



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS  
PROFESIONALES  
ARAGÓN**

EL INNECESARIO DESEMPEÑO DE LOS  
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE  
LOS PATRONES ANTE LAS JUNTAS DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

**T E S I S**  
PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A:**  
SERGIO BERNAL CARBAJAL

**ASESOR:**

LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 darme una vida llena de  
felicidad y amor en compañía de todos  
mis seres queridos.

A mis padres, Roberto Bernal López y  
Angela Carbajal Gutiérrez, por estar presentes  
a lo largo de mi vida, por brindarme su apoyo  
y entusiasmo por seguir adelante y nunca darme  
por vencido GRACIAS POR TODO.

A mis hermanos, Roberto, Itza y Mauricio  
por su cariño, compañía y apoyo que  
siempre fue muy valioso para mi.

A mi asesora Lic. Rosa de Jesús Vivas Guzmán,  
por su dedicación, paciencia y apoyo, que me  
sirvieron de mucho para la elaboración del  
presente trabajo.

A la Universidad Nacional Autónoma de  
México por brindarme la oportunidad de  
desarrollarme profesionalmente.

A la Escuela Nacional de Estudios  
Profesionales " Campus Aragón ", por  
otorgarme dentro de sus aulas mi  
formación académica jurídica y  
universitaria.

A los profesores de la E.N.E.P. Aragón  
por su dedicación y entrega, por  
transmitirme sus amplios conocimientos  
de una forma desinteresada.

A los profesores que integran este  
Honorable Sinodo, por su muy distinguida  
y desinteresadamente participación, mi  
reconocimiento, respeto y agradecimiento  
por siempre.

Al Lic. Baltazar Bello Rivera por sus grandes  
consejos, convivencia y sobre todo por ser  
mas que un amigo, gracias.

A mi querida Nely Arely, por su amor,  
cariño y apoyo que siempre me a  
brindado durante todo este tiempo.

A mis amigos Agustín, Alejandro, Estefan,  
Alejandra y David, por su apoyo, amistad y  
cariño incondicionales.

## INDICE

### " EL INNECESARIO DESEMPEÑO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE "

Pag.

INTRODUCCIÓN..... 1

#### CAPITULO PRIMERO

##### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. SURGIMIENTO Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.1.NACIMIENTO DEL DERECHO SOCIAL.....	12
1.2. CREACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE A LA LUZ DE LO DISPUESTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN SU FRACCION VIGÉSIMA.....	20
1.3. LOS REPRESENTANTES EN LA LEY DE 1931.....	25
1.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL.....	35

#### CAPITULO SEGUNDO

##### MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1. CONCEPTO DE:.....	42
2.1.1. DERECHO DEL TRABAJO.....	42
2.1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	46
2.1.3. CONCEPTO DE PATRON.....	48
2.1.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL.....	50
2.1.5. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	52
2.2. DEFINICIÓN DE REPRESENTANTE.....	54
2.2.1. REPRESENTANTE DE TRABAJADOR.....	56
2.2.2. REPRESENTANTE DE PATRON.....	57
2.2.3. REPRESENTANTE DE GOBIERNO.....	59

## CAPITULO TERCERO

### FUNCION DE LOS REPRESENTANTES A LA LUZ DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 845 Y 846 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 SU INTERVENCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL HASTA EL CIERRE DE INSTRUCCIÓN.-----	60
3.2.SU INTERVENCIÓN AL MOMENTO DE EMITIR EL LAUDO.-----	81

## CAPITULO CUARTO

### EL INNECESARIO DESEMPEÑO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1.INNECESARIO DESEMPEÑO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.-----	87
4.2. ACTUACIÓN DE LAS JUNTAS SIN LA INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES, SALVO CASOS ESPECIFICOS QUE SE CONSIDEREN DE IMPORTANCIA.-----	95
CONCLUSIONES.-----	99
BIBLIOGRAFÍA.-----	103



## INTRODUCCION

En el Derecho del Trabajo se ha mostrado y considerado de muchas maneras, pero la interpretación mas aceptada es la de verlo como un Derecho de clase, o mejor dicho de la clase trabajadora en especial, y pensar que este Derecho libere al proletariado de la evidente explotación de la que fue víctima.

En el movimiento de la Revolución Mexicana de 1910, sin lugar a duda se ponían en practica nuevas leyes, siendo estas de carácter social. Así emano el nuevo Derecho Social que nació en la constitución de 1917 y de una forma muy especial en el artículo 123, en donde de alguna manera se busca imponer a dichos juzgadores a proteger a la parte endeble y así procurar una justicia social.

La creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue con la necesidad de poder dirimir todos y cada uno de los conflictos que puedan suscitarse entre el capital y trabajo (patron-obrero), siempre en busca de defender los derechos violados hacia la clase trabajadora por parte del patrón.

Y no existiendo una Ley Reglamentaria que previera los conflictos y determinara una forma en especial de resolverlos, esto ocasionaba que los problemas no solo perjudicaban a los trabajadores y a los patrones en si, incluso también afectaban a la población en general, de ahí se hizo que se desprendiera de la Constitución Política en su artículo 123 la Ley Reglamentaria, como fue la propia Ley Federal del Trabajo.

Para poder dar un entendimiento mejor al Derecho del Trabajo en el capitulo segundo se maneja un marco teorico-conceptual necesario para poder darle a cada una de las figuras jurídicas que se manejan un significado mas

amplio dentro del juicio laboral dando así una comprensión más clara y mas indispensable a nuestro trabajo de investigación.

