

510



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGÓN**

**REFORMA AL PROCEDIMIENTO COLECTIVO  
DE NATURALEZA ECONOMICA**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**NADIA JAZMÍN VILCHIS CEJA**

**ASESOR: LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**A DIOS**

**Por todas las oportunidades  
Que he tenido ,habiéndolas  
Tomado o no.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MÉXICO**

**Por la oportunidad de formar parte  
de la máxima casa de estudios**

**A LA ESCUELA NACIONAL  
DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON**

**Por permitir mi desarrollo dentro de sus aulas**

## A MI PADRE

Que aunque no esta aquí se  
que está tan feliz, como yo

ALFREDO

Por todos estos años juntos,  
en los que me apoyaste de  
forma incondicional con tu  
amor y tolerancia, y en los  
que me enseñaste a ser una  
mejor persona

## A MI FAMILIA

Por estar ahí a pesar  
de todo lo bueno y lo  
malo

## A MIS AMIGOS

Manuel, Sandra, Alejandra, Silvia  
Yuri, Mauricio, y Alfredo C. España  
por que con ustedes he compartido  
muchos momentos importantes,  
gracias por su apoyo y su amistad  
incondicional.

AL LICENCIADO JOSE  
MANUEL CERVANTES

Por su apoyo como asesor  
en el presente trabajo, así  
como por su amistad y su  
calidad como profesor.....

Gracias a todas aquellas personas  
que de alguna manera apoyaron la  
realización de este trabajo, y cuyo  
nombre haya omitido

# **REFORMA AL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA.**

INDICE	1
INTRODUCCION	
<b>CAPITULO I</b>	
<b>CONCEPTOS GENERALES</b>	
A)DERECHO SOCIAL	1
B)DERECHO DEL TRABAJO	2
C)TRABAJADOR	4
D)PATRON	5
E)RELACION DE TRABAJO	8
F)SINDICATOS	11
G)PRINCIPIOS GENERALES	18
<b>CAPITULO II</b>	
<b>TRIBUNALES Y CONFLICTOS DE TRABAJO</b>	
A)JUNTAS DE CONCILIACION	22
B)JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	34
C)CONFLICTOS INDIVIDUALES	41
D) CONFLICTOS COLECTIVOS	47
E)CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS	48
-POR LA DOCTRINA	48
-POR LA LEY	57
<b>CAPITULO III</b>	
<b>PROCESOS LABORALES</b>	
A)CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	58
B)PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO	61

-PROCEDIMIENTO ORDINARIO	67
-PROCEDIMIENTO ESPECIAL	75
-PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA	79
-PROCEDIMIENTO DE HUELGA	84

#### **CAPITULO IV.**

#### **NECESIDAD DE REFORMAS AL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA.**

A)ANALISIS AL CAPITULO XIX DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.	94
B)INCONGRUENCIA JURIDICA ENCONTRADA EN EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA.	105
C)PROPUESTA DE REFORMA	107
D)PRINCIPIOS SOCIALES DE JUSTICIA QUE SE LOGRARIAN	112
CONCLUSIONES	113
BIBLIOGRAFIA.	115

## INTRODUCCION.

En el presente trabajo se proponen modificaciones al Capítulo XIX de la Ley Federal del Trabajo correspondiente a los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, toda vez que de la sola lectura de el Capítulo en cita se evidencia una serie de incongruencias tales como, la que nos menciona la ley en su Artículo 903 donde nos menciona que los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica podrán ser planteados, por trabajadores y patrones por igual, y más aún en las fracciones I, III y V del Artículo 904 de la Ley de la materia en donde se establecen una serie de requisitos con los que los Sindicatos no podrán contar para acompañar su demanda por ser del conocimiento exclusivo del patrón, y por tal motivo se pierde el espíritu social que debe tener el Derecho Laboral, siendo además que por la forma en que se encuentra redactado el Artículo 900 difícilmente un Sindicato demandaría la terminación o suspensión de las relaciones de trabajo .

Ya que si se toma en cuenta que en México dicho procedimiento es promovido únicamente por los patrones y en situaciones tales como la reducción de la planta laboral, disminución de salarios, disminución de prestaciones, ya que teniendo en su poder los documentos que acreditan o que pueden acreditar la situación económica de una empresa esta puede tener listos los peritajes que con toda oportunidad solicito , es decir, que tienen el tiempo necesario para elaborar y presentar la demanda, y entonces ¿ Como es posible darle al Sindicato sólo 5 días como máximo para contestar la demanda , como lo señala el artículo 905 de nuestra Ley Federal del Trabajo?, siendo que en el procedimiento ordinario el demandado cuenta con 10 hábiles para contestar la demanda, lo que resulta incongruente entendienddo que aquí se juega el futuro de una cantidad mayor de trabajadores, queda claro entonces que un Sindicato jamás promoverá dicho procedimiento, ya que como es lógico de pensar la información que le resulta indispensable para comprobar el estado financiero de la empresa jamás será

proporcionado por esta a los trabajadores, y entonces los Sindicatos titulares de los contratos Colectivos de Trabajo, no pueden acreditar cual es la situación financiera real de la empresa .

También encontramos que en el Capítulo XIX de Ley Laboral se establece un procedimiento no muy claro, podríamos decir hasta confuso de la tramitación de los Conflictos Colectivos de naturaleza económica, en donde de cierta manera si habla de Conciliación y del Arbitraje, pero omite establecer claramente la etapa para ofrecer las pruebas , y que debemos entender debe ser al momento de exponer la demanda , pero no lo específica.

Por lo que hemos decidido que los conflictos Colectivos de Naturaleza Económica son materia para un estudio detallado y por supuesto para una reforma.

## CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES.

### A) DERECHO SOCIAL.

Tradicionalmente el Derecho en general se ha dividido en Derecho Público y Derecho Privado, pero algunos autores han señalado que existe una tercera clasificación denominada Derecho Social. Siendo su principal exponente el Maestro Mario de la Cueva .

Algunos otros autores o juristas como Briseño Ruiz, Nestor de Buen , coinciden que puede existir el Derecho Social pero su clasificación es meramente doctrinal , y algunos otros no otorgan ninguna validez a esta tercera clasificación señalando simple y sencillamente que el Derecho Social no forma parte de la clasificación general del Derecho , pero para entender un poco más acerca del Derecho Social, procederemos a dar algunos conceptos de los estudiosos del Derecho .

Si "Derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles" .<sup>1</sup>

José Dávalos en su libro Derecho del Trabajo, nos dice "Que este concepto es comúnmente usado entre los tratadistas españoles-García Oviedo, Martín Granizo, Bernaldo de Quiroz y Juan Menéndez Pidal-, quienes citan, entre las ventajas , la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social, lo cual no sucede con los términos Derecho Laboral o Derecho del Trabajo; más, por otro lado, tiene el fundamental inconveniente de ser un término demasiado extenso, "...el Derecho Social comprende otras disciplinas perfectamente delineadas el Derecho Agrario y la seguridad social "; "...Es una denominación demasiado amplia abstracta, redundante e imprecisa ya que el vocablo social es demasiado amplio, todo Derecho Social no obstante, existe una

---

<sup>1</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 6ta edición México 1981, pág. 83.

corriente moderna que considera al Derecho Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie..”<sup>2</sup>

De lo anterior consideramos que el congreso constituyente de 1917 fue el verdadero creador del Derecho Social , ya que tuvo un espíritu visionario para reivindicar a los que subsisten por el alquiler de la fuerza de trabajo, trayendo como consecuencia la lucha de la clase trabajadora, misma que dio lugar a la formación del Artículo 5 y 123 de la Constitución Política Mexicana.

Como podemos apreciar de lo anteriormente señalado es entonces el Derecho Social un producto de las grandes movilizaciones y logro de las luchas armadas:

Por lo anterior podemos darnos cuenta que el Derecho social constituye una nueva rama del Derecho y aunque muchos autores no lo consideran así, nosotros coincidimos con el maestro Trueba Urbina en el sentido de que el Derecho Social es real, por que el trabajador y el patrón, por sus mismas condiciones nunca podrán ser iguales y es de justicia que los más débiles cuenten con un instrumento que les ayude a proteger, reivindicar, equiparar la desigualdad, y esa función consideramos que la cubre el Derecho Social.

### **B) DERECHO DEL TRABAJO.**

Para nuestra siguiente definición es importante tomar en cuenta el Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice “ A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión , industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos .El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero , o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley , cuando se ofendan los derechos de la sociedad”.

Y al Artículo 3 de La Ley Federal del Trabajo dice, “El trabajo es un derecho y un deber sociales . No es artículo de comercio , exige respeto para las

<sup>2</sup> DE BUEN Nestor , Derecho del Trabajo, México 1981, Editorial Porrúa, 4ta edición, pág 34.

libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decorosos para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Estas definiciones legales las ampliaremos con algunas concepciones doctrinales, que mencionaremos a continuación.

Nestor de Buen dice que "Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".<sup>3</sup>

El autor Ernesto Krostoschin considera que: "El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual, principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores"<sup>4</sup>

Por su parte el jurista Mario de la Cueva "El Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio entre el trabajador y el capital."<sup>5</sup>

El Doctor Alfredo Sánchez Alvarado nos refiere "es un conjunto de principios y normas que regulan en el aspecto laboral y colectivo las relaciones entre trabajadores y patrones, trabajadores entre sí y patrones entre sí, mediante la intervención del estado para proteger y tutelar a quien presta un servicio personal subordinado, garantizándole condiciones dignas y decorosas que como

<sup>3</sup>IBIDEM, pág. 131

<sup>4</sup> D POZO, Juan. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1961, Tomo I, pág. 1.

<sup>5</sup> DAVALOS, JOSE; "Derecho del trabajo I", México, Editorial Porrúa, 4ª ed 1992

ser humano le corresponde y la posibilidad de los medios para que alcance su destino",<sup>6</sup>

Y por último el Doctor Trueba Urbina, define al Derecho del Trabajo de la siguiente forma:

"Es un conjunto de principios, normas e instituciones, que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de los esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana."<sup>7</sup>

### C) TRABAJADOR.

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, pero el concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la Legislación es el de trabajador, por lo tanto siendo este una parte integral de la relación de trabajo hemos de definirlo .

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

De el artículo 8 de la ley en comento se desglosan los siguientes elementos:

1.-Un sujeto obligado: que es una persona física obligada. prestar sus servicios de manera personal y subordinada.

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

3.- La naturaleza de la prestación.

4.-Sujeto favorecido o beneficiado.

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

<sup>6</sup> SÁNCHEZ ALVARADO Alfredo, cit/pos; Arriaga . Lineamientos de la Legislación Laboral Caballeros del Derecho , México. 1998. Pág.41.

<sup>7</sup> TRUEBA URBINA. Alberto El Nuevo Derecho del Trabajo , Ed. Porrúa, México 1980, pág. 135.

empresarios o de una persona jurídica de tal carácter , bajo la dependencia de estos mediante una remuneración o gratificación algunas consignándose sus obligaciones en el Artículo 134 de Ley Federal del Trabajo, que en caso de incumplimiento se esta en presencia de algún conflicto laboral..

El trabajador siempre será una persona física, esto quiere decir , que poseen una capacidad de goce y de ejercicio , así mismo son seres humanos, individuos de carne y hueso. El servicio ha de ser en forma personal y de manera subordinada , debe entenderse que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón..

Por la palabra trabajador, entonces 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 un fin de producción material o intelectual de resultado económico, sino aún aquellos que no comprometen una actividad con fines desinteresados o fundados en razones de carácter familiar , amistoso o imperioso.

#### D) PATRÓN.

Mario de la Cueva nos dice 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* y *OLUS* , que quiere decir carga o cargo de padre, "Tal puesto era designado para las personas que tenían alguna obligación protectora con los individuos integrantes de la comunidad , los plebeyos o patricios"<sup>8</sup>

A continuación vertiremos la definición del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que versa de la siguiente manera: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores .

<sup>8</sup> DE LA CUEVA MARIO, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 6ta edición , Editorial Porrúa, 1970, pág. 203.

Si el trabajador , conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores , el patrón de aquel , lo será también de éstos, el cual de cierta manera sigue la línea de la Ley anterior, que lo definía como toda persona física o moral que emplea a otra en virtud de un contrato de trabajo.

A la definición plasmada en la actual Ley de le puede hacer la observación al respecto de que omite destacar elementos subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar un salario , de ahí que el concepto de la Ley pueda resultar incompleto o poco satisfactorio.

Continuaremos con la definiciones que algunos doctrinales extranjeros nos dan al respecto de este tema.

Juan D Pozo , el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante una retribución.<sup>9</sup>

Krotoschin, patrón " Es la persona física o jurídica que ocupa uno o varios trabajadores dependientes y cuyo interés o para cuyos fines estos prestan fines".<sup>10</sup>

De lo anterior se desprende que la definición más completa y que hacemos nuestra es la de Juan D. Pozo, con la única observación de que el término " dependencia" resulta falso, por lo que preferimos eliminarlo, en esa virtud proponemos la siguiente definición: Patrón, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante una retribución.

Para hacer una clasificación de los patrones que tenga un cierto valor, es preciso seguir un criterio dogmático esto es, apegado a la Ley, considerando el diferente tratamiento que la Ley da a los patrones, en las distintas hipótesis la Ley señala lo siguiente:

<sup>9</sup> "D POZO , Juan .Op Cit,pág.150.

<sup>10</sup> KROTOSCHIN" Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1963, Vol. 1 , pág. 148-149.

La clasificación puede atender a diferentes criterios, de entre los cuales pueden mencionarse los siguientes:

A) POR SU NATURALEZA JURÍDICA.

- 1.-Personas individuales.
- 2.-Personas jurídicas.
- 3.-Patrimonio afectos aun fin ( con o sin titular determinado).

A) POR EL TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLAN:

- 1.-Industriales.
- 2.-Agrícolas.
- 3.-Comerciales.
- 4.-Mineras.
- 5.-De Servicios.

B) POR SU EXTENSIÓN .

- 1.-Empresa.
- 2.-Establecimiento.

C) POR EL DISTINTO TRATAMIENTO JURISDICCIONAL QUE RECIBEN. .

- 1.-Jurisdicción local.
- 2.-Jurisdicción Federal.

D) POR SU UBICACIÓN.

- 1.-Dentro de las poblaciones.
- 2.-Fuera de las poblaciones.

E) POR EL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EMPLEEN.

- 1.-Pequeñas empresas hasta 100 trabajadores.
- 2.-Empresas regulares más de 100 y menos de 1000.
- 3.-Grandes empresas de 1000 en adelante.

F) POR LA FINALIDAD QUE PERSIGAN.

- 1.-Con fines de lucro.
-

## 2.-Sin fines de lucro.

El patrón es toda persona física o moral que requieren de los servicios de una o varias personas con la finalidad de obtener una producción, el cual se encuentra obligado a otorgar una remuneración por este servicio, consignándose sus derechos y obligaciones en los numerales 132, 133 de la Ley Laboral por lo que en el caso del incumplimiento de las obligaciones prescritas nos encontraríamos en presencia de un conflicto laboral que bien puede ser de carácter colectivo o individual.

### E) RELACIÓN DE TRABAJO.

Esta se da cuando uno de dos sujetos accede a prestar sus servicios y el otro se obliga a pagar por estos, es decir que esto origina una relación jurídica en la que ambas partes se deben un Derecho y por ende se encuentra supeditadas a una obligación, nuestra Legislación Laboral, en su artículo 20 establece lo siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

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

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

La relación de trabajo: se puede definir como aquella prestación de un servicio en si 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 realizarán la actividad.

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

Por su parte el Maestro Euquerio: señala que la relación de trabajo : "es aquella actividad por virtud de la cual una o varias personas participan e la producción , mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o 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."<sup>11</sup>

De acuerdo a lo mencionado por el Maestro Euquerio, podemos desglosar algunos elementos fundamentales con 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 importante toda vez que nos ayuda a diferenciar la relación de trabajo que existe con otros contratos de 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 : señala que "El concepto de relación de trabajo incluye el termino de subordinación para distinguir las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo de los que se encuentran regulados por otros

<sup>11</sup> GUERRERO Euquerio, "Manual de Relaciones Exteriores Industriales", Editorial Porrúa, México 1971, pág. 26.

ordenamientos jurídico 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 dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."<sup>12</sup>

Haremos una breve referencia de los elementos de la relación de trabajo según el concepto que nos da Maestro Mario de la Cueva :

- 1.-Dos personas, trabajador y patrón,
- 2.-Prestación de un trabajo personal,
- 3.-La característica de la subordinación,
- 4.-El salario.

Con lo anterior citaremos una jurisprudencia donde se conceptualiza a la subordinación de la siguiente forma.

"SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE : Subordinación por parte del patrón un poder jurídico de mando , correlativo aun 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 acción del patrón o de sus representantes, a cuya actividad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Con lo anterior podemos decir que la subordinación debe existir de manera principal en toda relación laboral, la cual contará 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 todos y cada uno de los ejecutivos de la empresa.

---

<sup>12</sup> IBIDEM, Pág. 150.

## F) SINDICATOS.

Sindicato, es un término o acepción que ha ocasionado las más grandes polémicas entre diversos autores por ello es preciso conocer algunos puntos de vista de esto.

Comenzaremos con su origen etimológico donde nos dicen que Sindicato, es una palabra que procede del griego "Syndikos", defensor, y de *Syn*, que quiere decir con la colaboración; y *dykli(dyké)*, justicia .

Traducido el segundo miembro de la palabra *dyké*, y después del primer *syn* se tiene que sindicato significaría: la justicia conjunta , la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad a acción conjunta de todos.<sup>13</sup>

Históricamente, es un hecho que el sindicato mexicano tomo elementos tanto en su definición como en su composición , del modelo francés, aunque no en su manera de operar, en Francia el Sindicato es considerado como asociación profesional, según la Ley fundamental del 21 de marzo de 1884, aunque se utilizan en 2 sentidos distintos: 1.-Como un sindicato de asalariados diferente de los Sindicatos agrícolas y patronales, y 2.-como Sindicatos financieros regidos por la ley comercial , por ejemplo los Sindicatos de la bolsa de título de crédito o de dinero

Sociológicamente, el sindicato ha sido considerado como : " una de las grandes palancas que mueven las relaciones socioeconómicas de nuestro tiempo, y uno de los más poderosos motores que impulsan la renovación del Derecho y su progresiva socialización".<sup>14</sup>

El ARTICULO 356 de la Ley de la materia nos dice al respecto que " Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones , constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

<sup>13</sup> RAMOS ALVAREZ Oscar G. " Sindicatos, Federación y Confederaciones ", Editorial Trillas, México 1991, pág. 9.

<sup>14</sup> MONTOYA MELGAR , Alfredo . "Derecho del Trabajo", 3era. Edición, Tecnos, Madrid 1979. Pág.115.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Para Roberto Charis Gómez el Sindicato es " Una estructura institucional con personalidad jurídica reconocida por disposiciones laborales, con permanencia estable , y se diferencia de la coalición , cuya existencia es pasajera"<sup>15</sup>.

Mario de la Cueva lo define de la siguientes manera: "Es la expresión de la unidad de las comunidades obreras, y de su decisión por luchar por una aplicación cada día más amplia de justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en las que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".<sup>16</sup>

Nestor de Buen dice que: " El Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses de clase"<sup>17</sup>.

Reynold Gutiérrez Villanueva sostiene que : "Es la asociación de trabajadores o patrones , unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses y crear así un instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo para las futuras generaciones".<sup>18</sup>

Lo cierto es que el Sindicato constituye una institución relativamente reciente, integrada al lenguaje Jurídico de México en 1917, posterior al triunfo de la Revolución Mexicana, plasmado como una libertad en el Artículo 123 apartado "A", fracción XVI a cuyo tenor menciona: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de su respectivos intereses, formando Sindicatos, asociaciones profesionales " .

