentra levanta el acta mencionada.

Una vez que se haya realizado lo anterior, será entregada tal acta circunstanciada, al Presidente General de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Posteriormente dentro de los veinte días siguientes se mandará citar al personal de la Junta Especial, que se haya levantado el acta circunstanciada, a efecto de poder manifestar el porque no dio cumplimiento a con su labor, debiendo ofrecer pruebas convincentes de que así lo fue.

En caso de ser procedente dicha queja, se presentara ante la ventanilla de quejas, quien resolverá el jefe de gobierno del Distrito Federal, quien tendrá la facultad de imponerle una sanción o de ser procedente la substitución de su trabajo.

Con ello se pretende obtener mejores resultado en un proceso laboral, y así dar a cada quien lo que le corresponde, ya que en la practica muchas veces, al enterarse el demandado, de la demanda entablada en su contra, cambia de domicilio o se deshace de los bienes máxime si es pequeña empresa, con lo que después de haber tramitado un juicio demasiado largo y haber obtenido una resolución favorable, no puede ser cobrada por el trabajador en este caso.

El efecto que produce la imposición de una sanción es de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiese cometido la falta.

PROPUESTA PERSONAL.

En base a lo que mencionamos debemos modificar la multa y el tiempo de la substitución de labores del personal jurídico, en específico, ya que es al que nos referimos en el presente trabajo, amentando con el valor del juicio que se ha retardado por la omisión cometido por dicha persona, y para el caso de ser procedente la sustitución debemos aumentarla hasta por un termino de seis meses sin goce de sueldo, para que se de el debido cumplimiento a los principios procesales establecidos por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, consecuencia de una garantía constitucional establecida por el Artículo 17 constitucional.

De acuerdo a la investigación que hemos venido realizando la impartición de justicia en materia laboral, muy específicamente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, durante el procedimiento Ordinario Laboral, en virtud de

que entre los diversos integrantes, se encuentra el personal jurídico, que constan de los Actuarios, Secretarios de Acuerdos y Auxiliares, y de acuerdo a su función se encuentra el de dar celeridad al proceso laboral, y para que esto sea realidad, se debe crear cinco mesas de supervisión, mesas que tendrán el cargo de dar un trámite a cada uno de los juicios seguidos ante cada junta especial.

Por lo que respecta a la Secretaría General de Acuerdos, en el reglamento interior de la junta Local de Conciliación y Arbitraje, en el artículo 31 fracción VIII de la ley de la materia, entre las funciones de dicho secretario se encuentra realizar visitas a las juntas especiales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así como a los demás órganos de la junta, para cuidar el buen desarrollo de sus funciones, comunicando el resultado de las mismas al presidente del Tribunal.

Esto en la realidad, debido al exceso de trabajo no se realiza, como podemos constar de cualquier junta especial, lo anterior en base a que no se encuentra ningún término que lo establezca, por lo que es procedente determinar un término de cada seis meses, realizar dicha visita.

Entre otras funciones de la Secretaría General de Acuerdos, tiene la de proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos jurisdiccionales de trabajo, que se tramitan en la Junta Local de conciliación y Arbitraje, expedir la resolución de los juicios que se ventilan en el tribunal, distribuir y controlar eficientemente la asignación y ejecución de las notificaciones y diligencias.

Debiendo modificar el reglamento interior de la junta en el capítulo XI de la Unidad de Control Procesal y Quejas, en el artículo 62, ya que este indica lo siguientes:

Artículo 62.- Para llevar a cabo el cometido señalado en los artículos que anteceden, se citará al servidor involucrado en la queja o denuncia por la vía escrita, por lo menos con cuarenta y ocho horas de anticipación, solicitando la intervención del representante sindical de los trabajadores de la junta local.

En el cual debiendo quedar por lo que respecta al sindicato de los trabajadores, el personal jurídico, comúnmente no cuenta con sindicato, por ser personal de confianza, así es de que debe quedar, con un segundo párrafo, indicando que en caso de no tener sindicato, citársele personalmente para que rinda su informe respecto a la queja que ha sido presentada, debiendo así pasar a las conclusiones en la presente investigación.

CONCLUSIONES.

Los argumentos y motivos que fundamentan las conclusiones que a continuación señalaremos, se encuentran expuestos en el contenido de los tres capítulos de que está compuesta la presentes tesis:

Por lo tanto, a efecto de no incurrir en el error de repetir lo ya apuntado, dichas conclusiones las expresaremos en la forma mas concreta posible.

PRIMERA.- La justicia del trabajo debe de administrarse en función de la verdad real que se desprende del proceso, y dicha verdad debe ser apreciada por quienes directamente intervienen en el procedimiento.

Por lo tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al resolver los conflictos del trabajo, ya sean individuales o colectivo, de carácter jurídico y económico, deben de tener ante todos los principios y fines del derecho del trabajo, los que pueden ser sintetizados en la frase siguiente; "La justicia social que ampara una existencia digna de la persona humana".