En el procedimiento laboral la función tanto del Representante del trabajo, como el Representante del patrón es esencial, por eso estudiaremos y clasificaremos si es indispensable que en cada actuación dentro del proceso sea necesario e indispensable que intervengan, si no es necesaria su intervención, que siga sin ninguna obstrucción el juicio, sin embargo la ley dice que deben de intervenir los representantes en todas y en cada una de las audiencias, también hasta el momento de emitir el laudo.

Aunque sé busca que dentro del procedimiento laboral la única y exclusiva función que pueda desempeñar el Representante de los Trabajadores y de los Patrones es que solo deba y pueda firmar lo esencial para así evitar un retraso desmesurado en el proceso.

Limitando a los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, logrando que sea menos innecesaria su función a desempeñar dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sé lograría de cierta manera una pequeña o diminuta esperanza de que deje de existir el rezago de trabajo que es lo que siempre empeora y dificulta el desempeño de los propios trabajadores de las Juntas.

Y no existiendo impedimentos que detengan o demoren poco a poco el procedimiento no habría ningún inconveniente en la dilación de la resolución que este por dictarse en los procedimientos que están para resolverse.

Es por ello que para exigir una justicia pronta y expedita necesitamos agilizar el proceso laboral y restringir a los representantes sus actividades dentro de la Junta y analizar como sería la actuación y el desempeño de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sin la intervención de los Representantes de los

Trabajadores y de los Patrones, claro solo en casos que sé consideren de suma importancia, se tomaría la participación de los representantes, en el caso de que solo sería al aceptar el escrito inicial o sea la demanda y la otra función que tendrían sería al momento de dictar la resolución del proceso laboral, buscando de ante mano con esto una prontitud en el juicio ya que se protege y tutela a favor y beneficio de la clase obrera para que tenga una forma digna de vivir.

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 1. SURGIMIENTO Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los primeros ordenamientos que sobresalen son sin lugar a duda las Leyes de Indias, que ya buscaban la protección a los aborígenes americanos. Aquí es donde se encuentran algunas disposiciones de mucha importancia para el Derecho del Trabajo como es: asegurar a los indios de que perciban un salario, una jornada de trabajo, también un salario mínimo y se prohíban las tiendas de raya. Según eran disposiciones protectoras para los indios, aunque en la realidad nos encontrábamos con una gran desigualdad, en todos los aspectos entre el indio y el conquistador.

Trueba Urbina dice al respecto: " si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede

calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario".<sup>1</sup>

Desde que apareció el derecho del trabajo nos hemos dado cuenta que se ha redactado mucho. Cabe señalar que la mayoría de los tratadistas mencionan que el derecho del trabajo nace en todo caso cuando surge una rama autónoma del orden jurídico general que es la que se ocupa de regular las relaciones obrero-patronales. No cabe duda que el derecho laboral emerge como consecuencia de la severa explotación, de la que fue una víctima total la clase trabajadora, ya que su fin principal fue el de proteger y reivindicar a esta clase.

Esta postura la sostiene el maestro: Mario de la Cueva, quien al respecto señala " que el derecho del trabajo se gestó en el siglo XIX, como consecuencia de la lucha de clase trabajadora, que en la Revolución Francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar, la libertad y un nivel de vida decoroso." <sup>2</sup>

Pero intervinieron de una manera decidida, el mostrar a los socialistas intelectuales todas las injusticias que eran liberales e individualistas e incluso el dolor y la miseria en que se encontraban, entregando así sus energías a los dueños de las fabricas.

Otra causa importante en el nacimiento y evolución del derecho laboral, fue el pasar del taller a la fabrica (fue exactamente ahí donde se gestó la injusticia), la aparición y el desarrollo del movimiento obrero, así como la actitud abstencionista

---

<sup>1</sup> Trueba Urbina, Alberto, Cit.pos. José Dávalos, Derecho del trabajo I, Editorial Porrúa, Quinta edición actualizada, S.A. México 1994, Pág. 53

<sup>2</sup> Mario de la Cueva, Cit.pos. Octavio Lozaga de la Cueva, Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo, editado y publicado por la U.A.M. pág. 21.

del Estado. Se había impuesto una visión privatista, como es al derecho civil, una serie de verdades, y de las cuales sobresalía la igualdad legal para todos. Pero aquella libertad que había de contratación, determinada por la autonomía de la voluntad, pero la verdad es que nunca existió porque el trabajador estaba oprimido por la miseria y tenía que estar sometido a la voluntad del patrón. Ocasionando que se diera origen a la rebeldía de la clase obrera, generando una lucha que sostendría para poder comenzar a romper las cadenas.

Esta lucha sería la que llevaría al nacimiento de un nuevo orden jurídico de las relaciones obrero-patronales: o sea el derecho del trabajo que pronto se transformaría en un derecho de y para los trabajadores, así afrontarían los derechos que aseguraban a la burguesía, como fue la libre explotación de su patrimonio y del trabajo ajeno. Una nueva rama legislativa permitiría, por medio del derecho colectivo, que vendría siendo la huelga, enfrentándose a la clase patronal. Así el derecho laboral se convertiría como quien dice en el primer derecho de clase de la historia.

Hemos llegado a interpretar que el derecho del trabajo reconoce como su objetivo creador, y como único beneficiario a la CLASE TRABAJADORA.

Aquel objeto que puede ser armado por la voluntad concedora de la clase trabajadora para la garantía jurídica de su protección, reivindicación y defensa frente al capital, se le ha llamado derecho del trabajo.