Entonces puede interpretarse al sindicato como una coalición de obreros o empresarios, con el fin de defender sus respectivos intereses. Hasta el momento parece que no existe diferencia alguna entre coalición y sindicato

<sup>15</sup> CHARIS GOMEZ, Roberto, "Derecho Internacional del trabajo", Porrúa, México 1994, pág.81.

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ". Tomo II, 7ma edición, Porrúa, México 1981, pág.283.

<sup>17</sup> IBIDEM, pág.683.

pues se entiende como parte de la definición constitucional. Sin embargo una segunda definición o postura es la que contiene la Ley Federal del Trabajo, y que esta diferencia en su Artículo 354 a la colación del sindicato, pues versa así : " coalición es el cuadro temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes". Y en el siguientes artículo, es decir, el 356 dispone lo siguientes: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio , mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

De lo anterior se deduce que, una coalición se caracteriza por ser menos compleja, en todos los sentidos, incluyendo su temporalidad pues esta es pasajera ; un sindicato en cambio es una asociación, y por ello esta dotada de mayor complejidad.

Además de no tener temporalidad pasajera, pues tiene la posibilidad de perdurar el tiempo deseado, entendiéndose esto como un largo período.

Entonces de ahí podemos decir que una característica importante del sindicato es su permanencia, como señala Roberto Charis Gómez y en lo cual no hay discusión.

Pero más aún, en el mismo Artículo 356 nos aporta dos elementos o características propias de un Sindicatos : los cuales son el estudio y mejoramiento de sus respectivos intereses, por lo que o solo tiene derecho jurídico de ser creado, si no además tiene el deber de estudiar y mejorar esos derechos.

En cuanto al Derecho Internacional es importante tomar en cuenta lo que dispone el convenio N ° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que en su Artículo 2 dispone lo siguientes: " los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las

---

<sup>18</sup> GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, "La Constitución de los Sindicatos y su personalidad jurídica", Porrúa, México 1990. Pág. 46.

organizaciones que estimen convenientes así como de auxiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".<sup>19</sup>

Y aquí dicho Artículo del convenio N° 87 de la O.I.T. nos proporciona otro elemento, al consagrar, el derecho de constituir organizaciones " sin autorización previa " , ¿ Pero previa a quién o a que ? Es claro de cualquier autoridad del estado o de patronos , o simplemente de cualquier persona distinta de quienes formen el Sindicato.

La aportación de lo anterior es importante debido a que toma la libertad sindical como otra característica intrínseca a este.

Ahora bien , al analizar las anteriores definiciones , las cuales nos aportan datos importantes para formar un criterio propio, tenemos una serie de elementos históricos previos, legales y doctrinarios , para intentar un concepto propio, tomando en cuenta las características de existencia de un sindicato de esta manera.

Un Sindicato es entonces: toda aquella coalición o asociación de trabajadores o empleadores, constituida libremente por estos, tendiente a la permanencia creando así un instrumento de lucha constante para las generaciones futuras, y que tiene por objeto. el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses de clase social; procurando el equilibrio en las relaciones del capital las clases sociales y las relaciones del trabajo, gozando de reconocimientos mundiales y estatales, tanto en lo jurídico como en lo económico y social.

Para conocer un poco más de los Sindicatos veremos a continuación y de una forma breve como es que se clasifican estos, la primera importante división separa a los Sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o por patronos y estos , a su vez se subdividen como a continuación se señala atendiendo a lo expresado por la Ley Federal del Trabajo.

<sup>19</sup> CHARIS GÓMEZ, Roberto. Op Ci t, pág 298

## a) SINDICATOS DE TRABAJADORES

Los Sindicatos de trabajadores siguiendo un criterio que no atiende solo a la actividad, sino, también al lugar en que se realiza, se dividen como se desprende de las diversas fracciones del Artículo 360:

### -EL SINDICATO GREMIAL:

Según la fracción I, es el formado por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. En los siglos medievales y en la edad moderna fue la forma natural de la sindicación pues el trabajo en talleres no requería sino una sola profesión u oficio de tal manera que los trabajadores, por la similitud de sus problemas se agremiaban por profesiones, independientemente de los talleres en los que prestaban sus servicios otro tanto ocurrió los años primeros de la manufactura y sobrevive todavía en aquellas actividades que no exigen el concurso de otros oficios y en el comercio, lo que explica que la ley lo continuara reconociendo.

La casa del obrero mundial recomendó desde su creación esta forma Sindical, que subsistió durante muchos años en nuestra gran Industria. En el Sindicato gremial es la actividad, la que une a los hombres, pero en los términos de la Ley el concepto supera sus limitaciones originales y comprende a todo tipo de actividades: profesiones, oficios, o especialidades.

-SINDICATO DE EMPRESA: Señalado por la fracción II, "como la organización formada por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa".

El factor que se tiene en cuenta es solamente el de la adscripción a una misma negociación. Se trata de un mundo pequeño, aislado; siguientes siendo en alguna forma un Sindicalismo de élite. En México, en tanto la centralización del poder obrero genera instrumentos políticos de amortiguación del movimiento de los trabajadores, los Sindicatos gremiales y, particularmente los de empresa se han convertido en la expresión real de la democracia Sindical. Es

claro que no siempre es así pero la generalidad del movimiento Sindical Independiente se expresa mediante Sindicatos gremiales o de empresa.

Un problema para los Sindicatos de empresa es aglutinar los intereses de las diferentes especialidades, es fácil que los trabajadores más capacitados impongan sus decisiones a quien aún pudiendo ser mayoritarios carecen de preparación adecuada el Sindicato de empresa supera la atomización que produce la Organización gremial, a diferencia de esta, que busca la unión de la profesión y solo mediante la clase trabajadora, el Sindicato de empresa es el primer defensor de los intereses de la totalidad de los trabajadores, convencido de que únicamente por el camino del mejoramiento integral del trabajo se llegará al beneficio igualitario de cada trabajador.

-SINDICATO INDUSTRIAL: A ellos se refiere la fracción III, indicando que son "Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial". Aquí la expresión "industria" no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizado. En esa medida la idea de "rama" intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común.

Lo común en una actividad puede referirse a distintas cosas a la materia prima, a las instalaciones, a la especialidad de los trabajadores, al tipo de Organización, al producto final, a sus canales de distribución, etc. No será posible identificar dos actividades industriales como pertenecientes a una sola rama por analogías mal establecidas.

El Sindicato Industrial presenta ventajas considerables. Expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera, constituye un verdadero Sindicato clasista; Por otra parte corren el riesgo los trabajadores que ingresan a ellos de ser gobernados desde afuera sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa. Por su parte el Maestro Nestor de Buen nos dice al respecto lo siguiente "Gobernados con criterio político, los

Sindicatos Industriales anteponen el interés de sus cuadros de dirección a los de las Federaciones o Confederaciones a que pertenecen, a los de sus miembros . Los delegados Sindicales, que deberían constituirse en voceros de los obreros frente a los comités ejecutivos industriales actúan , en rigor , como correas de transmisión de las resoluciones que se toman arriba. En base a los Sindicatos Industriales se celebran contratos Colectivos a espaldas de los trabajadores o se produce el despreciable gangsterismo Sindical que aprovechando las normas reguladoras de la huelga contrarias al recuento previo, formula emplazamientos sin respaldo humano , en busca del premio económico que compense su desistimiento . Es el Sindicalismo Industrial donde la depuración debe ser más rigurosa . Sus dirigentes ajenos a las grandes decisiones políticas de las centrales obreras cumplen su función , por regla general, arreglando conflictos con ventajas económicas personales y a espaldas de sus representados" 20

-LOS SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA: La fracción IV se refiere a estos Sindicatos como "aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas " , son de características semejantes a los industriales , solo que su jerarquía es mayor y constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones aunque en ocasiones las superan para convertirse , por si mismas en unidades federativas.

-EL SINDICATO DE OFICIOS VARIOS: La fracción V manifiesta que " son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos solo podrán constituirse , cuando en el municipio en que se trate un mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte " .

b) SINDICATOS DE PATRONES :

Los Sindicatos patronales aceptan igualmente una división pero el primer criterio de clasificación previsto en la fracción I del artículo 361 no se acompaña

<sup>20</sup> IBIDEM , pág . 733.

TIENE CON  
FALLA DE ORIGEN

de una denominación específica pero esta resulta por exclusión de lo previsto de la fracción II.

**-LOCALES:** La fracción primera del Artículo 361 establece la posibilidad de que los patronos formen Sindicatos " De una o varias ramas de actividades".

**\_NACIONALES:** La fracción II denomina nacionales a los Sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Es importante señalar que aunque ley contempla a los Sindicatos patronales, en México solo existen Sindicatos de trabajadores.

### **G) PRINCIPIOS GENERALES.**

Los principios de Derecho del Trabajo son puntos rectores o puntos de partida, es decir, estos se anteponen a la norma y esta se reforma en torno a los principios.

Dicho de otra forma son puntos rectores de un sistema jurídico determinado. Son fuente de su inspiración base de su sustentación, los principios de todo sistema jurídico constituyen el objetivo a alcanzar por la norma.

Son aquellos postulados de política jurídica laboral que aparecen expresamente o tácitamente consagrados en sus normas.

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo y en lo referente a los principios del mismo, seguiremos los lineamientos, que nos marca el Profesor Arturo Arriaga Flores, que al respecto nos menciona los siguientes principios básicos del Derecho del Trabajo.

#### **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS .**

El principio comentado se desprende del contenido del Artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, el cual, establece lo siguientes, " serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato y que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del

obrero el mismo principio se da por parte del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece que no producirá efecto legal alguno ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

I...XII.

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas del trabajo .

Resulta claro y evidente la postura proteccionista de las disposiciones legales comentadas, cuando declaran nulas y sin efectos a aquellas cláusulas verbales y escritas que impliquen renuncia de los Derechos establecidos por la Ley a favor de los trabajadores, complementándose este principio con otro que establece que el contenido de la legislación laboral constituye el mínimo de derechos establecidos a favor del trabajador.

#### **PRINCIPIO DE TRABAJO IGUAL A SALARIO IGUAL.**

Este principio se encuentra contenido en el Artículo 123 fracción VII, el cuál establece que " para un trabajo igual debe corresponderle un salario igual sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad " y así mismo este es retomado por los artículos 5 Fracción XI, 56 y 86 de La Ley Federal del Trabajo .

Este principio esta encaminado a prevenir desigualdades o un trato preferencial, no solo en lo que respecta al salario nominal, si no de prestaciones en general en aquellos casos en que los trabajadores realicen el mismo tipo de trabajo .

Circunstancias que pudiesen ser originadas cuando el patrón otorga preferencias o un trato especial a un determinado trabajador.

Por tal motivo y a efecto de prevenir estos conflictos y diferencias entre los trabajadores, es que se encuentra instituido este principio tanto en la Constitución como dentro de la Ley Federal del Trabajo.

### **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.**

Este principio es de vital importancia no solo por que la permanencia proporciona al trabajador una mejor actitud y desarrollo dentro del trabajo y este constituye muchas veces el único medio de subsistencia para el y su familia.

Es por ello que las normas relativas a la estabilidad en el empleo tienen por objeto evitar o restringir la extinción del contrato o de la relación de trabajo en cualquiera de sus modalidades, por lo que en términos generales la estabilidad es un freno o límite a la extinción de el contrato de trabajo.

Por lo anterior nos adherimos a Mario de la Cueva cuando afirma que el Derecho de la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace extender su resolución únicamente al trabajador y excepcionalmente a la del patrón.

### **PRINCIPIO DE LIBERTAD EN EL TRABAJO.**

Este principio se encuentra contenido en el Artículo 5 Constitucional y consiste básicamente que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad ,profesión, industria, comercio o trabajo que más le convenga sin más restricción que la licitud de la misma y con las excepciones contenidas en el mismo Artículo relativas al ejercicio de las profesiones.

### **PRINCIPIO DE QUE ANTE LA DUDA, DEBE ESTARSE A LO QUE MAS BENEFICIA AL TRABAJADOR.**

Este principio se encuentra contenido en el Artículo 18 de La Ley Federal del Trabajo, el cual impone a la autoridad laboral, que en la interpretación y aplicación de cualquier norma relacionada con el derecho del trabajo, por su naturaleza social deberá interpretarse en beneficio de los trabajadores suplir sus deficiencias y reivindicar sus derechos.

## **PRINCIPIO DE QUE EL CONTENIDO DE LA LEGISLACION LABORAL ES EL MINIMO DE DERECHOS A FAVOR DE EL TRABAJADOR .**

Este principio a pesar de no encontrarse contenido dentro de la Ley Federal del Trabajo, algunos estudiosos del Derecho del trabajo mexicano coinciden en su existencia pues consideran que el contenido implícito dentro de la legislación laboral es el mínimo de derechos a favor del trabajador y cuyo objeto consiste en proteger y tutelar a quien presta un servicio subordinado que se encuentra sujeto a una explotación, por lo que estas disposiciones van enfocadas precisamente a atenuarlas.

Por lo que estos derechos no pueden ser renunciados pero si incrementados a través de la negociación individual..

Después de haber señalado los conceptos generales básicos de Derecho del Trabajo, podemos concluir que este en efecto forma parte de el Derecho Social, y que el Derecho del Trabajo rige las relaciones laborales (trabajadores y patrones), y que estos a su vez tienen derecho a unirse en defensa de sus respectivos intereses, como es el caso de los Sindicatos o Coaliciones según sea el caso, existiendo principios generales que se anteponen a la norma siempre buscando el beneficio de el económicamente débil en la relación laboral.

## CAPÍTULO II.

### TRIBUNALES Y CONFLICTOS DE TRABAJO.

#### A) JUNTAS DE CONCILIACIÓN.

##### -ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

La vida de la humanidad va íntimamente ligada al trabajo, en la edad antigua el trabajo fué menospreciado , en virtud de que los grandes filósofos lo consideraron una actividad impropia, motivo por el cual los esclavos de aquellas épocas eran los encargados, de hacerlo. En la Edad Media se crea un gran auge por las artesanías que comienza a surgir las primeras agrupaciones de individuos dedicados al mismo oficio, los gremios. En la Época Moderna predomina la doctrina liberal creando los derechos universales del individuo.

La explotación de quien tiene el capital o la tierra para trabajar sobre quien solo posee su mano de obra para realizar, se vino a recrudecer con la Revolución Industrial , y la llegada de las máquinas que sustituyeron la fuerza y mano de obra , aminorando los tiempos para realizar determinada actividad y sustituyendo la fuerza de un solo hombre por la de varios, por lo que la mano de obra del hombre se vio minimizada y relegada pasando a la injusta explotación del trabajador.

Nestor de Buen señala que se pueden distinguir tres etapas de actividades legales en nuestro país:

- a) " En la primera no se considera como una necesidad el establecer autoridades propias para conocer y resolver los conflictos de trabajo : la autoridad, competente era por lo general el jefe del partido político, el juez civil e inclusive el juez penal.
- b) La segunda inicia con la creación de la autoridad administrativa del trabajo en este caso del departamento del trabajo, dependiente de la Secretaría del Fomento establecida el 18 de diciembre de 1911.
- c) En la tercera empieza hacerse la distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad administrativa del trabajo,

dando nacimiento así a una jurisdicción propia facultada para resolver de una manera especial los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios"<sup>21</sup>

El Derecho del trabajo se gestó en el siglo XX, como consecuencia de la honda división que se produjo entre los hombres por el sistema económico, creando dos sectores esencialmente irreconciliables entre sí, por un lado se encontraban los dueños del capital, y el gobierno de la burguesía y por el otro quienes subsisten mediante el alquiler de la fuerza del trabajo, trayendo como consecuencia la lucha de la clase trabajadora, que desde la Revolución Francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajador.

En México el Congreso Constituyente de 1850, exploró las primeras ideas del derecho Social y correspondiéndole valorar el trabajo al constituyente de 1817 al revalorizar el trabajo en busca de su verdadera dimensión el espíritu revolucionario constituyente de Querétaro de 1917 dió lugar a la formación de los artículos 5 y 123 de la Carta Magna el cual tiene como objetivo primordial el de terminar con a explotación del hombre por el hombre.

### **LAS PRIMERAS LEYES LABORALES EN MÉXICO.**

Comenzaremos el tema con una breve referencia de los antecedentes históricos más importantes encaminados a nuestro objetivo de estudio planteado, iniciando en lo referente a las leyes que dieron pauta al nacimiento de la Ley sustantiva que rige nuestro derecho del trabajo, así como de la creación de las autoridades encargadas del mismo, las cuales son quienes soportan en sus hombros una gran responsabilidad, que es resolver los conflictos surgidos entre las partes denominadas capital, representada por un patrón y por el otro el trabajo de la persona que lo presta denominado

<sup>21</sup> DE BUEN LOZANO Nestor, "Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Porrúa, México, 1998 pág. 112.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

trabajador, accionando así al derecho procesal laboral como herramienta para lograr su cometido.

En nuestro país como en muchas otras partes del mundo, existía la necesidad de elaborar una Ley que protegiera al débil del fuerte; siendo la creación de las Leyes el resultado de una necesidad social como un imperativo para el comportamiento de las clases sociales en un lugar y momento determinado. Solamente hasta después de la Revolución de 1910 se le reconoce oficialmente a la clase trabajadora ya que antes de ello, todos los problemas obrero-patronales eran equiparados a los conflictos civiles y con esa naturaleza las autoridades por ende resolvían dichos conflictos bajo ordenamientos civiles, y es hasta el día que se le otorga su papel histórico a la clase obrera y es entonces cuando la materia laboral ocupa un lugar en nuestra Carta Magna.

Continuando con este orden de ideas, haremos una referencia de los documentos más importantes que se elaboraron durante esas etapas, los cuales dieron origen, al nacimiento de nuestra ley actual. Comenzaremos citando 2 antecedentes: En la ley de Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México ( Toluca, 30 de abril de 1904 ), sobre accidentes de trabajo se dispone la Reforma de la fracción V del Artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles para que se ventilen el juicio sumario las contiendas que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a los jornaleros.

La Ley que acabamos de citar es de gran valor, ya que es el primer antecedente que otorga protección al salario de los trabajadores en una forma sencilla y no a través del juicio civil que tardaba mucho más tiempo; lo que empieza dar pauta de una mentalidad de dar celeridad a los juicios en los que interviene un trabajador, debido a la urgencia que tienen los mismos de obtener su salario devengado en un término breve, ya que de lo contrario estaría en peligro de no tener medios de subsistencia para los mismos y para su familia.

" En la Ley de Bernardo Reyes ( Monterrey, 9 de noviembre de 1906) imitada casi textualmente por la ley sobre accidentes de trabajo de Salvador R. Mercado publicada en el periódico oficial del estado de Chihuahua de 3 de agosto de 1913, señala que las contiendas correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilaran ante el juez de letras que corresponde de lugar donde ocurrió el accidente precisando que se ventilarán en juicio verbal , observándose las disposiciones del código de procedimientos civiles .La misma ley consigna un procedimiento mínimo ( 5 artículo)" .<sup>22</sup>

Apreciándose que no se elimina la supletoriedad del Código de Procedimientos Civiles por lo que respecta al procedimiento pero evidentemente, estas dos leyes son un claro antecedente de la tendencia a individualizar los accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo en donde se comienza a fincar una responsabilidad para los patrones, siendo un principio para garantizar la seguridad del trabajador al momento de las prestación de sus servicios .

El Maestro Nestor De Buen dice :

"En realidad durante el Porfiriato no existió tendencia alguna de tipo social que se reflejara en disposiciones legales salvo las dos anotadas .