En la historia la Junta de Conciliación y Arbitraje empezaban a vislumbrar la figura del proceso muy someramente, toda vez que la parte que obtenía el laudo a su favor debería de publicar el laudo a través de una convocatoria que se publicara en lugar visible de acuerdo a la entidad de que se tratara a fin de que el demandado liquide la cantidad a lo que fue condenado, ya que cabe recordar que estos tribunales laborales no-tenia alguna fuerza coercitiva de obligar al demandado a que cumpliera con dicha resolución.

Hoy en la actualidad este aspecto ha mejorado, ya que la fuerza coercitiva que tiene las Juntas Laborales para hacer cumplir con sus resoluciones.

SEGUNDA.- La declaración del derecho y sobre todo, su ejecución, deben ser siempre realizadas con prontitud, porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego.

TERCERA.- De ahí la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del proceso laboral, no solo porque este estructurado de forma apropiada, para lograr esta celeridad, sino por que en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y expedita.

CUARTA.- Hay que tomar en cuenta, que la mayoría de las veces lo que se plantea en juicio es tan fundamental para las partes, como lo es la utilidad para el patrón y el salario para el trabajador. En este sentido, Couture afirma que en el procedimiento, el tiempo es más que oro, es justicia, quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo, quien no puede esperar, se sabe de antemano derrotado.

QUINTA.- La justicia, creemos, debe ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales, así como con el principio económico del tiempo. Por esta dirección entendemos lo siguiente: " aquella actividad del tribunal que tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento y la terminación de la controversia por el camino más corto posible.

El derecho procesal del trabajo, viene a hacer el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales laborales, quienes son los encargados de vigilar el contrato de trabajo, asimismo de las consecuencias jurídicas que se deriven de ellos, por resolver los conflictos del

orden jurídico y económico, que originen de las relaciones obrero patronales, inter obreros, inter patronales.

De tal manera que se afirma el derecho procesal del Trabajo, tiene por objeto la protección y solución de los intereses en pugna de la clase trabajadora, como se desprende de sus normas procesales.

Por tal motivo se considera que a efecto de que el procedimiento laboral, no tenga deficiencia o retraso alguno debe de prevalecer y resaltar los principios procesales como la sencillez, rapidez, la instancia de parte y la oralidad, en virtud de que los mismos permiten que los miembros de la junta tengan conocimiento directo y personal de las circunstancias de cada conflicto a través de las expresiones hechas por las partes en el proceso, las cuales se hacen constar en actas, que se equipara a una diligencia celebrada.

Lo cual se sugiere que en la practica cotidiana ante las autoridades laborales, se cumplan de manera efectiva los principios rectores del derecho procesal del trabajo, toda vez que de cierta manera incumplen con dichos principios procesales rector del derecho procesal, toda vez que se incumplen con dichos principios lo cual genera el entorpecimiento de la administración de justicia tal y como lo dispone el artículo 17 Constitucional.

Asimismo se considera que los conflictos laborales, son el resultado de una controversia encontrada en algún derecho a ejercitar mismo que puede ser jurídico o económico, siendo el principio punto de partida de la controversia.

SEXTA.- En nuestro tema de estudio analizamos la situación de deficiencia laboral que se vive en los Tribunales Laborales, por tal motivo se propone que existe una mayor atención a todo aquel asunto que se ventile en la Junta Local de conciliación y Arbitraje, en el sentido de que se debe dar el debido cumplimiento con lo establecido por la Constitución Política en su artículo 17, en relación con la

Ley Federal del Trabajo, por lo que respecta a la prontitud de la impartición de justicia, para poder obtener una justicia eficaz.

Lo anterior sería en beneficio para la parte actora, sobre todo, en virtud de que quien en el juicio es la parte que lleva la de perder, por ser quien cobra hasta que terminar el juicio, en dado caso que no se haya llegado a un arreglo conciliatorio, en la etapa correspondiente, o en el transcurso del proceso, es necesario resaltar que es muy difícil el que se otorgue un embargo precautorio, ya que hemos resaltado un acuerdo en la junta Local de conciliación y Arbitraje, cualquiera que sea la junta especial, se retarda el proceso debido a la carga de trabajo, y en dado caso que se otorgue, este se da hasta después de tres meses, ya que es el tiempo en el que se acuerda cualquier promoción presentada por las partes.

SEPTIMA.- Se propone que es necesario la creación de cinco mesas de supervisión, integradas por tres personas, que dependan del Jefe de Gobierno o del Gobernador de cada estado.

Su función es necesaria, en virtud de supervisar que todo juicio radicado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, previsto en la Ley Federal del Trabajo.

En caso de caer en omisión con sus obligaciones, deberá presentarse un escrito de queja, ante la autoridad correspondiente, previsto por el reglamento interior de la Junta.

OCTAVA.- Las mesas de supervisión, será un órgano en el cual se propone que se fundamente en el reglamento de la Junta Local de conciliación y Arbitraje, en beneficio de la parte actora, por ser la parte interesada en que se dé cómo resultado la impartición de justicia, tomando en consideración lo dispuesto por el artículo 685 de la Ley de la Materia, que se desprende el principio de

concentración, consistente en que el procedimiento ordinario, debe ser tramitado lo mas breve posible.