El Derecho del Trabajo ya no es producto exclusivo y directo de la lucha que desencadena la clase obrera frente al capital, sino que es consecuencia de la lucha de clases, en donde ha intervenido las dos vertientes de la misma, o sea la proletariada y la burguesa. Cabe señalar que los trabajadores no son los únicos beneficiados con las normas laborales.

También cabe señalar que la propia constitución contiene normas que favorecen a la clase patronal, como es el derecho a organizar sindicatos, así lo establece al apartado A, fracción XVI que a la letra dice: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc; y a realizar paros, el apartado A, fracción XVII dice: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros; así como lo consignado en la fracción IX de este mismo apartado, en el que señala que la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas, se tomara asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

El Derecho del Trabajo aparece por que lo requieren grandes grupos humanos cuya finalidad ha sido la de responder reclamos que originaron las inquietudes sociales registradas en los últimos tiempos.

Se señala que los primeros problemas que aparecieron al crear las primeras relaciones obrero-patronales, tuvieron que resolverse por la normatividad civil. Por eso resulta inapropiado aplicar estas leyes. Y fue así como nació una nueva rama del derecho, que tomo a su cargo la relación obrero-patronal, que hoy conocemos como el derecho del Trabajo.

Hay tratadistas que consideran y tienen una explicación diferente. El Derecho del Trabajo surgió ante la demanda impostergable de asegurar a los trabajadores y también ante la demanda de mantener a los trabajadores en vida digna de ser vivida.

Es por ello que su finalidad última sea la de dar al proletariado mejores condiciones de trabajo, estabilidad en su empleo, salarios remunerativos, jornadas

humanitarias, descansos y vacaciones, es por ello que Baltasar Cavazos Flores dice: "que permitan en ultima instancia, la perfectibilidad del individuo".<sup>3</sup>

Armando Porras y López manifiesta que el derecho del trabajo nació, en la época del capitalismo, como resultado de la lucha llevada a cabo por la clase proletariada, contra de los detentadores de los medios de producción.

Con el paso del tiempo se van creando organizaciones gremiales regidas por las ordenanzas, controlando la mejor actividad para los hombres, bajo un régimen absolutista. Con las organizaciones gremiales se disminuían de forma considerable las producciones, claro todo en beneficio de los comerciantes de España.

Pero el 8 de Junio de 1813 desaparecieron los gremios por la declaración de la Ley que autorizaba a todos los hombres asentados en las ciudades del reino, al establecer fabricas y oficios que resultaran convenientes sin la necesidad de una licencia o de ingreso a un gremio.

En el decreto constitucional de Apatzingan se estableció en el artículo 38 que: Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

De manera que se observaba la influencia liberal en esa época, bajo la cual se encontraba don José María Morelos, que era el principal inspirador de ese decreto constitucional, de un gran sentido humanista.

Antes de dar comienzo la resolución de independendencia de México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, buscaba lograr un cambio que

---

<sup>3</sup> Baltasar Cavazos Flores Cit.pos Octavio Loyzaga de la Cueva, Op.cit, pág. 25.



le diera el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la corona española.

La revolución de independencia, desde que estallo puso evidentemente la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas de aquellas instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que batallaba por establecerse, destruyo las ingenuas esperanzas de un arreglo pacifico, imposible de realizar sin la necesidad de la revolución.

De esta manera el primer acto importante de los insurgentes fue la anulación de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid; el día 19 de Octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimiento el intendente de la provincia, Don José María Anzorena. Este acto tiene una gran importancia porque el hecho de que ni siquiera podía hablarse de Derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quiénes se desconocía toda calidad humana.

La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental, deshacer a la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

Así es como la naturaleza jurídica del Derecho Mexicano del Trabajo fluye del artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador en las que sobre sale el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas a favor de solo una clase que es la proletaria.

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad la protección y perpetuación de la clase trabajadora, es también un ordenamiento conquistado por la clase obrera, finalmente solo se aplica a trabajadores, aunque ahora el proletariado se recluta entre todas las clases de la población.

Considerado en su conjunto son ciertas, cuantas afirmaciones se han hecho sobre el Derecho Laboral con una tendencia globalizadora. Así, cuando Rodríguez Piñero le atribuye las notas de novedad uniteralidad, profesionalidad y carácter coyuntural. O bien, cuando Lyon-Caen y Camerlinek afirman que posee los caracteres de contingencia, progresismo y expansión.

Lo más importante es tener en cuenta lo que estos autores citados afirman respecto a las contradicciones en que perpetuamente se mueve el Derecho Laboral, esto es "la oposición de lo económico y lo social, su carácter colectivo donde subsisten las técnicas individualistas y liberales, y finalmente el margen apreciable que en él se detecta entre la teoría y la práctica."<sup>4</sup>

Pero nuestro derecho del trabajo; como una nueva rama jurídica en nuestra constitución, ocasiona una elevación de idearios económicos a la más alta jerarquía de ley fundamental, para así terminar con el infame sistema de explotación de trabajo humano y alcanzar en su dinámica a la socialización del capital. El carácter que tiene es evidente, o sea tan profundamente social que ha originado una nueva disciplina, al ser una división dogmática entre nosotros antes de la constitución de 1917 y que es el nuevo derecho social.

Debemos aceptar que la verdadera naturaleza del derecho del trabajo no se arraiga en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en causas que dieran origen a su nacimiento, la explotación malvada del trabajador y en el objetivo fundamental; reivindicar a la entidad humana desposeída que solo contaba con su fuerza de trabajo, así mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y así poder transformar a la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho y así poder dar un paso espectacular al surgimiento de la república de trabajadores.