La vigencia plena de las leyes civiles fué a la nota característica".<sup>23</sup>

Lo anterior es comprensible, toda vez que Don Porfirio Díaz se caracterizo por adoptar una tendencia afrancesada , ya que en nuestro sistema legal el Código de Napoleón ocupó el lugar principal no así lo relativo a la materia laboral.

En el año de 1901 el Presidente Francisco I. Madero incursionó en el terreno social debido a la preocupación que le causaba el trato que recibían los trabajadores; dándose con ello la creación del Departamento de trabajo por una ley publicada el 18 de diciembre de 1901, como una oficina dependiente de la

---

<sup>22</sup> loc. Cit.

<sup>23</sup> loc .cit

Secretaría de fomento además de fungir como un intermediario en la contratación ( Artículo 2 fracción II) e inclusive, como un organismo encargado de facilitar el transporte de los obreros a las localidades a donde fueron contratados ( Artículo 2 fracción III ).

Se le asigno la curiosa tarea de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de arbitro en su diferencias , siempre que así lo soliciten los interesados( Artículo 2 fracción IV ), en este último inciso, se encuentra un no tan remoto antecedente de las juntas de Conciliación y Arbitraje<sup>24</sup>

Durante la época de la Revolución, con el Plan de Guadalupe con el que Venustiano Carranza asumiría la Jefatura del Ejército Constitucionalista en la lucha contra Huerta , no hacía referencia al problema social ; no obstante los jefes militares y sus asesores en la marcha establecieron una serie de ordenamientos sobre el trabajo , entre los cuales citaremos los más importantes .

a) Decreto 59 de Salvador Alvarado estableciendo el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje ( Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado. De Yucatán , 17 de mayo de 1915 ).Era necesario establecer una practica de solucionar los conflictos que a diario surgen entre los trabajadores y los patrones mejorando la relación entre ambos y precisamente para ello se crea el Consejo de Conciliación y Arbitraje, conformado por 4 miembros de planta y 2 accidentales, con funciones esencialmente conciliatorias, definitivamente este ordenamiento constituye un antecedente directo de la función tripartita, de las autoridades así como de su naturaleza conciliatoria.

b) Ley del Trabajo del Estado de Yucatán ( Derecho N ° 392 del General Salvador Alvarado Gobernador y comandante militar del Estado promulgada el 11 de diciembre de 1915. Deroga el decreto 59 antes citado.

<sup>24</sup> IBIDEM pág.113.

Las disposiciones procesales y orgánicas se apoyan en la experiencia favorable del decreto 59 y del Congreso de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje. Se establecen en la Ley las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje. " Estas juntas y el Tribunal para el Arbitraje obligatorio y amplio Poder Ejecutivo dentro de esa Legislación en esencia constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos sin acudir a las huelgas . que siempre son nocivas para todos".<sup>25</sup>

La Ley mencionada ordeno la creación de un reglamento interior para las juntas. En caso de que entre el patrón y el trabajador no procediera la Conciliación , el expediente era turnado al Tribunal de Arbitraje, al cual , la misma Ley le facultaba resolver sin apelación los asuntos que se le presentaran siempre que no rebasara los límites que la misma le indicaba.

Ley del Trabajo del Estado de Jalisco ( Decreto N ° 96 del Gobernador interino del Estado Miguel Aguirre Berlanga de 28 de diciembre de 1915. Con esta Ley se amplían los alcances del anterior con la " Creación de las juntas Municipales , Mineras , Agrícolas, e Industriales de otro genero que , constituidas por igual números de propietarios y obreros velaran por el cumplimiento de la presente Ley y por bien de los intereses tanto del capital , como del trabajo".<sup>26</sup>

Eran órganos con facultades jurisdiccionales , con un procedimiento sumarisimo , desahogado en una sola audiencia, con la posible inclusión de una sola prueba en un término de tres días , la cual sólo podía ser de inspección y con un pronunciamiento inmediato de la sentencia. Las decisiones eran irre recuperables y debían citarse por los miembros de la junta siempre con acatamiento a los preceptos de la Ley y a su conciencia y buena fe.

---

<sup>25</sup> IBIDEM , pág . 114

<sup>26</sup> IBIDEM, pág. 115.

Con lo anterior encontramos uno de los antecedentes de un principio laboral de suma importancia por lo tanto decisivo en los procedimientos , que es el hecho de que los laudos tengan que ser dictados en conciencia y buena fe, con lo cual desde entonces se les otorgaba a los juzgadores un libre albedrío sobre la apreciación de las pruebas y de los elementos aportados por las partes.

Por último, la ejecución de las sentencias corría por cuenta de los presidentes municipales, a su vez presidentes de las juntas a quienes debían rendir cuentas sobre el resultado obtenido.

d) Decreto que establece el departamento del trabajo del Estado de Michoacán ( Expedido por el General De Brigada , Alfredo Elizondo, Gobernador del Estado, 28 de enero de 1926).

A dicho departamento se le encomendó la tarea de oír y resolver todas las quejas que se le presentaran con motivo de las huelgas y demás conflictos que se suscitaban entre los trabajadores y patrones; para realizar esta tarea de manera amistosa y menos cabo de los intereses, de ninguna de las partes .

e) Ley de accidentes del Estado de Zacatecas ( Expedida por Carlos Plank, General Brigadier, del Ejército Constitucionalista, Gobernador y Comandante Militar del Estado, 24 de julio de 1916).

Establece la competencia de los jueces de primera instancia del Distrito Federal, y la publicación del Código de Procedimientos Civiles del Estado para conocer las demandas sobre accidentes en juicio verbal, aceptando el mandato en carta poder cuando el interés del negocio no excediera de \$1200 , se aceptaban los recursos que procedieran contra el fallo principal .

f) Ley Federal del Estado de Coahuila ( Expedida por Gustavo Espinoza Mireles , Gobernador Provisional del Estado , 27 de octubre de 1916).

En este ordenamiento se contemplaba una etapa conciliatoria con la aceptación de medios probatorios y todos los elementos que fueran necesarios en caso de no llegar a la conciliación continuaba una etapa arbitral; en caso de

que no se obtuviera un resultado favorable en dicha etapa se dejaban a salvo los derechos ante los tribunales comunes.

Con lo anterior ya se obtenía una etapa general de lo que sería el procedimiento laboral en lo que a su inicio solamente , ya que si no se arreglaba el asunto en la conciliación se intentaba el arbitraje y es precisamente aquí donde su naturaleza laboral terminaba , de continuar así esto sería conforme a los tribunales comunes por lo tanto , hacia falta la creación de tribunales especialistas en materia laboral, lo que da la pauta para la creación de lo que hoy se conoce como el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..

Hemos visto los principales antecedentes de las Juntas, y podemos concluir que los aspectos más importantes de lo que ahora conocemos, es la Ley de Salvador de Alvarado del Estado de Yucatán, y así podremos pasar a lo que dice la Ley Federal del Trabajo vigente mencionando brevemente antes quienes constituyen las autoridades laborales en nuestro país.

AUTORIDADES LABORALES " los Tribunales de trabajo en México son aquellos órganos que tienen la potestad legal de aplicar las Normas de Trabajo y de imponer a las partes su resolución, y la competencia para la aplicación de dichas normas en sus respectivas jurisdicciones ".

Por su parte el Artículo 123 de La Ley Federal del Trabajo establece:

I.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público ( Reparto de utilidades ).

III.- Secretaria de Educación Publica ( Artículo 123, escuelas ).

IV.- Autoridades de Entidad Federativa.

V.- Dirección o Departamento de Trabajo de cada Entidad Federativa.

VI.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo ( Asesor y Conciliador de los trabajadores).

VII.- Servicio Nacional de Empleo.

VIII.- La Inspección de Trabajo.

IX.- Dirección General de Capacitación y Productividad.

X.- Comisión Nacional y Regionales de Salarios mínimos.

XI.- Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

XII.- Junta Local Conciliación y Arbitraje.

XIII.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

XIV.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje .

XV.- Jurado de responsabilidades (sanciones) ”.

De las autoridades mencionadas comentaremos a las de Juntas de Conciliación se dividen en Juntas Federales y Locales de Conciliación , las primeras se encuentran establecidas en el Capítulo Décimo de La Ley Federal del Trabajo , y las últimas en al Capítulo Decimoprimer de la Ley de la materia

-JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN . La Ley Laboral en su ARTICULO 591 nos indica que las Juntas Federales de Conciliación tendrán las siguientes funciones :

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

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

III.- Las demás que le confieran las Leyes.

Del artículo anterior se desprende que las Juntas Federales de Conciliación sólo pueden actuar como una instancia conciliatoria, donde exhortaran a las partes a llegar a un acuerdo, ya que la Ley no le confiere facultades de arbitraje, sino excepcionalmente tratándose de conflictos contenidos en el artículo, 600 fracción IV, el cual nos dice que las Juntas de Conciliación podrán actuar como si fuesen de arbitraje cuando se trate de

conocer y resolver conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

En su ARTICULO 592 la Ley Federal del Trabajo nos dice lo siguiente: "Las Juntas Federales de Conciliación funcionaran permanentemente y tendrán a Jurisdicción Territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionaran estas juntas en los lugares en que este instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionara una accidental".

Entendemos entonces que Las Juntas Federales de Conciliación son dependientes como su nombre lo dice del Gobierno Federal, específicamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero también nos dice que si existe una Junta de Conciliación y Arbitraje no podrá establecerse en el mismo lugar una de Conciliación, ya que la primera puede efectuar las actividades de la segunda, más sin embargo la segunda nunca podrá desempeñar las funciones de la primera.

ARTICULO 593 Las Juntas de Conciliación permanente se integrarán con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaria. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Este artículo nos indica como ha de estar conformada o integrada la Junta Federal de Conciliación, en la cual para equilibrar los conflictos se constituye de una forma o manera tripartita habiendo un representante del Gobierno, un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, teniendo así la oportunidad cada uno de estos representantes de externar lo que es conveniente a sus intereses.

ARTICULO 600: Las Juntas Federales de Conciliación tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

II Recibir las pruebas que los trabajadores o patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término de la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrió el término a que es refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción Territorial a que este asignada si la hubiere, sino a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

III Recibir demandas, que le sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la Jurisdicción Territorial a que este asignada si la hubiere, sino a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

IV Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario.

V Cumplimentar los exhortos y practicar la diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;

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

VII De ser precedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y

VIII Las demás que le confieran las Leyes.

El artículo anterior tiene una gran importancia ya que establece las facultades y obligaciones a las que ha de sujetarse la Junta Federal de

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Conciliación para procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos ya que este es el fin primordial de las mismas, para tal efecto nos indica que ha de recibir las probanzas de los litigantes que de su parte aporten, así como recibir las demandas que le sean presentadas remitiéndolas a la autoridad correspondiente en este caso a La Junta Especial de la Jurisdicción y en caso de falta de esta a La Junta de Conciliación y Arbitraje,

Las Juntas Federales de Conciliación, como de su denominación se infiere son de carácter Federal dependiendo directamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social siendo esta la que ha de determinar su competencia territorial, así como conferirles la atribución meramente conciliatoria, pudiendo funcionar de manera permanente o accidental cuando el volumen de trabajo no amerite el funcionamiento de una Junta permanente excepcionalmente se le otorga la facultad de arbitraje en caso de estar en el supuesto contenido en la fracción IV del ARTICULO 600 de la Ley de la materia.

#### -JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN,

Las Juntas Locales de Conciliación son dependientes del Ejecutivo donde estas se sitúan es decir, del Gobierno de la Entidad, siendo esta la gran diferencia con la Federal, ya que son aplicables las disposiciones contenidas en el Capítulo X, relativo a las Juntas Federales de Conciliación.

Por lo que a continuación transcribimos los numerales referentes a las Juntas Locales de Conciliación.

ARTICULO 601 en las Entidades Federativas funcionaran Juntas Locales de Conciliación, que se instalaran en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

ARTICULO 602 no funcionaran las Juntas de Conciliación a los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 603 Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el Capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobiernos de los Estados.

## **B) JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Referente a este tema La Ley Federal del Trabajo nos refiere que hay Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales DE acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 604 el cual nos indica las actividades que confiere. Corresponde a la Junta Federal 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 estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hecho íntimamente relacionados con ellas, salvo a lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV,

**ARTICULO 605.-**La Junta se integrara con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y patrones designados por ramas de la Industria o de actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrà uno o varios Secretarios generales según se juzgue conveniente.

**ARTICULO 606.-**La Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación con las ramas de la Industria y de las actividades a que se refiere el Artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran podrán establecer Juntas Foráneas las necesidades del Trabajo y del capital, podrán establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior quedaran integradas en su funcionamiento y Régimen Jurídico a la Junta Federal de Conciliación Y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo, en todas las ramas de la Industria y actividades de la competencia Federal comprendidas en la Jurisdicción Territorial que se les asigne, con excepción de

los Conflictos Colectivos del Derecho del Trabajador, cuando así convenga a sus intereses a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ser analizadas desde la forma en que estén constituidas, por su actividad, que es meramente Jurisdiccional es decir que dicen y aplican el Derecho, pero por su misma dependencia se encuentran dentro de el Poder Ejecutivo, ya sea Federal o Local.

Previamente antes de pasar al concepto legal, conoceremos opiniones de algunos autores al respecto del tema.

En opinión de el Maestro Jorge Carpizo McGregor pueden llegar a tornarse en Órganos de competencia confusa, de heterogéneas funciones que a veces se encuentran contrapuestas por lo que se complican la determinación de su naturaleza.

En el criterio de Esteva Rutz, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Autoridades pero su naturaleza es *sui generis* es decir que algunos de sus actos son de Carácter Administrativo y otros Judiciales, siendo los actos Administrativos de las Juntas la fijación del Salario mínimo y su intervención en la participación de utilidades, así como la aprobación de los pagos realizados por los patrones y de Carácter Judicial cuando juzgan asuntos relacionados con la fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional.

Por otro lado de acuerdo a la Ley de la materia Las Juntas de Conciliación y Arbitraje encontramos que estas pueden ser Federales y Locales como es sabido ambas forman parte de las autoridades del trabajo, y a pesar de que estas dirimen controversias en materia laboral no dependen de el Poder Judicial sino de el Poder Ejecutivo, así mismo ya que es el Presidente de la República es el que nombra al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, (Artículo 612 de la Ley Federal Del Trabajo), el Secretario del Trabajo al representante del Gobierno en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, (Artículo 593 de Ley Federal Del Trabajo), el Gobernador de cada Estado y el Jefe del Gobierno del Distrito Federal nombran a su vez a los

presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje ( ARTICULO 603 y 622 Ley Federal Del Trabajo).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social , el Gobernador de cada uno de los Estados. Y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal son los encargados de asignar la Jurisdicción Territorial de las Juntas , su integración y funcionamiento así como la determinación del personal jurídico.

No obstante ninguna de las actividades mencionadas esta facilitada para invadir la Autonomía Jurisdiccional , Administrativa y tutelar de las Juntas .

De lo anterior podemos apreciar que las Juntas de Conciliación Arbitraje no forman parte del Poder Judicial , en virtud de que las mismas se regulan por separado según lo regula el Artículo 94 de la Carta Magna; por lo que a mayor abundamiento resulta aplicable la siguiente Tesis emitida :

QUINTA EPOCA.

INSTANCIA : CUARTA SALA .

FUENTES SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN :

TOMO : XXXVIII.

PAG: 30-41.

--- JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE FACULTADES DE LAS .

al estatuir la fracción XX del ARTICULO 123 Constitucional que las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo , se sujetaran a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje , formada por igual número de representantes de trabajadores y de igual número de patronos , y uno del Gobierno, es notorio que el propósito de constituyente fue dejar al prudente arbitro de dichas Juntas , atenta su integración , con personas generalmente regias en Derecho, y la resolución de los conflictos de trabajo; es decir , quiso que tales autoridades resolvieran esas controversia como verdaderas árbitros cuyas decisiones deben obedecer a la equidad , a la buena fe y la conciencia , y que sus fallos no quedasen sujetos a requisitos o formalidades que se exigen en materia Judicial,

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

ni a disposiciones Legislativas que las obligue a estimar las cosas, las pruebas y los hechos, en determinado sentido, si no que, por el contrario, tuviesen plena soberanía para hacer una apreciación prudente y discrecionalmente; por lo que evidente que habiendo dispuesto el artículo 123 constitucional que las Leyes que sobre el trabajo expidieron el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, no debían contravenir las bases establecidas en el propio precepto, es claro que las disposiciones contenidas en las Leyes expedidas en acatamiento de ese artículo que de alguna manera establezca un sistema distinto del que instituyó el constituyente; para dirimir las cuestiones de trabajo en cuanto limitan o restringen la facultad constitucional que tienen esas autoridades, para apreciar en conciencia las pruebas que se les presente y para deducir de ellas los hechos, de acuerdo con lo que se aconseje su prudencia, su buena fe y sus principios de equidad, esto en pugna con el capítulo del texto, constitucional mencionado; por lo que, no pudieron prevalecer tales disposiciones en contra de lo establecido por la constitución, su infracción no puede constituir violación alguna de garantías individuales, aun cuando la apreciación se refiera al valor probatorio de los instrumentos públicos. -- -

Macías María Refugio p.G. 3041.

Tomo XXXVIII . 30 De Agosto De 1993.

Precedentes.

Tomo XXIV p. 25 tomo XXVI p. 297. Tomo XXV p. 1986. Tomo XXV p. 1636 Tomo XXII p. 805.

“Las juntas de Conciliación y Arbitraje son Órganos Constitucionales Autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los Poderes Ejecutivos Federal y Locales que fungen como Tribunales de Derecho y están capacitados, con restricciones evidentes a juzgar los hechos en conciencia”<sup>27</sup>

En la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizan tres tipos de funciones que son:

<sup>27</sup> DE BUEN, LOZANO Nestor Ob. Cit. Pág. 155.

1.-Jurisdiccionales.-Este tipo de funciones se ve reflejado al momento de la interpretación y cumplimiento de las normas legales y convencionales con el objeto de resolver los conflictos jurídicos que se ventilan ante ellas.

2.-administrativas.-Estas funciones las realizan al terminar los registros de los Sindicatos, ( Artículo. 365 Ley Federal del Trabajo ), y al recibir el depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo.

3.-Tutelares.-Esta función las realizan las Juntas al proteger a los trabajadores subsanando sus demandas, ( artículo 685 Ley Federal del Trabajo); Al eximir a los trabajadores de algunas cargas, probatorias, (artículo 784 Ley Federal del Trabajo) , y al requerir a los patrones demandados la exhibición de documentos de acuerdo con la Ley tiene la obligación legal de conservar en la empresa, ( artículo 784 Ley Federal del Trabajo ).

## **JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

### **Junta Federal De Conciliación Y Arbitraje.**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un 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 éstos, derivados de las relaciones del trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, y su competencia esta determinada por la fracción XXXI del ARTICULO 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo nos indica la función de la Junta Federal y Arbitraje en el siguiente numeral;

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

Entendemos entonces que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje esta facultadas no solo para el conocimiento de los Conflictos si no también para

la resolución de estos, haciéndonos la clara especificación que excluye de esto a lo que esta dispuesto en el artículo 600 fracción IV, de la misma Ley.

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

Habrà uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

Del artículo anterior se desprende que la integración de la Junta será de manera o de forma tripartita y que tanto trabajadores ,como patronos, y el Gobierno tendrán representación dentro de estas .

Artículo 606.- La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades qa que se refiere el artículo anterior.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior quedaran integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 607.- El pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de la representantes de los trabajadores y de los patronos.