NOVENA.- Las mesas supervisoras, coadyuvaran con el presidente General de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, toda vez que una de sus funciones de este último, es encargarse de un resultado que muy en especial el personal jurídico, debe presentarse ante el Presidente General de la Junta Local de Conciliación dependientes de ahí viene por el motivo de nuestro tema,

DECIMA.- Si bien es cierto que existen fallas en la administración de justicia laboral, en virtud de que el personal del Tribunal, apoya a la clase alta y deja a la débil por un lado, no cumpliendo con lo dispuesto en el derecho del trabajo, de que la ley debe de ser proteccionista del trabajador quien es la persona que genera su fuerza de trabajo fisica y mental, sería injusto no recompensar su esfuerzo.

Por lo tanto es necesario reformar a la Ley Federal del Trabajo, por lo que hace al termino de los sesenta días para tramitar un juicio ordinario ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Ya que es un termino considerado para que en caso de obtener un buen juicio y en consecuencia la parte que obtiene favorablemente la resolución pueda cobrar la remuneración de su fuerza de trabajo.

Por tal motivo se considera que nuestras ideas deben de tomarse en consideración algún día visto, que la situación económica del país, a originado que algunas empresas desaparezcan que trae como consecuencia que el trabajador merezca un pago miserable por la fuerza que realizo al prestar su fuerza de trabajo.

Son sanos los incidentes de liquidación aunque sea a cargo de un esfuerzo adicional de las juntas en el calculo matemático de las condenas, ya que en la

practica cotidiana se dilatan de manera excesiva las ejecuciones, y sobre todo se abren espacios o acciones retraidos que castigan sin razón a los trabajadores, que han obtenido una resolución favorable.

La secretaria de Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las entidades Federativas y el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, determinaran el numero de personas de que deba componerse cada Junta.

DECIMA PRIMERA.-Deberá modificarse en el capitulo XI del Reglamento Interior, en su apartado de la Unidad de Control procesal y Quejas, y anexar en la Ley Federal del Trabajo, el artículo 636 Bis, donde se establezca la creación de cinco mesas de supervisión para el efecto de llevar a cabo el tramite de Queja contra el personal, así como las sanciones que por consecuencia se de en su resolución respectiva.

DECIMA SEGUNDA.- En caso de ser procedente dicha queja, se tramitara en la Unidad de Quejas, donde el encargado procederá a presentarla y quien resolverá será el Jefe de Gobierno, y tendrá la facultad de imponer una sanción o de ser procedente la substitución de su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.-ALFONSO LEA Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Segunda Edición, Madrid, 1972.
- 2.-BERMUDEZ CISNEROS Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Edit. Trillas, México D.F. 1976, 3ª Edición.
- 3.- ALSINA Hugo, TRATADO TEORICO PRACTICO DEL DERECHO PROCESAL MERCANTIL, Edit. Buenos Aires. Argentina, 1942
- 4.- BECERRA BAUTISTA José , EL ROCESO CIVIL EN MÉXICO, Edit. Porrúa, México 1993.
- 5.-BAZDRESCH GOMEZ Luis, EL JUICIO DE AMPARO, Cuarta Edición, Edit. Trillas, México 1987.
- 6.- CAVAZOS FLORES Baltasar, HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL, Edit. Trillas México -D.F. 1993.
- 7.- CAVAZOS FLORES Baltasar, CUARENTA LECCIONES DEL DERECHO LABORAL, Edit. Trillas México D.F. 1994.
- 8.- ZEPEDA VILLARREAL Rodolfo, APUNTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Edit. UNAM, México 1942.
- 9.- DE BUEN Nestor, DERECHO DEL TRABAJO, Edit. Porrúa México D.F. 1976.
- 10.- DE PINA Rafael, CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Edit. Botas Librería México D.F. 1986.
- 11.- DE LA CUEVA Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Edit. Porrúa, México D.F. 1998, 4ª Edición.
- 12.- TRUEBA URBINA Alberto, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Edit. Porrúa, México 1976.
- 13.- GOMEZ LARA Cipriano, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Edit. Porrúa, México, 1976, Pág. 120.

14.- PORRAS LOPEZ Armando, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Edit. M
Cajica, México 19978, Pág. 13.

15.- SALAZAR RENATO Diego, DICCIONARIO DE DERECHO POLÍTICO Y
CONSTITUCIONAL, Edit. Librería el Profesor, México 1976, Pág. 174

16.- TENA SUCK Rafael, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Edit. Porrúa,
México 1982, Pág. 12.

17.- CABANELLAS Guillermo, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Edit.
Trillas, México 1976,, Pág. 150.

LEGISLACIONES.

1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Edit. Depalma, México D.F. 1998.

2.- CODIGO CIVIL.- Edit. Porrúa México 1998.

3.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, Edit. Sista México D.F. 1997.

4.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Edit.
Porrúa, México D.F. 1998.

5.- REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.