---

<sup>4</sup> Carlos Molero Manglano, Derecho Laboral. Madrid 1980, Instituto Editorial Reus, S.A. pág. 43

El Derecho del Trabajo y su norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para defender sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas y su reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a una transformación mediata del régimen capitalista.

Podemos decir que todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. Esta aplicación tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y así poder alcanzar un cierto bienestar social. Así el artículo 123 nació como norma proteccionista del trabajo económico, como el trabajo en general, aplicable a toda persona humana que prestara un servicio personal. El derecho mexicano del trabajo, no solo es un estatuto fundamental de lucha contra el capitalismo, si no contra el imperialismo y colonialismo interno y regional.

El autor Mario de la Cueva dice " El derecho del trabajo es derecho imperativo, y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el Capital y el Trabajo tiene una triple dirección: Por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y, por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la constitución, en las leyes y en las normas que le sean supletorias. "5

Así el derecho, fundamentalmente el que reglamenta las relaciones sociales de producción: el Derecho del Trabajo, encubre o disimula, dependiendo del aparato jurídico específico, la lucha de clases.

---

<sup>5</sup> Mario de la Cueva, Cit. Pos. Alberto Trueba Urbina, Nuevo derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, pág. 119

Es cierto que la mayoría de los trabajadores tienen conciencia, en mayor o menor medida, de la explotación de que son objeto, debido al modo de producción dominante en el que venden su fuerza de trabajo y son constantemente interpelados por una ideología jurídica burguesa, además de muchas otras provenientes de diversos aparatos ideológicos, que es una de las que tienen mayor influencia en este campo.

Las ventajas que presenta el derecho laboral para los trabajadores ha llamado, a la mayoría de los tratadistas de esta rama del derecho, a sostener que este orden jurídico es un derecho de clase.

Los autores Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina tienen una concepción sobre la legislación laboral, a la que caracterizan como un instrumento de liberación para los proletariados frente al capital, encontrando su fundamentación básica en la concepción de que el derecho laboral es el producto de una lucha de clases emprendida por los trabajadores en contra de la burguesía.

El doctor Mario de la Cueva señala que: "Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se dan las diferencias que encontramos entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores...si los primeros fueron un derecho impuesto al Estado por los propietarios para que les asegurara la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, los segundos son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores."<sup>6</sup>

Es por ello que el derecho laboral será un derecho especial, un derecho destinado, básicamente, a los trabajadores. No cabe duda que el derecho del trabajo es un derecho de clase, y se ha pasado por la cabeza de un significativo

---

<sup>6</sup> Mario de la Cueva Cit.Pos. Octavio Loyzaga de la Cueva, Op.cit., pág. 55.

número de autores a través de la historia de la legislación laboral. Así el propio Karl Marx hacía hincapié en la incidencia de la lucha de clases en la legislación laboral.

La realidad social sobre la que el Derecho del Trabajo descansa no es el trabajo en general, sino más bien un tipo muy especial y muy característico de trabajo que, por lo demás, ha surgido históricamente como realidad diferenciada en un periodo histórico relativamente reciente. "Un tipo de trabajo singular en cuanto a la relación existente entre la actividad del sujeto que lo realiza y los frutos de la misma; cuál sea este especial tipo de trabajo como realidad social es, justamente, lo que se ha de indagar en primer lugar; la indagación ulterior habrá de ocuparse del proceso de su emergencia, la consideración de su importancia y la forma como se ha estructurado jurídicamente."<sup>7</sup>

Por lo tanto el autor Miguel Borrell Navarro dice que: "Encuadra cronológicamente la evolución histórica del Derecho del Trabajo Mexicano, en siete etapas que son:

1. Época de la Colonia o Leyes de Indias, que constituye el punto de partida de nuestra legislación laboral.
2. Años 1904, 1906, y posteriormente, 1914 y 1915 en que se dictaron en materia del trabajo, especialmente en los estados de Veracruz, Nuevo León, Yucatán y Jalisco, importantes leyes en lo tocante a salarios, accidentes de trabajo, jornada de trabajo y asociaciones obreras.
3. Año 1917, con la promulgación de la Constitución Política y lo establecido en su artículo 123.

---

<sup>7</sup> Alonso Olea Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Civitas, Quinta Edición, Madrid 1994, pág. 38.

4. Año 1931, en que se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo; en ese año se federalizaron todas las leyes laborales estatales y locales que hasta entonces existían en el país, creando a veces criterios dispares en cuanto a las mismas cuestiones laborales.
5. Año 1962, que marca una etapa importante en la legislación laboral, ya que en ese año se realizaron grandes reformas y adiciones al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.
6. Año 1970, primero de mayo, en que entra en vigor la vigente y ya no tan nueva Ley Federal del Trabajo, que abrogó la de 1931. El movimiento obrero organizado pugna desde hace tiempo por una nueva Ley Federal del Trabajo, por considerar a la actual obsoleta y estimar que las condiciones de trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva, han sobrepasado en mucho las disposiciones de esa ley.
7. Año 1980, también primero de mayo, en que se promulgan todas las importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al Derecho Procesal del Trabajo; las que se encuentran contenidas en sus títulos Decimocuarto y Decimoquinto.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista, Cuarta Edición, 1994, pág. 11.