Artículo 608.- Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, esta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Artículo 609.- Las Juntas Especiales se integrarán :

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

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

El funcionamiento de la Junta puede ser en pleno o en Juntas Especiales, el pleno lo integran el presidente de la Junta Federal y Conciliación y Arbitraje y a los representantes de los trabajadores y patrones, mientras que las juntas especiales se constituyen de conformidad de la clasificación de las ramas de la Industria y de las actividades diversas que determinen la Jurisdicción Federal .

“La Ley autoriza (Artículo 606 Ley Federal del Trabajo) que se establece en Juntas Especiales fuera de la capital de la República, correspondiéndole el conocimiento y conflictos del trabajo en todas las ramas de la Industria y actividades de la competencia Federal, comprendidas en la Jurisdicción Territorial que les asigne “. <sup>28</sup>

En efecto del Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo , autoriza el establecimiento de Juntas Especiales fuera del Distrito Federal, en el entendido que tendrán a su cargo el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo en las ramas de Industria y actividades de la Competencia Federal, comprendida dentro de la Jurisdicción Territorial que le corresponda .

<sup>28</sup> DE BUEN, LOZANO Nestor Ob. Cit. Pág. 176.

### **Juntas locales de conciliación y arbitraje.**

Artículo 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 622.- El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades de trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

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

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se les aplican las mismas disposiciones previstas para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con excepción de que las facultades del Presidente de la República y del titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán, por lo Gobernadores de los Estados y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en términos del artículo 623 de La Ley Federal del Trabajo.

### **C) CONFLICTOS INDIVIDUALES.**

Para poder entrar al estudio de los conflictos de trabajo debemos conocer desde luego su origen y su naturaleza; por lo que la palabra "*conflictos*" conforme el diccionario de la Real Academia Española, proviene del latín *conflictus*, de *confligere*, chocar, con los siguientes significados, antagonismo, conflicto de interés, combate.

En la antigüedad los conflictos de trabajo no eran distinguidos de los civiles o mercantiles, por lo que al momento de presentarse el problema eran

sometidos a los Tribunales del orden común pero el problema se agudizo cuando aparecieron factores como las coaliciones de trabajadores, las asociaciones de profesionales, los paros, las huelgas, factores que afectaban considerablemente a la economía de un país, convirtiéndose en un tópico de gran importancia, teniendo la necesidad desconocer legalmente y dar una atención especial a los conflictos colectivos de trabajo.

Para hablar de los conflictos de trabajo, es necesario tener una definición de los mismos daremos a continuación algunos conceptos que los estudiosos del derecho nos dan al respecto de este vocablo.

Así tenemos que para el Diccionario Jurídico Mexicano se entiende por conflicto de trabajo, en sentido lato la controversia que pueden presentarse en las relaciones laborales en sentido estricto son la diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones solo entre aquellos o solo entre estos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas del trabajo"<sup>29</sup>

Para el Maestro español Pérez Botija "Conflicto de trabajo es toda serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales. Este nombre puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de trabajo, sobre el cumplimiento o incumplimiento de las causas, así como las infracciones de una Ley Laboral que no acatan los trabajadores o empresas".<sup>30</sup>

Así como para Bermudez Cisneros Miguel; tenemos que " el conflicto del trabajo es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una

<sup>29</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, "Diccionario Jurídico Mexicano", Ed. Porrúa, S.A. Universidad Nacional Autónoma de México, Octava Edición, Tomo A-Ch, pág. 619-620, México 1995.

<sup>30</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo", 2da Edición. Ed. Trillas, México 1994, pág. 41.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

relación jurídica - laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre la partes de un convenio colectivo ".<sup>31</sup>

Para el Lic. Armando Porras y López define a "Los conflictos de trabajo como las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la Relación de Trabajo Colectivo o Individual".<sup>32</sup>

Continuando este orden de ideas , J. Jesús Castorena dice que " Los conflictos de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del Derecho Obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación , interpretación, alcance o vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo.

Agrega que además, que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de los sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya que se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley ; ya se trate de los contratos individuales , de los pactos o estatutos sindicales, contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma".<sup>33</sup>

Para el Doctor Baltazar Cavazos, Flores señala que " Conflictos de trabajo son todo aquel precedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador , esto es, derivado de la actividad laboral. Por esa causa, los tipos de conflicto del trabajo resultan muy numerosos, como son distintos hechos que pueden darle su origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación o bien por el número de sujetos participantes en el mismo"<sup>34</sup>

<sup>31</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel Ob. Cit, pág.41.

<sup>32</sup> TENA SUCK , Rafael , MORALES Hugo , "Derecho Procesal del Trabajo",Ed. Trillas , 4ta edición , México 1994, pág.28.

<sup>33</sup> TENA SUCK, Rafael Ob. Cit. Pág. 28-29.

<sup>34</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar, " Cuarenta lecciones de Derecho Laboral ". Ed. Trillas, México 1994,pág.322-323.

Al respecto Ernesto Krotoschin, nos refiere" Los conflictos de trabajo, en sentido amplio se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de Derecho Laboral , o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual, ( Contrato Individual de Trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos ( Convención Colectiva del Trabajo ), pero también cuando la relación pertinente al Derecho Laboral existe un empleador y un trabajador y el Estado "35

En cuanto hace al Maestro Trueba Urbina, no formula ninguna definición concreta ,de conflictos de trabajo sino únicamente expresa una idea sobre estos, "Son pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patronos, solo entre estos o solo entre aquellos, en relación con la luchas de clases cuestiones morales , legales y/o económicas que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos , todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre ".36

Así tenemos que para el Maestro Mario de la Cueva , señala a los conflictos de trabajo, " Como la diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos , solamente entre aquellos o únicamente entre estos , en ocasión o motivo de la formación , modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo "37

En tanto que de todas y cada una de las definiciones antes transcritas advertimos las siguientes características,

- a) Son controversias, fricciones o diferencias , que surgen de la prestación subordinada del personal y servicios .
- b) Parten del os sujetos antagónicos de las relaciones laborales .
- c) Son regidos por las normas de Derecho del Trabajo .

<sup>35</sup> IBIDEM, pág. 177.

<sup>36</sup> Idem, pág. 179

<sup>37</sup> DE LA CUEVA ,Mario,Op Cit,pág. 510.

Es por ello que cualquier definición que reúna las características antes indicadas, se puede tomar como una definición adecuada de conflictos de trabajo.

Consideramos desde nuestro punto de vista la más adecuada la que nos otorga Mario de la Cueva, al decir que son las diferencias que se suscitan con ocasión o con motivo de la formación, modificación y terminación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Una vez definidos a los conflictos de trabajo mencionaremos las causas que dan origen a estos.

Los conflictos de trabajo se han producido desde que ha existido la relación laboral subordinada de la que se derivado un enfrentamiento, pero esas pugnas de los intereses no tienen los caracteres que en la concepción contemporánea derivan de un proceso económico social, político cuyas bases se asientan en un sistema de producción basado principalmente en la identidad de grupos de trabajadores dada por la comunidad de intereses al encontrarse situadas en igual plano de la producción y de la economía.

"Los conflictos de intereses entre ricos y pobres, patricios y plebeyos, dueños y esclavos, señores y vasallos, no tuvieron por objeto modificar las condiciones en que el trabajo era prestado, ni siquiera un mejoramiento de carácter profesional, tanto por la naturaleza de los vínculos existentes, por razón del carácter que revestían los sujetos que participaban en dichos conflictos.

Los conflictos se han desarrollado por la oposición de intereses, que existen entre quien presta el trabajo y el que esta en posesión de los medios que permiten esta prestación. Son Muchas veces choques que derivan de objetivos de carácter político, social o económico, pero sin constituir verdaderos conflictos de trabajo, ya que no se pretenden superar las condiciones laborales existentes,

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

sin revelar en esporádica rebeldía una protesta contra el sistema social imperante".<sup>38</sup>

Para el Maestro Mario de La Cueva, citando a El ilustre Maestro italiano del finales del siglo antepasado , y principios del siglo pasado Francesco Contentini afirmo "que la lucha del trabajo contra el capital y la injusticia era el fenómeno más noble y bello y el camino único para la redención del proletariado: No esperemos que por los medios contractuales pueda obtenerse la perfección de la Organización Social y la renovación de las relaciones jurídicas. Unicamente por el camino proseguido por la lucha con encarnizamiento por medio de conquistas arrancadas paso a paso, es como las clases privilegiadas podrán ser arrastradas a concesiones parciales. Y precisamente del resultado de esta lucha justamente llamada Lucha de Clase, es de donde podremos alcanzar esa renovación social a la que aspiran los pueblos civilizados y que traerá el Triunfo del Proletariado Moderno en las reivindicaciones supremas de los Derechos Humanos".<sup>39</sup>

De todo lo anterior podemos concluir que los Conflictos de Trabajo aunque no conocidos como tales , se dan desde el Origen mismo del hombre, desarrollando estos por la naturaleza de la humanidad, esto es por la explotación del hombre por el hombre , centro de cualquier núcleo en que este se desenvuelva.

Es por ello que los Conflictos de Trabajo nominados de tal forma siempre se encontraran presentes dentro de cualquier relación laboral.

Dentro de este mismo tema de conflictos podemos encontrar a los conflictos individuales ,que es cuando se llega a afectar el interés particular independientemente del número de trabajadores que intervengan, por lo que se

<sup>38</sup> CABANELLAS Guillermo, y RUSSOMANO MOZART, Victor, "Los conflictos Colectivos de Trabajo y su solución", Ed, Heliasta, Buenos Aires , Argentina, 1979, pág. 7.

trata de un problema que afecta únicamente los intereses de una o unas personas determinadas.

Para Arturo Arriaga Flores el conflicto Individual es toda controversia que surge entre trabajadores y patrones , patrones entre sí ,trabajadores entre sí, con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de la relación de trabajo , siempre que se le siga un interés de carácter particular .

#### **D) CONFLICTOS COLECTIVOS.**

El Conflicto Colectivo del trabajo se distingue del Conflicto Individual de un contrato de trabajo, con su dimensión colectiva. Se trata de un Conflicto de índole laboral surgido entre trabajadores y empresarios, pero siempre referido al colectivo de los trabajadores considerados globalmente y no a un individuo o individuos .

Los Conflictos Colectivos pueden tener su origen en una multitud de causas manifestarse de diversas maneras ( Principalmente a través de la huelga, de forma espontánea o formal) .

Colectivos , cuando se afecta al interés sindical o profesional , es decir , el interés de la comunidad de los trabajadores , como un derecho general concreto de los trabajadores , o una garantía o derecho incluido en un contrato colectivo, contrato ley ,o en la misma ley.

Entonces Conflictos Colectivos son todos aquellos que afectan los intereses de carácter profesional o sindical con independencia del número de trabajadores o patrones que intervengan . Por lo tanto estos son los que se suscitan en un grupo o sindicato de trabajadores y otro grupo de patrones.

Que van a tener por objeto el interés profesional .

## E) CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS.

### -POR LA DOCTRINA.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Moral nos refieren la siguiente clasificación doctrinal de los Conflictos de trabajo atendiendo diversos criterios se puede dividir en :

Atendiendo a los sujetos.

- a) Entre trabajadores y patronos ( despidos ) .
- b) Entre patronos (sustitución patronal) .
- c) Entre trabajadores ( problema de escalafón o preferencia de derechos).
- d) Entre Sindicatos ( de tentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo).
- e) Entre Sindicatos y terceras personas ( cuando un Sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo , a que la empresa contrate un trabajador ajeno al gremio).

Atendiendo a los intereses en pugna .

**Conflictos individuales:** Son los que afectan interese de carácter particular, independientemente de número de trabajadores que en ellos intervengan .

**Conflictos Colectivos:** Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

**Conflictos Jurídicos:** Son los que se refieren al incumplimiento o interpretación de la Ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos según el interés afectado.

**Conflictos de orden económico:** Son los que crean , modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos .

Atendiendo a la norma jurídica.

- a) Por violación de un Derecho.

- b) Por violación de una norma .
- c) Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- d) Por desequilibrio entre los factores de producción.
- e) Por incumplimiento de lo pactado .
- f) Por insometimiento al arbitraje .

(poner de quien es la clasificación )

#### CLASIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

1.-INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

2.-JURÍDICOS Y ECONÓMICOS.

3.-POR LOS SUJETOS PROCESALES -OBRERO PATRONAL.

-INTEROBRERO.

-INTERSINDICALES.

-INTERPATRONALES

4.-COMBINACIÓN

DE LOS ANTERIORES

-OBRERO PATRONAL-IND. JURÍDICO.

-OBRERO PATRONAL COLECTIVO

JURÍDICO.

-OBRERO PATRONAL COLECTIVO

ECONÓMICO.

4.-COMBINACIÓN DE

TODAS LAS ANTERIORES. -INTEROBREROS-INTERSINDICALES

-OBREROS-INDIVIDUALES

-ENTRE SINDICATOS Y

AGREMIADOS.

**CONFLICTO INDIVIDUAL** : Es toda controversia que surge entre trabajadores y patrones entre sí trabajadores entre sí, con motivo de la

formación , modificación o cumplimiento de la relación de trabajo, siempre que se persiga un interés de carácter particular.

**CONFLICTO COLECTIVO:** Son aquellas controversias o pugnas que surgen entre un grupo o sindicato de trabajadores y un patrón o grupo de patrones y que tienen por objeto el interés profesional.

**JURIDICO:** Son todas aquellas controversia o choque de intereses que se presentan entre los sujetos procesales del trabajo y que se derivan de alguna estipulación del Contrato de Trabajo o de la propia Ley y cuya resolución la tiene que dar el Derecho. La Jurisprudencia ha establecido que los conflictos jurídicos son motivados por la interpretación de la Ley o del Conflicto de Trabajo.

**ECONÓMICOS:** Son aquellos que atañen a la producción , a los fenómenos económicos y que son motivados para crearse nuevas condiciones de trabajo o por crearse o modificarse las ya existentes, en estos conflictos no se puede prever los fenómenos de carácter económico.

**CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES :** Son las pugnas , fricciones , malos entendidos oposiciones antagonicos que surgen entre los obreros y los patrones y que se pueden motivar por un interés particular o bien un interés gremial y relacionado con la interpretación de una norma jurídica o un fenómeno económico.

**CONFLICTOS INTEROBREROS:** Es el choque de intereses que surgen entre los trabajadores con motivo de una relación de trabajo.

**CONFLICTO INTERPATRONALES:** Son las pugnas , fricciones , malos entendidos que se dan entre patrones y que están vinculados con una relación de trabajadores o con hechos e instituciones íntimamente relacionados con ésta.

**CONFLICTOS INTERSINDICALES :** Choque de intereses que se da entre dos o más Sindicatos de Trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades de trabajo .

**CONFLICTOS INTRASINDICALES O CONFLICTOS ENTRE SU SINDICATO Y AGREMIADOS:** Son los choques de intereses que surgen entre el Sindicato y sus agremiados con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión, fricciones que se dan entre patrón y trabajador, motivado por un interés particular y que se va a referir a la interpretación, modificación, cumplimiento extinción, de una norma jurídica que puede estar contenida en la Ley, en el Contrato o en una Relación de Trabajo. Se aplican en este conflicto los artículos del 712 al 732 Ley Federal del Trabajo.

**OBrero-PATRONAL-INDIVIDUAL-ECONÓMICO:** Es el choque de intereses entre patrones y obrero con motivo de un interés particular y relacionado con fenómenos económicos para modificar o crear nuevas condiciones de trabajo ( artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo ).

**CONFLICTOS OBRERO-PATRONAL-COLECTIVOS-JURÍDICO:** Es el choque de intereses que surgen entre un patrón o grupo de patrones y un sindicato o una coalición de trabajadores cuando está de por medio interés gremiales o profesionales y vinculado con la interpretación, modificación, cumplimiento y extinción de una norma jurídica, artículos aplicables del 712 al 732 Ley Federal del Trabajo.

**CONFLICTOS-OBrero-PATRONAL-COLECTIVO-ECONÓMICO:** Es el choque de intereses que surgen entre un patrón o grupo de patrones y un Sindicato o una coalición de trabajadores, en donde existen intereses gremiales y motivado por fenómenos económicos de modificación o creación de nuevas condiciones de trabajo. artículos aplicables 900 a 919 Ley Federal del Trabajo.

Para el Maestro Nestor de Buen Lozano reúne con todos los presupuestos enmarcados en nuestra Ley Federal del Trabajo, por lo que la clasificación quedaría de la siguiente manera:

1.-OBRERO-PATRONALES.

- a) Individuales de carácter jurídico.

- b) Individuales de carácter económico.
- c) Colectivos de carácter jurídico.
- d) Colectivos de carácter económico.

2.-INTER-OBRREROS.

3.-INTERSINDICALES

4.-ENTRE TRABAJADORES Y SINDICATOS.

5.-INTERPATRONALES

6.-ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO.

### 1.-OBRERO-PATRONALES.

Los Conflictos obrero-patronales consisten en diferentes surgidas con motivo de una relación laboral. Normalmente se trata de una relación laboral ya constituida, pero también puede proceder a su nacimiento, o ser posterior a la conclusión de la relación de trabajo.

Estos conflictos pueden producirse de acuerdo a las siguientes características :

- a) Individuales de carácter jurídico.

"Cuando se hace referencia, a estos propósitos, en realidad se quiere decir que el interés en juego puede ser de un sólo trabajador o de varios o, inclusive de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento.

La naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto verse sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Esta puede ser constitucional, legal o producto de una convención.

La tramitación de éstos conflictos se hace en juicio ordinario que es, dentro de la Ley, el de menor alcance. Esta regulado, en sus diferentes etapas, por los artículos del 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo"<sup>40</sup>

- b) Individuales de carácter económico.

"La naturaleza económica de un conflicto determina que éste en juego la

<sup>40</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Ob. Cit, pág. 82.

nueva fijación de condiciones de trabajo. En el orden sustantivo estos conflictos encuentran su fundamento en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo. En nuestros procesos laborales no tienen en rigor, cabida ya que La Ley Federal del Trabajo regula, en orden económico, sólo los conflictos colectivos. En la práctica, estos conflictos se ventilan en juicio ordinario no obstante que el artículo 870 claramente refiere eses procedimiento sólo a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica".<sup>41</sup>

c) Colectivos de carácter jurídico.

"El concepto de colectivo referido al Derecho del Trabajo es un concepto difícil, sobre todo por que no se le da, habitualmente, un tratamiento preciso.

En realidad lo colectivo implica un interés de grupo entendido no sólo como una suma de individuos, sino como un valor en sí mismo. Precisamente en el diccionario de la academia (1984), se dice que colectivo expresa lo perteneciente o relativo a cualquier agrupación de individuos, en tanto que general es lo común o esencial a todos los individuos que constituyen un todo, o a muchos objetos aunque sean de naturaleza diferente. Lo primero indica un interés del conjunto, lo segundo la coincidencia de los intereses individuales de una comunidad.

Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica se resuelven a través de los mismos juicios ordinarios."<sup>42</sup>

d) Colectivos de carácter económico.

"Establecidos en las líneas anteriores los conceptos de colectivo y económico, sólo resulta necesario agregar que la fijación de nuevas condiciones de trabajo puede ser hecha en beneficio de los trabajadores o de los patrones. El paro patronal es la expresión constitucional que reconoce ese derecho de los empresarios artículo 123-A fracciones XVII y XIX). La vía procesal consiste en el

<sup>41</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Ob. Cit. Pág. 82

<sup>42</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor Ob. Cit, pág. 83, 84.

denominado precisamente conflicto colectivo de naturaleza económica el que puede concluir con los términos señalados en el ARTICULO 919 , que indica precisamente que " La junta a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal la jornada, la semana de trabajo, los salarios, y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso puede reducir los derechos mínimos consignados en las leyes " .<sup>43</sup>

Dichos conflictos colectivos de orden económico se tramitarán de acuerdo a lo que establece el Título XIV , Capítulo XIX de la rigor, cabida ya que la Ley Federal del Trabajo .