## 1.1. NACIMIENTO DEL DERECHO SOCIAL

Hubo mucha polémica entre monárquicos y republicanos, mas adelante entre centralistas, federalistas y finalmente entre conservadores y liberales, se fue alternando el poder hasta parecía que los liberales habían triunfado en la Revolución de Ayutla y con la Constitución de 1857, pero fue cuando vinieron dos guerras más, se decía que las más sangrientas del siglo XX, claro que nos referimos a la de Reforma y a la Intervención Francesa, pero el proyecto liberal triunfo en 1867 con el éxito de las armas republicanas sobre los imperial-conservadores.

Juárez, Lerdo y Díaz fueron presidentes liberales. Pero cuando Díaz estuvo a cargo de la administración se dio un nuevo aspecto del mundo y de la vida. En primer aspecto el positivismo que se consideraba hijo legitimo y directo del liberalismo y podría decirse que como su hermano menor, el capitalismo.

Claro que no debemos dejar de mencionar el fondo del liberalismo en general como doctrina social y ese es sin lugar a duda el individualismo. Ocorre que la sobre estimación del individuo como una raza ultima del acontecer en el universo, de manera que se llega a reclamar para el individuo una absoluta y total libertad que vendría siendo el humanismo liberal.

Pero ese humanismo liberal llevo a distorsionar el estado real de las cosas, una de las cuales fue la exaltación del valor de la personalidad individual y la libertad que se reclamaba por ella, debido a que el individuo esta determinado por otros valores superiores al propio individuo y eso fue lo que algunos liberalismos no entendieron, produciendo un gran desequilibrio social y moral, ya que el ser humano no es autónomo ni autárquico, sino que totalmente social.

No cabe duda que el derecho social arranca las disposiciones o reglas reunidas en las famosas leyes de indias, para poder proteger a los aborígenes; normas de buen trato y estatutos tuitivos del trabajo humano. Y este derecho social se inspiró en la generosidad de los reyes católicos, en sus ideas de bondad y caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano, como en mandamientos de la más significativa protección humana que para su desgracia no se cumplieron en la práctica.

Gómez de Mercado también invoca como origen del derecho social la cláusula XII de Codicilo de la Reina Católica que dice: " Suplico al Rey mi señor, afectuosamente é encargue é mande a la dicha Princesa mi hija al Príncipe su marido... non consientan ni den lugar que los indios vecinos y moradores de las dichas indias y tierra firme ganadas y por ganar, reciban agravio alguno en sus personas y bienes; mas mando que sean bien y justamente tratados. Y si algún agravio han recibido lo remedien y provean."<sup>9</sup>

Fue así como el derecho social de la colonia fue un noble intento de protección humana que lamentablemente no llegó a la vida del hombre de América y se conserva intacto en viejos papeles. Aunque se le denomina derecho social por su intención, pues no se invoca este término.

Sin embargo la originaria protección de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y también del jornalero, se hayan en las proclamas libertarias del Padre de Nuestra Patria o sea el Cura Miguel Hidalgo y Castillo y este fue el primer socialista de México y en el mensaje de Don José María Morelos y Pavón, que fue otro de los padres de la independencia que asumió él título de Siervo de la Nación, reclamando un aumento de jornal y una vida humana para los jornaleros; Estos principios fueron escritos en el supremo código de Insurgencia, que fue la

---

<sup>9</sup> Gómez de Mercado, Cit.Pos. Alberto Trueba Urbina, Op.cit, Pág. 140



CONSTITUCION DE APATZINGAN de 1814, siendo el primer estatuto fundamental mexicano, aun y cuando no llegara a tener efectos prácticos.

Posteriormente desde las primeras leyes constitucionales que organizara el estado Mexicano, ya se consignaban derechos a favor de los individuos y del ciudadano en general y entre estos derechos se encontraba la libertad de trabajo, que nada tenia que ver con nuestro derecho del trabajo moderno. Así las constituciones políticas de México, mencionaban que a partir de la consumación de nuestra independencia, son tradicionalistas, individualistas y liberales. Y estas son: Acta Constitutiva de 31 de enero de 1824, Las siete Leyes Constitucionales del 29 de diciembre de 1836; Las Bases Orgánicas del 12 de junio de 1843; Acta de Reformas del 18 de mayo de 1847; Bases para la Administración de la República del 29 de abril de 1853; Cuestión Política de la República Mexicana del 5 de febrero de 1857; Estatuto Orgánico del Imperio de Maximiliano del 10 de abril, de 1865, y de poca duración e imposición, pues la Constitución de 1857 nunca perdió su vigencia, subsistiendo los derechos del hombre a la libertad, a la propiedad, a la inseguridad, frente al estado, aunque en la expresión romántica y teórica, consignado en el artículo 1º, cuya reproducción es irresistible por su belleza literaria: El pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales. En consecuencia, declara que todas las leyes y todas las autoridades del país deben respetar las garantías que otorga la presente constitución.

Aunque ninguno de los estatutos constitucionales había creado derechos sociales a favor de los débiles, pero el obrero dentro del individualismo y liberalismo es objeto de humillación y se le convierte en ente subordinado, o sea en mercancía de la que dispone libremente el patrón. Tampoco se encuentra en especial alguna norma socialmente encargada de proteger a los débiles. Y solo se mencionan las instituciones sociales como objeto de los derechos del hombre.

En México es el primer lugar donde se empieza a hablar con sentido autónomo del derecho social, en función protectora de los débiles: jornaleros, mujeres, niños, huérfanos. Pero en defensa de estos alza su voz el "Nigromante", Ignacio Ramírez, en el Congreso Constituyente de 1856-1857 diciendo: "Él más grave de los cargos que hago a la Comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: dondequiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo."

Ramírez, en una posterior sesión de 10 de julio de 1856, emplea por primera vez en México y fuera de nuestras fronteras la expresión DERECHOS SOCIALES con un sentido proteccionista y tuitivo, cuando vuelve a atacar a la Comisión porque: " Se olvido de los derechos sociales de la mujer. "

Incluso todavía dice algo más que sin duda implican preocupaciones sociales:

" Nada se dice de los derechos de los niños, de los huérfanos, de los hijos naturales que, faltando a los deberes de la naturaleza, abandonan los autores de sus días para cubrir o disimular una debilidad. Algunos códigos antiguos duraron por siglos, porque protegían a la mujer, al niño, al anciano, a todo ser débil y menesteroso, y es menester que hoy tengan el mismo objeto las Constituciones para que dejen de ser simplemente el arte de ser diputados o el conservar una cartera."

Los derechos sociales, con sus fines de integración a favor de las mujeres, menores, huérfanos, jornaleros, siendo que esta terminología no es usada por las celebre Leyes de Indias.

El derecho social, cuyo objeto que persigue es incorporar al individuo en la comunidad para su beneficio y ésta como grupo también en el estado, venia siendo la conjugación o integración de valores individuales y colectivos. La teoría de Gierke es una teoría sociológica y teoría jurídica que concibe el derecho social como una disciplina autónoma frente al derecho publico y al derecho privado, aunque sin referirse al derecho del trabajo y de la seguridad social.

El trabajo se consideraba un articulo de comercio, no considerando al trabajador como persona en sus relaciones con su patrón o amo en el derecho civil individualista, ni se podía pensar en el derecho social ni en su rama más importante que es el derecho del trabajo.

No cabe duda que ni en Europa ni en México, ni en ninguria parte del mundo nació el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX, solo existían balbuceos encaminados a la socialización del derecho, hasta la llegada de la revolución mexicana a cuya sombra se expiden decretos de carácter social a favor de los obreros y campesinos, haciéndose oportuna la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, que llegaría a transformar la revolución en constitución de 1917, así creándose un nuevo derecho social en las relaciones de producción económica y respecto a la transformación de la propiedad privada.

Se fue alentando una penetración del derecho social en la Constitución. Aunque realmente las ideas se plasmaron sobre las bases del ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917, habiendo quedado definido en la Ley Fundamental que dichas bases son jurídico sociales, constitutivas de un nuevo derecho social independiente del derecho publico y del derecho privado, pues tal precepto

excluido de derechos públicos subjetivos o garantías individuales, pasando a formar parte de la Constitución Social, y así determinando la protección a los trabajadores y como finalidad del nuevo derecho social, incluso en bases de la reivindicación de los derechos de los proletariados. También el derecho social del trabajo en México no solo es proteccionista sino reivindicatorio de la clase obrera. Posteriormente así nació en la constitución de 1917 y en el mundo jurídico el nuevo derecho social en normas fundamentales de la más alta jerarquía, claro que por encima del derecho publico y del derecho privado al ponerse además en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria. De manera que fue la primera y la única en cinco continentes que levanto los anhelos de la clase obrera y que después proclamó la intervención del estado en la vida económica, en una función revolucionaria de protección y reivindicación de aquella clase y de todos aquellos que son económicamente débiles.

La ideología social que existía en nuestra revolución se contempla en documentos, proclamos y disposiciones, en una lucha que favorezca y levante el nivel de vida económica del obrero y del campesino, elevándolos a la máxima dignidad de personas, provocando la reivindicación en sus legítimos derechos al producto integro de su trabajo. Creándose así los ARTICULOS 27 y 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917 en preceptos que integran el Derecho Agrario, el Derecho del Trabajo y sus disciplinas procesales, en donde se encuentran resumidas los propósitos de estas ramas nuevas del derecho social y en la intervención del estado moderno en lo político y social, todo a favor de los débiles.

Pero las disposiciones mencionadas en los preceptos constitucionales por su naturaleza son de integración a favor de los obreros y campesinos y de todos los débiles, para el mejoramiento de sus condiciones económicas, así como la obtención de su dignidad como personas y para la reivindicación de sus derechos en el porvenir, que significa recuperar la plusvalía originada por la explotación del trabajo, mediante la socialización del capital. Principalmente esos derechos por su propia naturaleza son imprescriptibles.

Sin embargo desde la cumbre de nuestra ciencia social proclamamos que el Derecho Social, que convirtió a la Constitución Mexicana de 1917 en un código político-social, siendo él mas avanzado del mundo y siendo un ejemplo para los países democráticos, que intentaran tratar de cambiar su estructura económica capitalista de acuerdo con la constitución social que tuvieran.

Así el derecho social positivo, como ciencia social del derecho, nació con la Constitución mexicana de 1917, desde entonces hasta hoy no se ha comprendido su naturaleza y contenido, aunque ha sido objeto de estudio por importantes juristas, sociólogos y filósofos, notablemente apartir de nuestra Constitución se empezó a especular sobre la nueva disciplina, si podía constituir una rama autónoma o si se le debía de confundir con el derecho en general y decirse que todo el derecho es social.

Las normas constitucionales del trabajo, sustantivas y procesales, simplemente no son proteccionista y equilibradoras o niveladoras, claro que en función de la socialización del derecho, sino reivindicatorias de la clase obrera; y no son estatutos reguladores entre las dos clases sociales en lucha, sino que tiene por finalidad imponer la justicia social reivindicando los derechos del proletariado a efecto de que recupere con los bienes de producción lo que justamente le corresponde por la explotación secular del trabajo humano.