## 2.-INTER-OBTEROS.

Los conflictos inter-obteros siempre individuales derivan necesariamente, de una cuestión de preferencia . Pueden ser inclusive , anteriores al nacimiento de la relación de trabajo.

Tiene razón Trueba Urbina cuando dice que éstos conflictos esencialmente Jurídicos, aún cuando no coincidamos con el en su afirmación complementaria de que no tienen causales económicas. La realidad es que ni tienen carácter económico en el sentido de que sean un instrumento para fijar nuevas condiciones de trabajo, pero nadie puede dudar de su plena motivación económica. El beneficio del triunfo en una acción de preferencia consiste , precisamente , en que se otorgue un puesto de mejor jerarquía y , consecuentemente , de mejor retribución o, al menos , de condiciones de trabajo más favorables.

Una característica de estos conflictos es que deben de repercutir necesariamente en un patrón o inclusive , en un Sindicato o en ambos. Por ello

<sup>43</sup> DE BUEN Nestor, Ob. Cit. Pág. 84.

generalmente los juicios que se entablan exigen la participación de la empresa o del Sindicato que deban conocer esa preferencia".<sup>44</sup>

Estos conflictos se resuelven a través del juicio ordinario establecido en la propia rigor, cabida ya que la Ley Federal del Trabajo en su Título XIV Capítulo XVII.

### 3.-INTERSINDICALES.

Los conflictos entre Sindicatos, desde la perspectiva estrictamente laboral, se reducen, en nuestro concepto, a dos hipótesis: la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato Ley, con apoyo respectivamente en lo dispuesto en los artículos 389 y 418 rigor, cabida ya que la Ley Federal del Trabajo, que son conflictos frecuentes o la demanda que un Sindicato puede intentar, a efectos análogos, para que se declare que otro Sindicato, precisamente el demandado, debe sufrir la cancelación de su registro, por dejar de tener los requisitos legales (artículo 9). Este tipo de conflictos es verdaderamente excepcional.

En todo caso se trata de conflictos jurídicos colectivos. Su tramitación, en los casos de titularidad, se lleva a cabo mediante el procedimiento especial previsto, en los artículos del 892 al 899. La cancelación del registro, en cambio, se tramitaría en juicio ordinario".<sup>45</sup>

### 4.-ENTRE TRABAJADORES Y SINDICATOS.

"En los estatutos de los Sindicatos se pueden incluir los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros y las correcciones disciplinarias aplicables (artículo 371-VII rigor, cabida ya que la Ley Federal del Trabajo). A su vez, al regular los contratos colectivos, se permite pactar en éstos las cláusulas de exclusión: de ingreso y por separación (artículo 395). Estas disposiciones constituyen, habitualmente, un motivo de encendidas controversias ante los tribunales de trabajo que enfrentan, precisamente, a los

<sup>44</sup> DE BUEN Nestor, Ob. Cit. pág. 85.

<sup>45</sup> DE BUEN, Nestor, Ob. Cit. pág. 85.

Sindicatos y a sus trabajadores. Discutida su constitucionalidad , que afirmo, no obstante el uso indebido de las cláusulas, de todas maneras se produce un control de la legalidad de la medida a través de los juicios en que los trabajadores afectados pueden invocar su nulidad, sin que ello implique la afectación de la autonomía sindical.

Se trata por supuesto, de conflictos jurídicos cuya tramitación se hace en los juicios ordinarios que sin duda otorgan a los interesados las garantías adecuadas".<sup>46</sup>

#### 5.-INTERPATRONALES.

Este tipo de conflictos de trabajo por su propia naturaleza es muy difícil que se lleguen a suscitar, más sin embargo para su nacimiento siempre requerirán de una acción previa por parte de los trabajadores, pudiendo llegar a ser éstos individuales o colectivos, teniendo una naturaleza esencialmente jurídica , tal y como lo menciona el Maestro Nestor de Buen " Es importante señalar, sin embargo que no son escasos los conflictos de intereses entre patronos dirimidos ante los tribunales de trabajo pero requieren siempre de una acción previa de los trabajadores. Tanto el artículo 41, antes citado que regula la situación patronal, como los artículos 12, 13, 14 y 15, que contemplan las figuras de los intermediarios y fijan responsabilidades solidarias pueden dar origen a graves enfrentamientos interpatronales, que eventualmente también se pueden producir cuando se trata de establecer la responsabilidad originaria de una enfermedad profesional . Lo difícil es el conflicto puramente patronal".<sup>47</sup>

Dichos conflictos se resuelven a través del juicio ordinario establecido en el Título XIV, capítulo XVII de la propia Ley Federal del Trabajo.

#### 6.-ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO.

"Al margen de todas las clasificaciones conocidas puede contemplarse el conflicto de evidente naturaleza laboral que se produce como consecuencia de la

<sup>46</sup> DE BUEN Nestor, Ob. Cit. pág. 86."

<sup>47</sup> DE BUEN Nestor, Ob. Cit. pág. 87.

obligación prevista en la Ley de Sindicatos deben de cumplir, de registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación Y Arbitraje en los de competencia local ( artículo 365 ).

La negativa más que frecuente, o al reiterado silencio, constituyen actos de autoridad que pueden ser motivo de un juicio de garantías, ante juez de Distrito ( artículo 114 fracción II, L.A. ). Es claro pero sería necio desconocer su auténtica naturaleza laboral"<sup>48</sup>

#### -POR LA LEY.

- 1- Trabajador - patrón
- 2- Patrón - trabajador
- 3- Trabajador - Sindicato
- 4- Sindicato - trabajador
- 5- Sindicato - patrón
- 6- Patrón - sindicato.

Es decir podríamos establecer dentro de esta subclasificación de los conflictos laborales cualquiera de las posibilidades que pudieran darse con motivo de las relaciones de trabajo, o de los hechos que estén íntimamente relacionados con los mismos

Podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo en su parte subjetiva y procesal nos establece cuales son los conflictos de trabajo y las formas y procedimientos para la solución de los mismos, encontrando siempre que será la Junta de Conciliación y Arbitraje en su jurisdicción Federal o local a quién le corresponderá esta situación..

<sup>48</sup> Idem pag 88

### **CAPÍTULO III.**

#### **PROCESOS LABORALES .**

##### **A) CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Consideramos importante que antes de dar a conocer algunos conceptos del Derecho Procesal del Trabajo, sería muy importante darnos cuenta qué es el proceso, el cual lo entenderemos en principio un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas, el propósito del mismo en términos generales, es la procuración de la Justicia o de la Seguridad Jurídica.

El proceso, en cierto modo, es un medio pacífico para evitar los Conflictos Sociales, de no encontrar ese cause, se tendría que recurrir a la muy famosa Ley del Taleón, "Vida por vida", ojo por ojo, diente por diente, mano por mano, pie por pie, herida por herida, llaga por llaga, muerte por muerte.

El Diccionario de la Real Academia nos dice que proceso es, entre otras cosas "Acción de ir hacia delante" por su parte Francesco Carnelutti señala que proceso es un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas.

Podemos concluir que proceso tiene como fin normal, el obtener una sentencia que resuelva entre las partes una controversia sobre derechos substantivos, en donde podemos identificar a los sujetos del mismo, el pretendiente o actor, el órgano jurídico, generalmente integrado por el estado, dotado de la facultad de decir el derecho y finalmente, la persona de quien se pretende, al que suele denominarse demandado o sujeto pasivo.

En consecuencia, el proceso es una verdadera institución la idea común y objetiva que lo preside es la satisfacción de una pretensión. A ello se adhieren las voluntades de quienes participan en el proceso, aún cuando cada uno lo haga con un interés diferente.

---

Aquí damos a conocer una pequeña clasificación de los tipos de proceso que en este momento se dan en nuestro país, en ese sentido podemos señalar las siguientes:

- a) Por la rama del derecho a la que se refieren.
- b) Por la naturaleza de la pretensión procesal.

En relación al primer criterio en México, encontramos los tipos de proceso:

- a) Civiles
- b) Mercantiles
- c) Penales
- d) Fiscales
- e) Laborales (materia de nuestro estudio)
- f) Constitucionales

Por su naturaleza pueden ser:

- a) Constitutivos
- b) Declarativos
- c) De condena
- d) De dación                      De ejecución
- e) De transformación

Como mencionamos, es sólo una clasificación de las muchas que pueden darnos los estudiosos del derecho.

Todo lo anterior, nos permite mencionar que el derecho procesal es un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente el proceso, asimismo constituye un instrumento para hacer efectivas la justicia y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad.

Ahora, si estamos en posibilidad de señalar que opinan algunos autores, sobre el Derecho Procesal del Trabajo.

Rafael de Piña nos dice que el Derecho Procesal del Trabajo "Es el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso".

En la Enciclopedia Jurídica encontramos: "Es la disciplina que estudia las Instituciones Procesales del Trabajo con finalidades y métodos científicos".

El Maestro Alberto Trueba Urbina lo define 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-obreros e inter-patronales".<sup>49</sup>

Para Eduardo J. Couture, el Derecho Procesal del Trabajo: "Es todo aquél elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia"<sup>50</sup>

El Jurista Mexicano Mario Salinas Suárez del Real afirma que el Derecho Procesal del Trabajo "estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los Tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, Colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos."

Como podemos apreciar de todas y cada una de las definiciones que anteceden, ninguna parece coincidir entre ellas, pero de la suma de ellas nos deja claro que el Derecho Procesal del Trabajo, "Es un conjunto de normas jurídicas, relativas a la aplicación del Derecho Sustantivo del Trabajo.

Regulando la actividad jurisdiccional de los Tribunales con el fin de mantener el orden jurídico y económico entre los actores de las relaciones laborales".

Por último señalaremos que el Derecho Procesal del Trabajo atendiendo a su naturaleza debemos de considerarlo eminentemente social, porque los Tribunales de Trabajo en México deben ejercer una función tutelar en beneficio

<sup>49</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Op Cit, pág. 74.

<sup>50</sup> Citado por Wagner D. Ciglio, Directorio procesal do Trabalho, Edif. Ltr. 4ª. Edición, 1977. Pág. 6"

de los trabajadores que mejore sus demandas y los libere de las cargas de prueba incómodas a efecto de amortiguar o inclusive, desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que lo separan de los patrones, hechos que tienen su fundamento en las reformas del 1º. De mayo de 1980 a la Ley Federal del Trabajo. Aunque debemos destacar que en los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica no se cumple con esa función tutelar que deben recibir los trabajadores, como más adelante se podrá establecer.

De todos es conocido que la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo no es criterio compartido por la mayoría de los autores laboristas de nuestro país, ya que sostienen que la misma es de Derecho Político, lo cual nosotros no compartimos, ya que podemos asegurar su carácter social.

#### **B) PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO.**

Hablar de los principios del Derecho Procesal del Trabajo no es una tarea sencilla, porque a éstos se les pretende hacer valer como el punto de partida que se esconde en la letra de la Ley.

En materia de Trabajo, se incorporan principios sustantivos, cuya declaración no deja lugar a dudas y podemos encontrar en el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, el propósito de las normas laborales de "Conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones". A su vez el Artículo 3º. Puso de manifiesto la idea del Trabajo como derecho y deber sociales, subrayando además, en una generosa cátedra de ideas y principios como dignidad, respecto, libertad, garantía de vida, de la salud y de un nivel decoroso en el orden económico para el trabajador y su familia.

Los estudiosos del Derecho Laboral señalan que los principios del Derecho Procesal no se expresaron con claridad ni en la Ley de 1931 ni en la de 1970, pero ciertamente podían apreciarse de la lectura de las propias Leyes Federales del Trabajo como lo hizo el Maestro Alberto Trueba Urbina en su libro

---

Derecho Procesal del Trabajo de 1941 y quedó ratificado en sus subsecuentes ediciones, en donde encontramos principios procesales como la oralidad, inmediatez, sencillez, gratitud, informalidad, instancia de parte, etc.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 685 hace una amplia enunciación de los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo, pero también los encontraremos en los Arts. 686, 687 y 688 del mismo ordenamiento legal.

De conformidad con lo expuesto en los cuatro artículos que mencionamos de nuestra ley laboral, encontramos los siguientes principios generales del Derecho Procesal del Trabajo:

- a) PUBLICIDAD
- b) GRATUIDAD
- c) INMEDIATEZ
- d) ORALIDAD PREDOMINANTE
- e) INSTANCIA DE PARTE (PRINCIPIO DISPOSITIVO)
- f) TUTELA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR
- g) INFORMALIDAD

Empezaremos a comentar cada uno de esos principios:

- a) PUBLICIDAD.- Este aspecto no se refiere a la presencia del pueblo o público en los juicios, que les permita intervenir en el desarrollo del proceso y en consecuencia constituirse en un observador que realice es escrutinio de las conductas de las Juntas encargadas de resolver los juicios laborales. Tal aceptación únicamente implica que las audiencias serán públicas, tal como lo establece el numeral 720, lo cual se satisface mediante el desenlace en forma abierta de las mismas, en los distintos locales que ocupan los Tribunales de Trabajo. Esta publicidad está vedada por este dispositivo, al facultar a la autoridad para que de oficio o a instancia de parte, lleve a cabo las diligencias a puerta cerrada, "cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres". En la práctica muy pocas veces

se hace uso de esta potestad y normalmente opera en los asuntos en donde existe un número considerable de demandantes, en conflictos intergremiales, colectivos o individuales, en donde por el desborde de apasionamientos controversiales, es necesario evitar trifulcas, intervenciones inoportunas o injuriosas.

Con independencia de lo indicado con anterioridad, debe decirse, que la publicidad no sólo encuadra en el sentido de que la concurrencia a la audiencia es pública, sino que está estrechamente relacionado con el acto mismo, validado por la intervención de un funcionario público, que a su vez conlleva a dos conclusiones: La primera, que las diligencias no pueden celebrarse en secreto, sino que deben ser precisamente públicas, para producir entre otros efectos, certidumbre y seguridad. La segunda, que debe verificarse ante una autoridad pública, a fin de que sancione el acto y provea al aseguramiento del derecho de las partes ante todos, mediante la seguridad jurídica que dan esos dos supuestos.

Por lo tanto, la audiencia debe llevarse a cabo ante la autoridad expresamente facultada para ello, substanciándose el procedimiento de manera pública o, en su defecto, en las condiciones antes descritas, a fin de que las diligencias puedan tener eficacia y, consecuentemente, produzca sus efectos.

- c) INMEDIATEZ.- Los conceptos aludidos tienen su referencia inmediata, dentro del sistema jurídico mexicano, en el segundo párrafo, del precepto 17 constitucional, el.....
- d) ORALIDAD PREDOMINANTE.- El procedimiento en materia laboral es de naturaleza especial, eminentemente oral. Por lo tanto, lo usual es que las partes en cada etapa correspondiente hagan uso de la palabra.

Así por ejemplo, en los juicios ordinarios se convoca a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En la primera fase, corresponde a los litigantes manifestar de viva voz su conformidad o no con algún avenimiento en el conflicto.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

En la segunda, el actor debe ratificar el recurso inicial, sin perjuicio de poder aclararlo o modificarlo. Si no lo hace, por ausencia u omisión, la trascendencia es, que conforme al segundo párrafo, del Artículo 879, el escrito se tiene por reproducido. Por su parte el demandado no puede comparecer a la audiencia mediante escrito presentado en Oficialía de Partes, como se hace por ejemplo en Materia Civil, sino que debe hacerlo personalmente o a través de sus representantes, respondiendo a las reclamaciones verbalmente o apoyándose en algún recurso, el cual necesariamente debe revalidar verbalmente en el período correspondiente. Si deja de asistir en la forma establecida, la repercusión es que la autoridad declara contestada la demanda en sentido afirmativo, pues las argumentaciones plasmadas sin el cumplimiento de esas formalidades, quedan excluidas de la litis y, por lo tanto, la juzgadora debe ignorarlas.

En la tercera etapa las partes deben ofrecer los medios convictivos que estimen pertinentes, dictándolos en la diligencia o a través de escritos que deben ratificar oralmente. En esta parte debe recalcar, que de no conducirse los contendientes, esto es, el actor o el demandado, en la forma reseñada, se les tienen por no exhibidas las probanzas.

Consecuentemente, es la oralidad un acto formal y solemne tratándose del procedimiento laboral, pues de no actuar las partes en el juicio de esa manera, la autoridad procede conforme a lo señalado con antelación.

e) INSTANCIA DE PARTE.- La instancia, tratándose de la materia laboral, es el acto procesal que comprende el ejercicio de una acción, de parte de algún perjudicado en todas sus partes, conforme a las solemnidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo, se dicte sentencia definitiva.

Esto es, constituye la forma mediante la cual se somete a una cuestión a la decisión de la Junta, con el pretendido interés de una persona o sujeto, que alega en su favor un derecho, mismo que en la relación procesal se le denomina actor.

Al efecto debe decirse, que el proceso laboral no se sigue de oficio, sino exclusivamente a petición del interesado. Ello se advierte de lo estipulado en el precepto 871, el cual indica que el procedimiento laboral se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Parte o la Unidad Receptora de la Junta competente.

Es más si no se impulsa el procedimiento, opera la caducidad de la instancia, acorde a lo estatuido en los numerales 772 y 773. Por cierto, triste figura en un procedimiento que se supone tutelar, protector y reivindicatorio de la clase trabajadora, cuando solo a mi parecer, debe operar el desistimiento expreso, ya que el abandono de los juicios, en la mayoría de los casos, resulta ajeno a la voluntad de los obreros, quienes cuando se enteran de esa situación, y de su repercusión, quedan verdaderamente desprotegidos.

Ahora bien, la circunstancia de que el proceso laboral se inicie a instancia de parte, tiene relevante trascendencia y especial consideración, en los supuestos que refieren los Artículos 685, 873, último párrafo.

e) INFORMALIDAD.- El Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo señala, que en las comparecencias, escritos, promociones o alegatos, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. Lo cual implica que no existen formas determinadas para la realización de lo señalado, sino únicamente la obligación de especificar las solicitudes. El afán de esta fórmula es lograr la sencillez en el proceso del trabajo.

Sin embargo, no debe entenderse que el trámite se desarrolla bajo esas condiciones de informalidad, pues existe la necesidad de ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelve el conflicto, así como respecto de algunas intervenciones de las partes en la audiencia.

Esta es una de las características más peculiares que tiene un proceso laboral, ya que desde que inicia un proceso no es necesario presentar un escrito

formalmente, sino con el simple hecho de que el trabajador presente su demanda escrita de su puño y letra debe ser recibida por la Junta.

### **C) TIPOS DE PROCEDIMIENTOS LABORALES.**

Generalmente cuando se habla de los procedimientos en materia de Trabajo debemos pensar en la naturaleza de los mismos, por ello solo señalaremos los:

I.- PROCEDIMIENTOS ORDINARIO Y ESPECIAL

II.- PROCEDIMIENTOS ECONÓMICOS

III.- PROCEDIMIENTOS DE HUELGA

IV.- PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION

Por otra parte, podemos apreciar que en la Ley Federal del Trabajo, Título Décimo Cuarto, Capítulos XVI, XVII, XVIII, XIX y XX se establece respectivamente lo siguiente:

- Procedimientos ante las Juntas de Conciliación.
- Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- De los procedimientos especiales.
- Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

En nuestro trabajo hablaremos de estos últimos señalando las diferencias que los caracteriza y desde luego, dando alguno puntos de vista.