Posteriormente él artículo 123 de la constitución mexicana del 5 de febrero de 1917, creador del derecho del trabajo y la previsión social, fue sin lugar a duda el primer estatuto fundamental de este tipo en el mundo, bien por su contenido, esencia y fines: este llevo al nacimiento del derecho social en la constitución y ya como partes de este derecho del trabajo y de la previsión social, el llamo derecho agrario y el derecho económico para así poder regular la actividad del estado burgués a favor de los débiles, así como también sus disciplinas procesales.

Fue así como el derecho social de nuestra constitución supera a los derechos sociales de las demás constituciones del mundo y a la doctrina universal, porque estas solo contemplan a un solo derecho social protector de los débiles ante los fuertes y es también un nivelador de desigualdades entre los mismos y específicamente en las relaciones de trabajo, llevadas a cabo por obreros y patronos, todo esta encaminado hacia una dignificación de la persona humana, mientras que el derecho social mexicano se identifica con la justicia social en el derecho agrario contemplado en el artículo 27 y en el derecho del trabajo en el artículo 123, viene siendo como una expresión de normas proteccionistas de integración o de inordinación para poder nivelar desigualdades y de preceptos reivindicatorios de los derechos del proletariado para la socialización de la tierra y el capital.

Por lo que se refiere a un orden justo como a la justicia social, el fin que se llegase a perseguir sería el de equilibrar las relaciones humanas para así poder llegar a una nivelación de las desigualdades. Consideramos que se estimula la protección y tutela de los débiles en todas las relaciones humanas, a fin de que los trabajadores alcancen la igualdad y porque no hasta un bienestar social, conforme al artículo 123 que llevo a superar todas las legislaciones del mundo en cuanto establece un derecho de lucha de clases.

Para tal sentido hay una definición que dice: "El 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>10</sup>

El Maestro Héctor Fix Zamudio se ha ocupado del derecho social, en función del proceso del mismo, proponiendo la siguiente definición:

---

<sup>10</sup> Alberto Trueba Urbina, Op.cit., pág. 155.

" Conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del derecho público y del derecho privado, como un tercer sector, una tercera dimensión, que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario."<sup>11</sup>

## 1.2. CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE A LA LUZ DE LO DISPUESTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN SU FRACCION VIGÉSIMA

El legislador del Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada, dictó una Ley el 30 de abril de 1904, en donde se establecía la obligación de prestar atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, esto es en caso de accidentes por riesgo de trabajo.

Aunque otra ley sobre la misma materia, se expidió en el estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906; así definió el último riesgo que contemplaba y que era el accidente de trabajo y llegó a fijar indemnizaciones hasta por dos años, en caso de que fueran indemnizaciones permanentes.

---

<sup>11</sup> Héctor Fix Zamudio, Cit.Pos., Alberto Trueba Urbina, Op.cit., pág. 154.

En Aguascalientes se decreto la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, además de implantarse el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios, esto fue en la Ley del 23 de agosto de 1914.

Pero en San Luis Potosí, un decreto del 15 de septiembre de 1914 fijo los salarios mínimos. En Tabasco sucedió lo mismo, además de disminuir la jornada de trabajo a ocho horas y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Después en Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicaría un decreto llamado "primera ley del trabajo de la revolución constitunacionalista", esta fue sustituida y superada por el decreto del 28 de diciembre de 1915 que llevo a reglamentar la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, así como los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de una teoría del riesgo profesional y la creación de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implanto el descanso semanal, y el 19 del mismo mes y año se llevo a expedir la Ley del Trabajo del estado, esta por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección de trabajo, la organización de la justicia obrera, así como también la organización de tribunales del trabajo denominados JUNTAS DE ADMINISTRACION CIVIL. Posteriormente, el día 6 de octubre de 1915, en el mismo estado de Veracruz Agustín Millán promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

Siendo que en Yucatán, Salvador Alvarado en 1915 expidió las leyes llamadas: " Las Cinco Hermanas": La ley agraria, de hacienda, del catastro, del



municipio libre y del trabajo. Aunque esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene como objetivo dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es mercancía; el conjunto de normas de la ley sirve para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su gran lucha contra los patrones; aunque dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores. Estos principios deberían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

Pero la Ley Alvarado reglamenta las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Reglamentando también el derecho individual del trabajo: una jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. También reglamento el trabajo de mujeres y menores; la higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creando también las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la presentación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

Sin embargo en cuanto a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha discutido mucho sobre ellas, en el aspecto de que no llegan a tener la misma particularidad de los Tribunales judiciales en que impera el principio de igualdad de las partes y la imparcialidad supuesta del Juzgador, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123 de la Constitución política-social de 1917, son órganos de la Jurisdicción Social, es decir, son Tribunales de Derecho Procesal Social del Trabajo, donde la justicia se va a impartir entre desiguales como son el Trabajador y el Patrón.

Desembocando en el año de 1917 ya en funciones como Presidente de la República Don Venustiano Carranza, y habiendo triunfando en el congreso la diputación obrera el día 5 de febrero entra en vigor la nueva máxima Ley de la República la que incluye entre sus preceptos el nuevo artículo 123, mismo que contempla ya la estructura tripartita de los tribunales de trabajo cuando al texto dice:

“ XX. Las diferencias o los conflictos entre capital y trabajo. Se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de Representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno”.