#### **LOS PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION**

Consideramos que este tipo de procedimientos han dejado de tener importancia, si es que alguna vez la tuvieron, esto en razón de estar facultados para conocer de la Conciliación únicamente.

Podemos apreciar que el Artículo 865 de la Ley Federal del Trabajo y como lo señalamos en el capítulo anterior que tanto las Juntas Federales y Locales de Conciliación se someterán a las normas establecidas en las Fracciones I y II del Artículo 600 de la propia ley.

Dichas Juntas deberán procurar arreglos conciliatorios de los Conflictos de Trabajo, asimismo están facultadas para recibir las pruebas que los patrones

o trabajadores juzguen conveniente rendir ante ellas, pero no podrá desahogarlas, ya que tendrá que remitir el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada y las partes deberán señalar domicilio en el lugar de residencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje (Local Federal), donde se remitieron los autos para sus futuras notificaciones.

La Fracción IV del propio Artículo 600 en comentario señala:

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

Como podemos ver, las Juntas de Conciliación tienen facultades de Arbitraje, pero dependiendo de la naturaleza del negocio y de la cuantía, el procedimiento subsecuente podrá ser ordinario o especial del Trabajo.

#### **-PROCEDIMIENTO ORDINARIO.**

-Este procedimiento se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Locales o Federal), el juicio Ordinario es el más recurrido en comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial, en realidad es casi de carácter general, es decir preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en Juicio Ordinario sobre aquellas que tengan señalada una gestión especial.

El procedimiento Ordinario se encuentra reglamentado por los artículos 870 al 891 capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo. Señalando el primer artículo que dicho capítulo rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y no tengan una tramitación especial en la Ley.

Es decir, el procedimiento Ordinario faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a conocer y resolver los conflictos o controversias de carácter individual o colectivo pero de naturaleza jurídica que no tenga un trámite especial Este procedimiento se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la Ley denomina "Oficialía de Partes" o "Unidad Receptora".

La demanda por supuesto debe contar con la formalidad de ser por escrito acompañada y con una copia de la misma para cada uno de los demandados y a consideración del promovente o actor si lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones y desde luego los hechos en que las fundo. (Artículos 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo.)

A partir del momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje recibió la demanda, nos dice el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que tiene veinticuatro horas para dictar un acuerdo, en el cual señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Ley que lleva por nombre CONCILIACIÓN, DEMANDA y EXCEPCIONES y OFRECIMIENTO y ADMICION DE PRUEBAS (CDEOAP), la cual tendrá que celebrarse dentro los quince días siguientes al en que se haya recibido la demanda. En el mismo acuerdo la Junta ordena notificar a las partes (Actor - Demandado) de manera personal, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia de la demanda, señalando los apercibimientos, al demandado, por tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

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

De lo anterior nos queda claro que la audiencia de ley a que se hizo referencia consta de tres etapas y son:

- a) Conciliación
- b) Demanda y Excepciones
- c) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En la primera audiencia del Juicio Ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas, dada la división de la audiencia la ley prevé que no obstante la ausencia inicial de cualquiera de las partes se presente o bien antes de concluir una etapa ya iniciada si ella, o bien al momento de empezar la siguiente. En esos casos será aceptada su comparecencia e intervención "siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente, es decir que la audiencia se iniciara con las partes que concurren.

La falta de notificación para alguna de las partes obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo, día y hora para la verificación de la audiencia inicial, "salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados". De igual forma la audiencia inicial no se podrá celebrar cuando haya notificado a alguna de las partes, pero no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que señalamos como lo marca el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, la notificación es válida pero ineficaz, esta surtiendo efectos la misma.

Ahora hablaremos de cada una de las Etapas de la Audiencia de Ley.

**CONCILIACION.**- Podemos apreciar que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo establece con toda claridad en que consiste la etapa de conciliación, pero es oportuno hacer algunos comentarios después de su transcripción.

Encontramos en la fracción I algo ilógico y desde luego como un acto de desigualdad en contra del trabajador al exigir la presencia personal de las partes ante la Junta sin abogados, asesores o apoderados, no parece justo toda vez que si no comparece el actor o el demandado esta etapa no se podría llevar a cabo y si lo hacen es una desventaja para el trabajador al no poder presentar a su apoderado o asesor.

Podemos apreciar que la Junta tiene la obligación de procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias, de existir

voluntad para lograrlo, ya que de lo contrario no habrá conciliación debiendo manifestar las partes "Que no existe arreglo conciliatorio por lo que solicitan se pase a la segunda etapa del procedimiento".

Dice la Ley que si las partes llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto, se levantará un Convenio el cual será aprobado por la Junta y producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

La Audiencia de Ley puede suspenderse por una sola vez a petición de las partes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

Si existe inconformidad a un arreglo, es decir, no se llega a una conciliación se les tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de demanda y excepciones.

**ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.**- La segunda etapa de nuestro procedimiento Ordinario es la de Demanda y Excepciones, con la cual da inicio el arbitraje y desde luego no hubo éxito en la etapa de Conciliación, los artículos 876 y 789 de la Ley Federal del Trabajo nos señalan la forma en que deberá desarrollarse la misma.

Nos dice la Ley, que el Presidente de la Junta exhortará a las partes para que se arreglen y si persisten en su negativa tendrá el uso de la palabra la parte actora, siendo el momento procesal oportuno para que pueda aclarar, modificar o enderezar su escrito inicial de demanda y desde luego ratificarlo para que surta los efectos legales.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado tendrá que dar contestación a la misma, lo puede hacer oralmente con base al principio de Oralidad, o bien por escrito, donde debe oponer sus excepciones y defensas y contestar a cada uno de los hechos y puede agregar las excepciones que estime convenientes. Los hechos deben contestarse:

- a) Afirmandolos o Negándolos.
- b) Ignorando los que no sean hechos propios o

d) Los parcialmente ciertos o falsos.

Dentro de la contestación de la demanda, se pueden oponer algunos incidentes, como por ejemplo el de Competencia, donde se argumenta que la Junta que esta conociendo del asunto no es competente para hacerlo, en razón de la Materia, especialidad de la Junta o bien Territorio, nos dice la Ley que cuando se promueve esa excepción, la demanda esta obligada a dar contestación a la demanda, de igual forma se puede reconvenir al actor, donde se le reclama la devolución o pago de algo.

Cuando se promueve incidente de previo y especial pronunciamiento, la audiencia debe suspenderse y la Junta señalará día y hora para que tenga verificativo una audiencia incidental, de igual forma cuando el actor es reconvenido la audiencia debe suspenderse para que éste no quede en estado de indefensión y pueda contestarla y deberá señalarse una nueva fecha para la continuación de esta etapa que comentamos, salvo que el actor proceda a contestar de inmediato en ese caso si continuará la audiencia.

La Ley permite la réplica y la contra réplica, la primera se refiere a que después de la contestación de la demanda el actor tome nuevamente la palabra y se refiera a lo manifestado por la parte demandada en dicha contestación; y la segunda a que una vez que termine el actor de hablar, quien toma la palabra es el demandado buscando restarle valor a lo señalado por su contra parte.

Es importante señalar que la audiencia se puede celebrar aún cuando no concurren las partes. Los efectos son los siguientes:

Si no comparece el actor, se tendrá por ratificada la demanda y perderá el derecho a modificarla, si es que esta tuviera algún defecto; así mismo quedaría impedido de objetar los términos de la contestación en relación a las excepciones y defensas que se hicieron valer por su contra parte, es decir no existiría la réplica.

Si no concurre el demandado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la siguiente etapa demuestre que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Los apercebimientos señalados como lo mencionamos en su momento son del conocimiento de las partes desde el momento en que se les notifica la demanda para que se presenten a la audiencia de Ley.

Una vez que terminó esta segunda etapa, la Junta emitirá un acuerdo asentando lo que ocurrió en Demanda y Excepciones, e inmediatamente después ordenará se continúe la audiencia en su etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

#### OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Los Artículos 880 al 884 de la Ley Federal del Trabajo nos señalan lo relativo a esta última etapa de nuestro procedimiento ordinario, es decir como se desarrollará la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las cuales deberán de ser admitidas y las que se desechen. Señalaremos también lo relativo a la audiencia de desahogo de las mismas.

En la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, primeramente se dará uso de la palabra a la parte actora la que ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas.

Las partes tienen derecho a objetar las pruebas de su contra parte, la Ley nos dice que el demandado lo hará terminando de ofrecer sus pruebas y posteriormente la actora; las objeciones consisten en buscar restarles valor a las pruebas del contrario señalando a la Junta que no tienen relación con la litis, que no están ofrecidas conforme a derecho, que no acreditan lo que el oferente señala, que son fotocopias, etc.

Es decir, que las pruebas deberán ofrecerse conforme a derecho en términos del capítulo XII título La Torre de la Ley Laboral, el cual señala un su

artículo 776 que: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, en especial los siguientes:

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de actuaciones y
- VIII. Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

La Ley del Trabajo en el capítulo mencionado, nos dice la forma en que deben ofrecerse las pruebas antes señaladas, así como también los medios de perfeccionamiento con las que debemos acompañarlas, para los efectos de que sean admitidas por la autoridad y precisamente no prosperen las objeciones que pueda hacer valer la contraria.

Podrán ofrecerse nuevas pruebas, siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contra parte y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda.

Concluido el ofrecimiento de pruebas, la Junta de Conciliación y Arbitraje dictará un acuerdo en el cual resolverá sobre las pruebas que admita y las que deseche.

#### EL DESAHOGO DE PRUEBAS

La pretensión de la Ley es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia, pero admite la posibilidad que no sea posible por lo que podrán celebrarse varias audiencias.

En el acuerdo de esta etapa, la Junta señalará día y hora para la celebración de las audiencias respectivas, igualmente ordenará se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que debe expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente.

Se deben desahogar las pruebas en la audiencia previamente señalada procurando en primer término las del actor y después las del demandado. No siempre se pueden recibir las pruebas debidamente preparadas, ejemplo no comparecen los testigos que fueron citados en cuyo caso procede señalar nueva fecha y hacer efectivos los medios de apremio.

Una vez concluido el desahogo de las pruebas la Junta realiza una certificación por conducto del Secretario de Acuerdos en el sentido de que no queden pruebas pendientes de desahogo y las partes podrán promover sus alegatos.

Los alegatos son las conclusiones, que los litigantes pueden hacer valer por escrito o verbalmente en relación a sus respectivas pretensiones al terminar la instancia, es decir el alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y contestación.

La Junta ordena el cierre de la instrucción por conducto del auxiliar de la Junta y procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo (Art. 885 Ley Federal del Trabajo), es decir que contenga:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contra réplica; en su caso de la reconvenición y contestación a la misma.
- II. Un señalamiento de los hechos controvertidos.
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado.

## V. Los puntos resolutiveos.

Una vez formulado el proyecto de Laudo, se entrega una copia a los representantes que integran la Junta.- Presidente, Representante del Capital y Representante Obrero, solicitando, si lo estiman oportuno la practica de alguna diligencia para el mejor esclarecimiento de la verdad.

El Presidente de la Junta citará a los representantes de la misma a una audiencia de Resolución en la que se discutirá y rodará el dictamen, donde se dará lectura a dicho proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes. Se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y finalmente se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado y se elevará a la categoría de Laudo.

Puede ocurrir que al proyecto se le hagan modificaciones o adiciones por los miembros de la Junta. En ese caso el Secretario procederá a redactar un Laudo de acuerdo con lo aprobado. Se ordena también el engrose del Laudo, esto significa que el Laudo de agregarse al expediente ya no en forma de proyecto, sino como tal, tomando en consideración los resultados de la audiencia de votación por los representantes, tal acto se perfecciona con las firmas de los miembros de la Junta.

Una vez firmado el Laudo, el Secretario lo deberá turnar al Actuario para que éste proceda a notificarlo personalmente a las partes.

## B) EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Una de las novedades de la Ley Federal del Trabajo de 1970, sin duda son los procedimientos especiales, mismo que había previsto la Ley de 1931, se decía que los Conflictos de Trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, es importante señalar que las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo no introdujo modificaciones importantes, pero sí intentó mejorarlo con algunos cambios.

El Artículo 892 de la Ley Laboral a la letra dice: **... "Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que su susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º fracción III**

Como podemos apreciar, en el artículo que acabamos de transcribir los procedimientos especiales tramitarán sólo los conflictos señalados y entre ellos son los siguientes:

- Artículo 5º. Fracción III, relativo a las jornadas de trabajo inhumanas, por notoriamente excesivas.
- Artículo 28 Fracción III, relativo al depósito y aprobación por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana.
- Artículo 151 relativo a las habitaciones que se dan en renta a los Trabajadores.
- Artículo 153 Fracción X, relativo a los conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.
- Artículo 158, relativo a la determinación de la antigüedad de los trabajadores, en caso de discrepancia con la resolución de la Comisión Mixta.
- Artículo 162, relativo al pago de prima de antigüedad.
- Artículo 204 Fracción IX relativo a la repatriación o traslado de lugar convenido de los trabajadores de los buques.
- Artículo 209 Fracción V, también relativo a los trabajadores de buques al pago del salario cuando por siniestro, se dan por terminadas las relaciones de trabajo.
- Artículo 210, relativo a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga.
- Artículo 236 Fracciones II y III, relativas al pago de miembros de la tripulación aeronáutica del traslado, cambio de residencia y repatriación.

- Artículo 389 relativo a los conflictos de titularidad respecto de un Contrato Colectivo de Trabajo.
- Artículo 418 relativo a la administración por un sindicato de un Contrato Ley.
- Artículo 424 Fracción IV, relativo a la modificación de un reglamento interior de trabajo.
- Artículo 427 Fracciones I, II y VI, relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
- Artículo 434 Fracciones I, III y V, relativo a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- Artículo 439, relativo a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimientos de nuevos trabajos.
- Artículo 503, relativo a la designación de beneficiarios de los trabajadores que mueren por un riesgo de trabajo.
- Artículo 505, relativo a la oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa.
- Cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

De lo anterior, nos queda claro que es este tipo de procedimientos son para asuntos de una menor cuantía, pero sobre todo, conflictos de mucha importancia que en determinado momento pueden afectar la estabilidad o subsistencia de las empresas.

Es preciso destacar que el procedimiento especial constituye una expresión más rotunda de concentración procesal, ya que en su UNICA AUDIENCIA se celebrarán las dos etapas en que se compone y son:

a) CONCILIACION

b) DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCION.

En el procedimiento especial la Audiencia de ley tiene como nombre "Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución". Dicho

procedimiento se inicia con la presentación de la demanda a la que se pueden agregar las pruebas desde ese momento. Con una anticipación de diez días la Junta citará a la audiencia; en la notificación la Junta apercibirá al demandado, que en caso de no concurrir, "dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley".

La audiencia se celebrará de la siguiente manera:

La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las Fracciones I y II del Artículo 876 de la ley laboral, es decir, de la misma forma que el procedimiento ordinario.

De no ser posible la Conciliación, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas, concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírà los alegatos y dictará resolución.

La ley establece algunas reglas complementarias que es conveniente señalar, la falta de asistencia del actor de la demanda, hará que se tenga por reproducida la misma y en su caso ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado, por lo señalado en este tipo de procedimientos, es recomendable acompañar las pruebas desde el momento en que se presenta la demanda.

Si el problema consiste en la designación de beneficiarios para los efectos del Artículo 503 de la ley laboral, la Junta solicitará del patrón le proporcione los nombres y domicilios que de ellos tuviere, registrados ante él y ante las instituciones oficiales. Además podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia, convocar a personas que dependían económicamente del trabajador fallecido.

En estos procedimientos la Junta puede integrarse por el Auxiliar, salvo los casos debidamente señalados por la ley, en donde se integrará por el Presidente de la Junta Especial (Conflictos Individuales) o Presidente Titular (Conflictos Colectivos), tal como lo señala el Artículo 897 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante destacar que en los procedimientos especiales son aplicables los Capítulos XII y XVII del Título Décimo Cuarto, es decir, lo relativo a los medios probatorios que serán igual que el procedimientos ordinario, tanto en su ofrecimiento como en el desahogo de las mismas y en lo que se pueda observar el mencionado procedimiento.

Por último, señalaremos que estos procedimientos se encuentran reglamentados en los Artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **-A) PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA.**

El Artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"...ARTICULO 900.- Los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones Colectivas de Trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento..."

De lo anterior, podríamos concluir que los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica conocerán de:

- a).- Modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.
- b).- Suspensión o terminación de las relaciones Colectivas de Trabajo.

El maestro Néstor de Buen nos dice:

"...El Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica es el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción - expresión que sigue la nomenclatura constitucional - que debe subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien por la suspensión o terminación de las relaciones Colectivas de Trabajo..."<sup>51</sup>

En este tipo de procedimientos las Juntas tienen la misión de que las partes lleguen a un Convenio y pueden intentar la Conciliación en cualquier estado del juicio, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

<sup>51</sup> Ibidem p.79

El ejercicio del Derecho de Huelga suspende la tramitación de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el Conflicto a la decisión de la Junta; se excluye la aplicación de tal disposición si la huelga tiene como requisito de fondo lo señalado por la Fracción VI del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, huelga en solidaridad.

Los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica pueden ser planteados por el patrón o patrones interesados, eso es lo más frecuente, pero también lo pueden formular los sindicatos de Trabajadores Titulares de los Contratos Colectivos, como por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento "siempre que se afecte el interés profesional".

La demanda que se presente debe ser por escrito y requisitos que le señala el Artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo en su parte final y son los siguientes:

I.- Nombre y domicilio del que se promueve y documentos que justifiquen su personalidad;

II.- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al Conflicto; y,

III.- Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Nos sigue diciendo la ley que al escrito inicial de demanda se deben acompañar los siguientes requisitos:

I.- Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

II.- La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

III.- Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV.- Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones;

y

V.- Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contra parte.

La Junta inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia , la cual deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Los medios de apercibimiento son, para el promovente que si no concurre a la audiencia produce el desistimiento de la solicitud; si no se presenta la contra parte se le tiene por inconforme con todo arreglo y el actor expondrá su demanda y las causas que dieron motivo al conflicto ratificando sus peticiones.

Cuando ambas partes concurren a la audiencia se iniciará la misma, con una exhortación de la Junta para que procuren un arreglo conciliatorio, si las partes llegan a un convenio lo aprobará la Junta y se dará por terminado el conflicto.

Si las partes no logran ponerse de acuerdo, cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto, y desde luego se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas y las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello, lo cual será motivo de análisis en nuestro siguiente capítulo, ya que precisamente éste es uno de los puntos donde consideramos que pueden ser susceptibles de aclaraciones.

El objetivo principal del procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica es el que se fijen nuevas condiciones de trabajo; por tal razón la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá que apoyarse en opiniones técnicas que le proporcionen los elementos necesarios de juicio suficientes para ese propósito, es la razón por la que dicha Junta de oficio nombrará tres peritos, por lo menos, para que éstos investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días para que emitan

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

el dictamen correspondiente y propongan alguna forma de solucionar el conflicto, lo cual sólo será una opinión para la Junta. (Artículo 906 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo).

Las partes también podrán designar un perito para que rindan su dictamen, el cual puede ser por separado o conjuntamente a los nombrados por la Junta.

La ley establece que los peritos nombrados por la Junta deberán satisfacer algunos requisitos y se encuentran establecidas en el Artículo 907 de la Ley Federal del Trabajo y son:

I.- Ser Mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate;

y

III.- No haber sido condenados por delito intencional.

Sin duda, la prueba pericial constituye un elemento importante en los procedimientos Colectivos de Naturaleza Económica, ya que el dictamen que se emita no se puede limitar a examinar los hechos y causas que dieron origen al conflicto. Como lo señalamos, deben hacer proposiciones tendientes a resolver esos hechos atendiendo a las alternativas que marca el Artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Néstor de Buen, en su obra Derecho Procesal del Trabajo señala que un dictamen de esa naturaleza tendrá que considerar entre otras cosas, factores como los siguientes:

- a) Instalación de la empresa (maquinaria, equipos, muebles, medio ambiente, distancias de los lugares habitados, etc.)
- b) Sistemas de Trabajo.

- c) Nivel Técnico del personal obrero, administrativo y directivo.
- d) Tecnología de uso y su costo.
- e) Productividad
- f) Dependencia del exterior para la adquisición de maquinaria, equipo refacciones, etc.
- g) Condiciones de mercado y empresas competidoras.
- h) Línea de productos
- i) Fuerza de trabajo, así como el ausentismo.
- j) Condiciones de Trabajo (contratos)
- k) Situación financiera y fiscal
- l) Organización administrativa
- m) Estado de las relaciones industriales
- n) Relaciones entre empresa y sindicato
- o) Capacidad de Crédito

Por su parte, el Artículo 910 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

"...Artículo 910.- El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

I.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;

III.- Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimientos o establecimientos;

V.- La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI.- Las condiciones generales de los mercados.

VII.- Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y

VIII.- La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

Por esas razones se autoriza a los peritos a realizar las investigaciones y estudios que juzguen convenientes y podrán solicitar:

- 1.- Toda clase de documentos, informes, estudios.
- 2.- Practicar toda clase de Inspecciones.
- 3.- Examinar a las partes, y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa.

### **-PROCEDIMIENTO DE HUELGA.**

Nosotros después de haber consultado diversos textos consideramos que la definición de huelga así como sus elementos son tratados de forma precisa y acequible en el texto estudio sinóptico de la huelga elaborado por nuestros profesores Froylan Martínez Suazo y Alfonso Omar Vivas Zacarías.

#### **DEFINICIÓN.**

Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores . Artículo 440. El Sindicato de trabajadores, para estos defectos , es una coalición.

- 1.-Esa causal legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo ,por todo el tiempo que dure Artículo 447. .
- 2.-Debe limitarse al mero acto de la suspensión Artículo 443.
- 3.-uede ser una empresa , o uno o varios de sus establecimientos Artículo 442.
- 4.-Las autoridades deben respetar el derecho de huelga, dar garantías a los trabajadores y prestarles el auxilio que soliciten para suspender Artículo 449.
- 5.-Para suspender las labores se requiere :
  - a.- Objeto legal.
  - b.- Mayoría , nunca antes de la suspensión del trabajo.
  - c.- Requisitos formales , Artículo 451.

## **CLASIFICACIONES.**

Primera:

- Legalmente Existente Artículo 444.
- Legalmente Inexistente Artículo 459.

Segunda:

- Lícita Fracción XVII, Artículo 123 constitucional.
- Ilícita Artículo 445.

Tercera:

- Justificada o imputable al patrón Artículo 446.
- Injustificada o no imputable al patrón Artículos 446 y 936 ( a contrario sensu).

## **OBJETO.**

- 1.-Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando Trabajo - Capital.
- 2.-Obtener la celebración del Contrato Colectivo y/o exigir la revisión del mismo.
- 3.-Obtener la celebración del Contrato - Ley y/o exigir su revisión.
- 4.-Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o el Contrato -Ley.
- 5.-Exigi el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.
- 6.-Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los puntos anteriores-solidaridad.
- 7.-Exigir la revisión de los salarios contractuales, efectivo por cuota por cuota diaria Artículo 450.

## **FORMALIDADES DE LEY.**

I.- Emplazamiento.

A.- Debe dirigirse al patrón.

B.- Contener las peticiones.

C.- Anunciar la intención de ir a la huelga si no son satisfechas tales peticiones.

D.- Precisar el objeto de la misma.

E.- Señalar día y hora en las que se suspenderán las labores o el término de la pre-huelga.

F.- Presentarse por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o autoridades de trabajo o autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa Artículo 920, fracción I y II.

## **II.- Aviso de suspensión.**

A.- Debe ser por lo menos 6 días antes de la fecha de suspensión y 10 días cuando se trate de servicios públicos.

B.- El término cuenta desde el día y hora en que el patrón sea notificado. Artículo 920, fracción III.

## **III.- Efectos del Emplazamiento Notificado.**

A.- Obliga al presidente de la Junta o a la autoridad que lo reciba, bajo su más estricta responsabilidad, a hacer llegar la notificación al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su recibo.

B.- Constituye al patrón en depositario de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

C.- A partir de las notificaciones, debe suspender toda ejecución de sentencia y no puede practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

1.-Derechos del trabajador: Indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

2.- Créditos por falta de pago de cuota al IMSS.

3.-Cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT.

4.-Créditos Fiscales. Los derechos de los trabajadores el procedimiento de huelga Artículo 924.

D.- El ejercicio de derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y de las que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, salvo las huelgas por solidaridad o de apoyo a otra Artículos 450, fracción VI y 448.

#### IV.- Obligación del Patrón.

Contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación Artículo 992.

#### EXCEPCIONES.

No se da trámite al emplazamiento:

A.- Cuando no se reúnan los requisitos formales Artículo 920.

B.- Cuando lo presenten un Sindicato que no sea el titular del Contrato - Ley Artículo 923.

C.- Cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje Artículo 923.

El presidente de la Junta , antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento, debe cerciorarse y ordenar la certificación correspondiente y notificar por escrito la resolución al promovente Artículo 923.

#### SERVICIOS PÚBLICOS PARA EFECTOS DE HUELGA.

Para efectos de estallamiento de huelga en los siguientes servicios conaseccionables , se dará aviso al patrón con un término mínimo de 10 días.

- Comunicaciones.
- Transportes.
- Gas.
- Luz.
- Energía eléctrica.
- Limpia.
- Aprovechamiento y distribución de aguas en poblaciones.

- Sanitarios .
  - Hospitales.
  - Cementerios.
  - Alimentación.
- Artículos de primera necesidad , afectación de una rama completa del servicio Artículo 925.

### CONCILIACIÓN.

I.- La Junta de Conciliación y Arbitraje cita a una de conciliación en donde procura averirlas sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia, justificación o injustificación de la huelga.

II.- Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez Artículo 926.

III.- Se ajusta a las siguientes reglas :

A.- Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones , a junta resolverá previamente . Si se declara infundada , se continua la audiencia.

B.- Se deben observar las normas relativas al procedimiento conciliación ante las juntas de Conciliación y Arbitraje : comparecencia personal de las partes sin abogados , asesores o apoderados y la exhortación al arreglo Artículo 876.

C.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia , no correrá el término para la suspensión de las labores.

D.- El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a concurrir.

E.- La celebración de la audiencia o la no concurrencia del patrón a ella, no suspenden los efectos del aviso de huelga dado por el Sindicato a la empresa.

### REGLAS PROCESALES ESPECIALES EN LA HUELGA.

1.- No son aplicables las reglas generales de notificación y citación - surten efectos desde el día y hora en que quedan hechas.

2.- Todos los días y horas son hábiles ; la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

3.- No se admiten más incidentes que el de personalidad , que puede promoverse en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón.

4.- No son denunciables los miembros de la Junta.

5.- No puede promoverse cuestión de competencia si la Junta observa que no es de su competencia; una vez hecho el emplazamiento , debe declararlo . Los trabajadores , en un término de 24 horas deben designar la Junta competente . Las actuaciones conservan su validez , pero el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón.

6.- El presidente de la Junta debe intervenir personalmente en resoluciones de :

- Falta de personalidad.
- Incompetencia.
- Casos de excepción en el trámite de emplazamiento Artículo 923.
- Trabajos de emergencia Artículo 935.
- Terminación de la huelga Artículo 469.
- Inexistencia o ilicitud de huelga Artículo 929.

#### **LABORES DE EMERGENCIA EN LA HUELGA.**

1.- Los trabajadores huelguistas deben continuar prestando servicios en :

A.- Los buques , aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos a su punto de destino.

B.- En los hospitales , sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuar trabajando atendiendo a los pacientes reclusos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento Artículo 446.

II.- Antes de la suspensión de labores la Junta , con audiencia de las partes , fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar trabajando para que sigan ejecutándose las actividades cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinarias y materias primas o la reanudación de los trabajos.

La Junta puede ordenar prácticas de diligencias Artículo 935.

III.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados, el patrón podrá utilizar otros trabajadores . La Junta , en caso necesario , solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios Artículo 936.

#### INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

Los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o terceros interesados , podrán solicitar que la junta , dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga:

I.- La huelga es legalmente inexistente:

A.- Si la suspensión del trabajo se realiza por menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento Artículo 451.

B.- Si no tiene por objeto de los expresamente definidos por la Ley Artículo 450.

C.- Si no se cumplen los requisitos formales: forma escrita, término , aviso, etc. Artículo 920.

No puede declararse la inexistencia por causas distintas.

Si no se solicita la declaración de inexistencia , la huelga será considerada existente para todos los efectos legales Artículo 929 y 459.

II.- Procedimiento de inexistencia:

A.- La solicitud se presentará por escrito, con copias para las partes- en la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales.-

B.- No podrán aducirse causas distantes con posterioridad.

C.- La Junta notificada y señala fecha de audiencia en la que oirá a las partes y las mismas ofrecerán pruebas en un término no mayor de 6 días.

D.- Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia de la solicitud o a comprobar su interés, cuando sea solicitud de terceros.

E.- Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia y sólo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia se diferirá su desahogo.

F.- La Junta debe resolver dentro de las 24 horas siguientes.

Para la resolución, se cita a los representantes de los trabajadores y de los patrones; la resolución se dictará con los que concurran y en caso de empate, se sumará al voto del presidente el voto del ausente Artículo 930.

III.- Si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores :

A.- La Junta señala día y hora en que se debe efectuar.

B.- Se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

C.- Serán considerados trabajadores los que hayan sido despedidos del trabajo después de la presentación del emplazamiento a huelga.

D.- No se computan los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa después de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

E.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia; la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas Artículo 931.

IV.- Si la Junta declara la inexistencia.

A.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, apercibidos de que, de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

B.- Declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que, de no presentarse a laborar los trabajadores, quedará en libertad para contratar otros empleados.

C.- Dictará las medias que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo Artículo 932.

#### ILICITUD DE LA HUELGA.

La huelga es ilícita:

A.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

B.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno Artículo 445.

Si la Junta declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas Artículo 934.

El procedimiento de clasificación de ilicitud se tramita igual al de inexistencia Artículo 933.

#### IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA.

I.- Sólo los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga o someterse a la decisión de la Junta.

II.- Huelga justificada. Es aquella cuyos motivos son imputados al patrón.

III.- Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta se seguirá, según el caso:

A.- El procedimiento ordinario.

B.- El procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

IV.- Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste:

A.- A la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes.

B.- Al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga ( Excepto cuando la huelga sea por solidaridad) Artículo 446 y 937.

MODALIDADES EN LAS FORMALIDADES SI LA HUELGA TIENE POR OBJETO LA CELEBRACIÓN O REVISIÓN DEL CONTRATO - LEY.

Contrato- Ley es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y es declarado obligatorio en uno o varios estados , o en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional , locales o federales -.

- El emplazamiento debe ser por los Sindicatos colegiados, con una copia para cada uno de los patrones.
- Señalar día y hora en que se suspenderán las labores, pero deberá ser 30 días o más , posteriores a la presentación ante la Junta.
- La obligación de la Junta o de las autoridades que reciben el emplazamiento de hacer llegar al patrón copia del emplazamiento, se reduce de 48 a 24 horas Artículo 938.

#### TERMINACIÓN DE LA HUELGA.

- Por acuerdo entre partes.
- Si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones y cubre los salarios que hubiere dejado.
- Por laudo arbitral de la persona o comisión que elijan las partes .
- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión Artículo 469.

## CAPÍTULO IV.

### NECESIDAD DE REFORMAS AL PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

#### A) ANÁLISIS AL CAPÍTULO XIX DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**ARTICULO 900.**-Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Podemos ver que los conflictos colectivos de naturaleza económica tienen por objeto.

La modificación de las condiciones de trabajo.

- a) La implantación de nuevas condiciones de trabajo
- b) Suspensión de las relaciones de trabajo
- c) Terminación de las relaciones de trabajo

En todos los casos debe existir el argumento económico que los justifique y aunque si bien es cierto que el artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo establece que los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los Sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo o bien por los patrones mediante demanda por escrito concluiremos en su momento que este tipo de conflictos o procedimientos son más bien un derecho exclusivo de la parte patronal.

Si un sindicato de trabajadores pretende promover una demanda para la modificación de las condiciones de trabajo, primero podría ser contraproducente a sus derechos ya que no podría reunir algunos de los requisitos establecidos en el artículo 904 de la Ley de la materia, lo cual comentaremos más adelante, además por que cuenta con el derecho de huelga, que atendiendo a sus

intereses pudiera resultarle más efectivo por eso descartamos esta posibilidad para el sindicato de trabajadores. Hablar de las nuevas condiciones de trabajo sería también hablar de una necesidad meramente patronal, y que atendiendo a sus necesidades económicas podría plantear un procedimiento de conflicto colectivo de naturaleza económica imaginemos los ejemplos de cuando el patrón quiere reducir los salarios, aumentar las horas de trabajo o bien reducir personal.

Los Sindicatos de trabajadores no promoverían una suspensión de las relaciones colectivas de trabajo por que sería atentar contra el patrimonio de sus agremiados, ya que es ilógico pensar que un trabajador que esta convencido de que su empresa pudiera tener problemas económicos otorgara al patrón una suspensión de las relaciones de trabajo pues afectaría sus propios intereses, de igual forma resulta ilógico pensar que los trabajadores de una manera fácil quisieran dar por terminadas las relaciones laborales. Euquerio Guerrero coincide con nosotros al señalar que el conflicto colectivo de naturaleza económica lo usual y lógico es que lo promuevan los patrones sin quitarles desde luego el derecho que tienen los trabajadores por conducto de sus Sindicatos a promoverlo.

**ARTICULO 901.-** En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo las Juntas deberán procurar ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

El artículo 902 de la Ley Laboral nos otorga razón en lo que estamos señalando y pretende proteger a los trabajadores cuando estos son emplazados con un conflicto colectivo de naturaleza económica, dicho artículo a la letra dice

**ARTICULO 902.-** El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten

salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

I Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;

II Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

III Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que pide.

Este artículo con toda precisión nos señala que los conflictos colectivos de naturaleza económica son un derecho de los Sindicatos de trabajadores o bien de los patrones mediante una demanda por escrito.

De las tres fracciones de que se compone este artículo podemos que son formalidades que debe de contener la demanda inicial, y de fácil cumplimiento para el promovente donde nosotros empezamos a afirmar que estos procedimientos son patronales es por lo que expresa el siguiente artículo

**ARTICULO 904.-** El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

I Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento, y la necesidad de las medidas que solicitan

II La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y su antigüedad en el trabajo;

III Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento

IV Las pruebas que juzguen convenientes para acreditar sus pretensiones; y V Las copias que juzguen necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte..

De la primera fracción se pueden presentar dificultades para un sindicato de trabajadores ya que se les exige presentar documentos públicos o privados de

la situación económica de la empresa, creemos que se podrá hacer llegar de algún documento público que puede carecer de validez, por que lo ideal es el documento privado en el cual encontraremos la realidad de una empresa, y al cual el sindicato de trabajadores no tiene acceso, recordemos lo que expresa el artículo 131 de nuestra ley que a la letra nos expresa lo siguiente: El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Por lo que hace a la fracción II del artículo 904 no encontramos problema algunas, son documentos que deben de estar en poder tanto de la parte patronal como de la parte sindical.

En la III fracción de el artículo en comento encontramos otra dificultad para el Sindicato de Trabajadores pues la Ley exige un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa lo cual resulta imposible para la clase trabajadora por lo que ha mencionamos de que los Sindicatos no están facultados para intervenir en la dirección o administración de las empresas las fracciones IV y V de igual manera que la III no serían problema, debemos analizar el inicio de el artículo 904 " el promovente según el caso deberá acompañar a la demanda", de dicha disposición nos queda claro que es facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje admitir o no una demanda de un Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica cuando se acompañen o no los requisitos establecidos en el multicitado Artículo por tal razón si el Sindicato omite acompañar alguno de ellos la lógica Jurídica nos diría que a dicha demanda no se le daría tramite.

Cuando en la parte inicial de el Artículo 904 señala según el caso la ley no nos deja claro si es el promovente o es la acción intentada como pudiera ser modificación, suspensión, terminación o implantación de las relaciones de trabajo por tal razón puede referirse a uno de estos 4 casos o el promovente en lo particular creemos que se refiere precisamente a los casos.

El artículo 905 expresa una de las incongruencias Jurídicas que analizaremos en el siguiente tema .

**ARTICULO 905.-** La Junta inmediatamente después de recibir la demanda , citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

**ARTICULO 906.-** La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Si el promovente no concurre a la audiencia , se le tendrá por desistido de su solicitud;

II.- Si no concurre la contraparte se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificara su petición.

III.- Si concurren las dos partes , La Junta , después de oír sus alegaciones , las exhortara para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto.

IV.- Si las partes llegan a un convenio , se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta , producirá todos los efectos jurídicos inherentes a una laudo;

V.- Si no se llega a un convenio , las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI.- Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones , se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII.- La Junta, dentro de la misma audiencia , designara tres peritos , por lo menos , para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al

conflicto, otorgándoles un termino que no podrá exceder de treinta días , para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

VIII.- Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones , integrados con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

El Artículo 906 establece ( transcripción ) .

Podemos darnos cuenta que la audiencia en el Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica no tiene nombre como lo tienen en los otros procedimientos , en el ordinario la audiencia se llama conciliación demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y en el especial la audiencia es de Conciliación demanda y excepciones , pruebas y resolución , ya que solo señala la forma en que se desarrollara la audiencia con los apercibimientos de ley . Como es el caso de la fracción I y II que de manera clara señala que si el proveniente no ocurre a dicha audiencia se le tendrá por desistido de su solicitud, y si no concurre la contraparte se le tendrá por inconforme de todo arreglo y el promovente hará una exposición de las causas que dieron origen al conflicto respectivamente.

**ARTICULO 907.-** Los peritos designados por la Junta deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I.- Ser mexicano y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II.- Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos e que o se requiera autorización, pero deberían tener los conocimientos de la materia de que se trate ; y

III.- No haber sido condenado por delito intencional.

**ARTICULO 908.**—Las partes dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción VII del artículo 906, podrán presentar directamente a los peritos o por conducto de la Junta o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron al conflicto para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes

Los siguientes artículo 908 al 919 nos hablan de como debe desarrollarse el trabajo de los peritos designados por la Junta de Conciliación y Arbitraje consideramos importante conocerlos ya que también debemos que no existe una igualdad Jurídica para la representación de los Sindicatos de Trabajadores por los motivos siguientes.

Nos dice este artículo que las partes podrán presentar a sus peritos por conducto de la Junta o a través de las comisiones nombrados, las observaciones, informes y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, aquí podemos hacernos una pregunta ¿ Que elementos podrá tener el perito de los trabajadores si se le niega el acceso a la información?, ¿ Que informes o estudios podrá presentar el perito de los trabajadores dentro de los primeros 10 días que hace referencia la fracción VII del Artículo 906?, Estimamos que son desventajas que repercutirán en una resolución negativa en contra de los trabajadores y nos hace pensar o dudar en que la resolución sea Jurídica ya que se dan elementos para que esta sea manejada por la Junta y darse una resolución con tintes meramente políticos.

**ARTICULO 909.**— Los peritos nombrados por la Junta , realizarán las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud teniendo, además inherentes a su desempeño , las facultades siguientes:

I.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen

de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

II.- Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos, y

III.- Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

Podemos apreciar de el artículo antes mencionado que solo los peritos nombrados por la Junta tienen facultades de realizar investigaciones de mayor amplitud, solicitar toda clase de informes a las autoridades e Instituciones Federales o Estatales y de particulares que se ocupen de problemas económicos, realizar inspecciones a la empresa o establecimiento, así como revisar libros, etc, es decir tienen facultades amplias para poder llevar a cabo su trabajo, oportunidad que no se les da a los peritos de las partes y en particular a la contraparte, lo que nos hace pensar también que la participación de los abogados no es muy importante, ya que estaremos a lo que quieran determinar los peritos que en este caso podrán ser contables, actuariales, etc.

**ARTICULO 910.-** El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

I.- Los hechos y causas que dieron al conflicto;

II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores:

III.- Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimiento de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento;

V.- La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI.- Las condiciones generales de los mercados:

VII.- Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional;

VIII.- La forma en que , según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

En este artículo apreciamos que debe contener el dictamen que rindan los peritos y por el momento no nos merece algún comentario adicional.

**ARTICULO 911.-** El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes o de la negativa de estas para recibirlas.

Podemos apreciar que el dictamen pericial no se entregará en una audiencia, sino que lo podrán hacer en cualquier momento agregándolo a los autos y con la obligación del Secretario de la Junta de entregar copia del mismo a las partes, consideramos que dentro de nuestras propuestas podemos enriquecer la redacción de este artículo.

**ARTICULO 912.-** Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos , podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen.

La Junta si se formulan objeciones al dictamen , citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con las peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

Como pudimos apreciar a los peritos se les otorga un término máximo de treinta días para que emitan su dictamen ( artículo 906 fracción VII ) y en el artículo en comento a las partes se les concede u término máximo de 72 horas para formular las observaciones que juzguen convenientes, consideramos desproporcionados los términos establecidos que se dan a las partes, es decir que el perito designado tiene 7200 horas para rendir su dictamen y las partes

sólo 72 horas parar estudiarlo, revisarlo y realizar observaciones al mismo, lo que constituye sólo el 1% del tiempo que se le da a los peritos designados por la Junta

**ARTICULO 913.-** La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes , a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades , instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909 , fracción I de este Capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

**Sin comentarios.**

**ARTICULO 914.-** Las autoridades , las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden , están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

**Sin comentarios.**

**ARTICULO 915.-** Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho.

Estamos de acuerdo por que el termino es igual al concedido en el procedimiento ordinario.

Los artículos 916, 917, 918, 919 de la Ley Laboral hablan de las obligaciones que tiene la Junta para formular su dictamen así como para la audiencia de votación al mismo por lo que solo los mencionamos

**Sin comentarios.**

**ARTICULO 916.-** Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

I.- Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes,

II.- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;

III.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;

IV.- Un extracto de los alegatos; y

V.- Señalara los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Sin comentarios.

**ARTICULO 917.-** El dictamen se agregará al expediente y se entregara una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta.

El secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlos.

Sin comentarios.

**ARTICULO 918.-** El presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta Ley.

Sin comentarios.

**ARTICULO 919.-**La Junta a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, a jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

Sin comentarios.

## **B) INCONGRUENCIA JURÍDICA ENCONTRADA EN EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA.**

En los conflictos colectivos de naturaleza económica se manejan intereses muy grandes que pueden ser implantación de nuevas condiciones de trabajo que generalmente implican reducción de las plantillas de trabajo, es laborar más horas, el ganar menor salario, perder prestaciones, etc., de igual manera la suspensión colectiva que puede ser parcial o total que implica que los trabajadores dejen de recibir sus ingresos en la forma pactada, lo que pone en grave riesgo su economía familiar, con todos los problemas que esto indica, la terminación, colectiva generalmente indica un cierre de empresa, con indemnizaciones realmente ofensivas para la clase trabajadora.

Consideramos que por tipo de conflictos que se litigan en un procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, este debe dar a las partes una seguridad jurídica superior a otro tipo de conflictos, ya que una resolución mal fundada de la junta de Conciliación y Arbitraje puede ser el detonante de problemas sociales que a nadie benefician y con el cual luchan algunos cuantos.

En este momento ya hemos estudiado el procedimiento ordinario, el Procedimiento especial, el Procedimiento de Huelga y desde luego el Procedimiento Colectivos de Naturaleza Económica, realizando de este un análisis de artículo por artículo, lo que nos permite tener las bases para señalar las incongruencias encontradas, con los otros procedimientos por lo que señalaremos algunas de ellas, con sus respectivos ejemplos que nos permitirán con ejemplos que nos permitan entenderlos mejor.

- a) Sin un trabajador se roba un lápiz de su empresa, de acuerdo de lo que dispone el artículo 47 de Ley Federal del Trabajo el patrón tiene Derecho a rescindir la relación individual de trabajo sin responsabilidad para el; Si el trabajador decide demandar un despido injustificado, cuando el patrón reciba la demanda contara

con 10 días hábiles de anticipación antes de la fecha de audiencia ( Artículo 873 de Ley Federal del Trabajo ) , para contestar la demanda y oponer sus defensas y excepciones .

Si un patrón determina suspender por seis meses al 50 % de su personal con sus argumentos económicos que pretende hacer valer la Junta después de recibir la demanda deberá efectuar dentro de los cinco días siguientes de una audiencia.

Es decir el patrón puede estar pensando en suspender parte de su personal durante una semana , uno o varios meses y por que no años, y por lo tanto preparare con dictámenes periciales y el demandado solo cuenta con 5 días para contestar esa demanda con esto dejamos claro que existe una incongruencia Jurídica muy marcada ya que el patrón tiene mayor número de días de defensa , cuando uno de sus trabajadores le roba un lápiz , que cuando el por las causas válidas o no , pretenda afectar la economía familiar de varios de sus trabajadores.

- b) El Procedimiento ordinario se lleva a cabo en una sola audiencia llamada de Conciliación, Demanda y Excepciones , Ofrecimiento y Admisión de Pruebas ; El Procedimiento Especial se lleva a cabo con una sola audiencia denominada, Conciliación Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, y el Procedimiento de los Conflictos de Naturaleza Económica, se lleva a cabo en una audiencia sin nombre.

Consideramos una incongruencia Jurídica que el Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica , no tenga etapas procesales que permitan a las partes una Seguridad Jurídica en favor de los intereses que representan.

- c) El Procedimiento Ordinario no tiene fijado un termino en el que se deba concluir, el Procedimiento Especial que de ser sumario tampoco

establece fechas para que concluya, por que esto depende de las pruebas que ofrezcan las partes para poder acreditar sus acciones o excepciones ; Sin embargo el Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica si determina probables fechas de terminación , ya que los peritos tienen 30 días para presentar su dictamen, y después 72 horas , para que las partes realicen sus observaciones, lo que significa que en un termino no mayor a 2 meses se pudiera tener una resolución que pudiera afectar la economía no de un trabajador , si no de un grupo considerable de estos .

- d) Que los peritos nombrados por las Juntas tengan mayores facultades que los peritos de las partes , cuando por Seguridad Jurídica de todos debería de tener iguales atribuciones , para rendir sus dictámenes en condiciones semejantes .
- e) Dentro de las incongruencias jurídicas que podríamos señalar al procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica, por tener una audiencia sin etapas podríamos , mencionar algunas otras, las cuales nos reservamos para nuestro siguiente tema.

### **PROPUÉSTAS DE REFORMA**

En los puntos anteriores hemos visto los diferentes procedimientos laborales y particularmente el de los Conflictos Colectivos de Naturaleza económica donde desde nuestro punto de vista las incongruencias jurídicas que en el mismo se contemplan merecen ser reformados, y es por ello que ahora daremos a conocer cuales son las propuestas de reforma que proponemos al Capítulo XIX de la Ley Federal del Trabajo, donde hemos de señalar los artículos que deben de permanecer igual, los que necesitan ser suprimidos, y por supuesto los que ameritan una reforma, siguiendo el orden establecido, procederemos a establecer como ha de quedar el Capítulo en comento.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Artículo 900.-** Este artículo no amerita modificación alguna.

**Artículo 901.-derogado**

**Artículo 902.-** Permanece en sus términos, pero se le agrega un tercer párrafo que a la letra expresara lo siguiente.

"El ejercicio del derecho de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje"

**Artículo 903.-** Aquí es donde encontramos una de nuestras principales propuestas , en done propondremos que su redacción se la siguiente  
"Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los patrones mediante la demanda por escrito, la cual deberá contener:  
sus tres fracciones continúan igual, ya que de acuerdo a nuestra opinión no ameritan modificación alguna.

**Artículo 904.-** Este artículo también fue objeto de pequeñas modificaciones en su primer párrafo, ya que sus cinco fracciones de acuerdo a nuestro criterio no ameritan modificación alguna, el siguiente párrafo quedará de la siguiente forma:

"El patrón deberá acompañar la demanda de lo siguiente:"

**Artículo 905.-** Creemos que a este artículo si le es necesaria una reforma importante y proponemos la siguiente

"La junta inmediatamente después de recibir la demanda dentro de las veinticuatro siguientes dictará un acuerdo en el que se señalará si se admite o no el escrito inicial, tomando en cuenta si cubrió los requisitos de los artículos anteriores, si es así señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación y Arbitraje, citando a las partes. En el mismo acuerdo se ordenará que se notifique personalmente con quince días de anticipación a la Audiencia por lo menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda con el

apercibimiento de tenerlo por inconforme de todo arreglo, y por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, si no concurre a la Audiencia, y en caso de no concurrir el patrón se le tendrá por desistido de su solicitud"

**Artículo 906.-** "La audiencia de Conciliación y Arbitraje se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I Si alguna de las partes no concurre a la Audiencia se le harán efectivos los apercibimientos decretados con anterioridad;

II Si concurren las dos partes se abrirá la Audiencia en su etapa de conciliación siendo obligación de la Junta procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la Conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que haya puesto fin al conflicto;

III Si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto, y aprobado el convenio por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV Si no se llega a un convenio, se cierra la Audiencia en su etapa de Conciliación, y se ordena abrir la etapa de Arbitraje;

V La etapa de arbitraje se desarrollará de la siguiente forma; El patrón o promovente ratificará su demanda y las pruebas ofrecidas, pudiendo agregar nuevas o desistirse de las ya ofrecidas; Inmediatamente después el Sindicato o el demandado, dará contestación a la demanda, y ofrecerá las pruebas que juzgue convenientes, y objetará las de su contrario

VI La Junta emitirá su acuerdo sobre las manifestaciones de las partes, así como también de las pruebas que admita, señalando día y hora para la celebración de la Audiencia de Desahogo de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes;

VII La Junta en el mismo acuerdo designará a tres peritos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, y estos podrán

hacerse acompañar de los peritos de las partes, y deberán rendir su dictamen por separado, otorgándose para esto un término de treinta días para que emitan su dictamen, dicho término podrá por una sola vez por el tiempo que la Junta considere, y los mismos podrán hacerse acompañar de los peritos"

**Artículo 907.- No amerita modificación alguna**

**Artículo 908.- Derogado**

**Artículo 909.-** " Los peritos nombrados por la Junta y en compañía de los peritos de las partes que deseen hacerlo, realizarán".

I Realizar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

II Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y

III Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

**Artículo 910.- No amerita modificación alguna**

**Artículo 911."** En el desahogo de la prueba pericial se observaran las disposiciones siguientes;

I Cada una de las partes presentará personalmente a su perito el día de la Audiencia;

II Los peritos protestaran desempeñar su cargo con apego a la ley y rendirán su dictamen , a menos de que por causa justificada soliciten prórroga. En términos de el artículo 906 fracción VII;

III La prueba se desahogará con el perito que concurra, y su dictamen se agregará al expediente, y se entregará copia a cada una de las partes.

Artículo 912.-Solo el primer párrafo tendrá una pequeña reforma, ya que el segundo párrafo no amerita ser modificado." Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen."

Artículo 913.- No amerita modificación alguna

Artículo 914.- No amerita modificación alguna

Artículo 915.- No amerita modificación alguna

Artículo 916.- No amerita modificación alguna

Artículo 916.- No amerita modificación alguna

Artículo 917.-No amerita modificación alguna

Artículo 918.- No amerita modificación alguna

Artículo 919.-No amerita modificación alguna.

Con lo anteriormente expuesto consideramos que ya se podría hablar de un Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica que tiene sus etapas definidas para conciliar, exponer, darle contestación, y para ofrecer y desahogar las pruebas, principalmente la pericial que como hemos visto puede ser trascendente y fundamental.

## D) PRINCIPIOS SOCIALES DE JUSTICIA QUE SE LOGRARÍAN.

Hemos a lo largo de este trabajo algunos de los principios generales de derecho del Trabajo que siempre buscan el proteger o tutelar al económicamente débil, por que un trabajador jamas tendrá ante la sociedad el mismo nivel que un patrón, lo cual ya representa una desigualdad aunque se trate de seres humanos iguales, de igual forma se daría aún cuando fueran diez trabajadores y un patrón, o el mismo Sindicato de trabajadores socialmente el patrón es más importante.

Por todo lo anterior la igualdad sería uno de los principios sociales que buscamos obtener con estas propuestas, lo cual consideramos se puede dar teniendo un procedimiento claro y justo para ambas partes, aunque aclaramos que se trata solo de una igualdad o equidad procesal.

También estaríamos protegiendo el principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que los trabajadores al obtener una resolución desfavorable les quedaría la tranquilidad y satisfacción de que fue una resolución jurídica apegada a derecho, y no una resolución política.

La estabilidad en el empleo de igual forma solo se afectaría de manera legal después de agotado el procedimiento claro para las partes, done no se argumentaría estado de indefensión alguno.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** - La Ley Federal del Trabajo en su título trece , capítulo XIX , artículos 900 a 919 regula a los conflictos colectivos de naturaleza económica los cuales han sido materia de este trabajo , y que a nuestro criterio merecen reformarse.

**SEGUNDA.**- El procedimiento ordinario y el procedimiento especial que contempla la Ley Federal del Trabajo cuentan con una audiencia dividida en etapas ( claramente definidas ) ,situación que no acontece en el Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica y que en este trabajo damos propuesta de como deberían de constituirse las etapas de este.

**TERCERA.**- El hecho de que el procedimiento colectivo de naturaleza económica no cuente como anteriormente ,lo hemos mencionado con una audiencia clara en la cual no se señale las reglas del mismo consideramos que constituye una inseguridad jurídica para las partes , y es por eso la importancia de establecer el ordenamiento jurídico de este procedimiento .

**CUARTA.** - El conflicto colectivo de naturaleza económica nos habla de la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo son acciones que se pueden promover tanto por el patrón, como por el Sindicato, pero lo consideramos difícil que se promueva por estos ya que cuentan con el Derecho de Huelga.

**QUINTA.**- El procedimiento colectivo de naturaleza económica, creemos que solo puede promoverse por los patrones ya que consideramos que el artículo 904 establece una serie de requisitos que difícilmente podrían reunir los Sindicatos de trabajadores , por tal razón establecemos que este tipo de Conflictos sean promovidos únicamente por los patrones, pero con

disposiciones jurídicas que permitan a unos y a otros poder acreditar sus acciones o defensas según sea el caso .

**SEXTA-** . Proponemos que los conflictos colectivos de naturaleza económica sean promovidos únicamente por la parte patronal para lo cual establecemos reglas claras y etapas bien definidas en beneficio de la seguridad jurídica de las partes, además de que estamos dando nombre a la audiencia , para la identificación de este tipo de procedimientos

**SEPTIMA** .- A la audiencia en el Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica le dimos el nombre de " Conciliación y Arbitraje", señalamos los pasos en que debe desarrollarse la misma dejando claro, que la conciliación puede terminar con el procedimiento en cualquier momento siempre y cuando no se haya dictado la resolución , y en el arbitraje se otorgara la palabra al promovente para que ratifique la demanda y ofrezca pruebas, después al demandado para que la conteste y ofrezca sus pruebas.

**OCTAVA** .- En el tema que estamos tratando la Ley señala que 5 días son suficientes para que el demandado pueda dar contestación a la demanda , nosotros hemos considerado incorrecto este termino ya que estarán en litigio intereses colectivos de suma importancia para las partes , y hemos señalado que la notificación de la demanda , debe hacerse , por lo menos con 15 días de anticipación a la audiencia debido a la importancia de las pruebas .

**NOVENA** También consideramos importante que los peritos que designen las partes estén en igualdad de circunstancias que los nombrados por la junta, por lo que en este tema hemos realizado las adecuaciones pertinentes a la Ley .

**DECIMA** Con la reforma que proponemos al Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica estamos dando una certeza y seguridad Jurídica al que promueve y al que contesta.

**BIBLIOGRAFÍA.**

- 1.-BERMUDEZ CISNEROS, Miguel , "Derecho Procesal del Trabajo", 2da. Edición Editorial Trillas, México 1994.
- 2.-CABANELLAS Guillermo y RUSSO Mozart, " Los conflictos colectivos del trabajo y su solución", Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina . 1979..
- 3.-CAVAZOS FLORES, Baltazar , "Cuarenta lecciones de Derecho Laboral ", Editorial Trillas, México 1994.
- 4.- CHARIS GÓMEZ, Roberto. "Derecho Internacional del Trabajo" Anexo 6 , Porrúa . México 1994,.
- 5.-DE BUEN LOZANO, Nestor , " Derecho del Trabajo ", Editorial Porrúa 4ta. Edición, México 1981, Tomo I.
- 6.-DE BUEN, Nestor, " Derecho del Trabajo ",Tomo II, 7ma Edición, Editorial Porrúa, México 1987.
- 7.-DE BUEN LOZANO Nestor , "Derecho Procesal del Trabajo ",Editorial Porrúa, México, 1998.
- 8.-DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ". Tomo II, 7ma Edición , Porrúa ,México 1981.
- 9.-D POZO , Juan ." Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo" , Buenos Aires ,1961 ,Tomo I.
- 10.-GUERRERO Euquerio, "Manual de Relaciones Exteriores Industriales", Editorial Porrúa, México 1971.
- 11.-GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, "La Constitución de los Sindicatos y su personalidad jurídica", Editorial Porrúa, México 1990.
- 12.- KROTOSCHIN, " Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1963, Vol. 1 ,
- 13.-MONTROYA MELGAR , Alfredo ."Derecho del Trabajo", 3era. Edición, Tecnos. Madrid 1979.

- 14.-RAMOS ALVAREZ Oscar G. " Sindicatos, Federación y Confederaciones" , Editorial Trillas, México 1991.
- 15.-SÁNCHEZ ALVARADO ALFREDO, cit/ pos; Arriaga F. . "Lineamientos de la Legislación Laboral", Caballeros del Derecho, México 1998,
- 16.-TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo, " Derecho Procesal del Trabajo " , Editorial Trillas, 4ta Edición, México 1994..
- 17.-TRUEBA URBINA, Alberto , " El Nuevo Derecho del Trabajo" , Editorial Porrúa, México 1980
- 18.-TRUEBA URBINA ALBERTO, " Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, 6ta Edición, México 1981.
- 19.-WAGNER D. Ciglio, "Directo procesal do Trabalho", Rfo de Janeiro, Edif. Ltr. 4ª. Edición, 1977.

**LEGISLACIÓN.**

- 1.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.-CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 3.-REGLAMENTO INTERNO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FDERAL.
- 4.- LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
- 5.-LEY DE AMPARO.

**DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.**

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, " Diccionario Jurídico Mexicano", Editorial Porrúa , S.A., Universidad Nacional Autónoma de México, Octava Edición , Tomo A-Ch, México 1997.