Este mismo precepto constitucional en su siguiente fracción no impone al patrón la obligatoriedad de someterse a los laudos emitidos por las juntas, pero en caso de negativa como una especie de sanción obliga al patrón a poder indemnizar al trabajador con el pago de tres meses de salario, claro que exceptuando los casos a que se refiere la fracción XXII del señalado artículo 123 de la constitución del 17. El Presidente Carranza, considera que estaban sentadas las bases para poder impartir una justicia laboral, sin embargo, no existían los Tribunales adecuados para impartirlas, era necesario el establecimiento en toda la República, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ante esas reflexiones el primer magistrado de la Nación tuvo a bien expedir mediante decreto la Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, misma que entro en vigor en la fecha de su publicación en el diario oficial de 27 de noviembre de 1917.

Pero el Maestro De la Cueva mencionaba que las Juntas son una creación de la clase trabajadora y por consecuencia, pertenecían a la naturaleza del Derecho del trabajo como un derecho de y para los trabajadores. De tal forma nacieron de la Revolución constitucionalista como una protesta en contra de los tribunales del orden común que tenían una función clasista, claro en beneficio de los propietarios, siendo que de ahí resulta su integración tripartita.

Sin embargo a los Tribunales del Trabajo se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo cuerpos colegiados que se encuentran constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que siempre será el presidente.

Y así " La Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, apartado "A" fracción XX de la Constitución General ha sido muy controvertida, tanto en la doctrina como en la Judicatura. La propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, primero declaró que las Juntas sólo podían conocer de los conflictos colectivos de trabajo y que los conflictos individuales correspondía conocerlos y resolverlos a otros tribunales; posteriormente la Suprema Corte varió su jurisprudencia estableciendo que las Juntas son competentes para conocer de todos los conflictos de trabajo".<sup>12</sup>

Aunque las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales que dirimen conflictos entre trabajadores y patrones, esto tampoco quiere decir que sean en cuanto a sus funciones iguales a los tribunales comunes y es por ello que los laudos se van a fundar en la verdad sabida y no en la verdad legal y por lo mismo son distintas las Juntas de los Tribunales comunes y porque además son Tribunales Sociales del Trabajo.

En definitiva el autor Mario De la Cueva concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje " son una institución especial: Por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial".<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Borrell Navarro Miguel, Op.cit., Pag. 499.

<sup>13</sup> Mario De la Cueva Cit.Pos. De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1991. Pag. 143

Aunque en un inciso complementario Mario De la Cueva sostendrá que las Juntas no son tribunales de derecho si no de equidad en la medida en que la " justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana; son un tribunal de equidad, que busca la justicia del caso concreto, mas bien que la interpretación abstracta de la ley. "14

Inclusive las Juntas de Conciliación y Arbitraje para un mejor desempeño de sus funciones se apoyan en Juntas Especiales, que también son órganos jurídicos y se encargan de conocer y tramitar los asuntos que le señala la propia Ley Federal del Trabajo de acuerdo a la tabla de distribución de las ramas de la industria y demás actividades a las que les corresponde conocer, las que también contarán con él numero de secretarios, auxiliares, actuarios y escribientes que requieran y lo permitía su presupuesto, y los votos de los tres miembros de las juntas tienen igual valor.

Aunque respecto al funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se debe tener siempre presente el Reglamento Interior de las Juntas.

### 1.3. LOS REPRESENTANTES EN LA LEY DE 1931

Al considerar que las bases generales que establece el artículo 123 constitucional sobre el trabajo de toda la república no pudieron ser suficientes para prever todos los conflictos que a diario surgen entre los patronos y los obreros, se considera la idea de una Ley Reglamentaria que prevea los conflictos y esta misma pueda resolverlos.

---

<sup>14</sup> Mario De la Cueva Cit.Pos. De Buen Lozano Néstor, Ibidem.

Y en el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931 es donde se habla ya específicamente de los representantes, tanto de los trabajadores como de los patronos y esto a causa de que vieran por los intereses de la clase que representaban. De esta forma cada Junta disponía de sus Representantes.

Teniendo de antemano lo siguiente, el Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto de los representantes a la letra dice:

## CAPITULO VI

De la elección de representantes obreros y patronales ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje

Artículo 364. Los representantes obreros y patronales en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje serán designados en convenciones que se organizarán y funcionarán con sujeción a las prescripciones de este capítulo.

Artículo 365. Habrá tantas convenciones de obreros y patronos como grupos especiales constituyan la junta de que se trate, atendiendo a la clasificación de industrias o grupos de trabajos diversos que haga la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Artículo 366. Sólo podrán participar en la elección:

- I. Las agrupaciones de trabajadores cuando sus miembros presten servicios efectivos a un patrón o grupo de patronos mediante contratos de trabajo;
- II. Los trabajadores que aun cuando por circunstancias especiales no se hallen en las condiciones previstas, en la fracción anterior, hubiesen

prestado servicios por un periodo mayor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la elección;

- III. Los trabajadores libres;
- IV. Las cooperativas de trabajadores industriales o agrícolas.

Artículo 367. Por lo que respecta a los patrones, únicamente podrán designar representantes con tal carácter los que tuvieren asalariados a su servicio en los términos de la fracción I del artículo anterior, ya sea que se trate de agrupaciones patronales independientes.

Artículo 368. El día 1º. De octubre del año de la elección, los Gobernadores de los Estados o Territorios, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal convocarán a obreros y patrones para la integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. Las convocatorias señalaran el día, la hora y el lugar en que deban reunirse los delegados respectivos con el objeto indicado.

Artículo 369. Las agrupaciones patronales o de trabajadores debidamente registradas, acreditarán ante el Ejecutivo a sus respectivos delegados a más tardar el día 15 de noviembre. Cada agrupación nombrará un delegado.

Artículo 370. Las credenciales de los delegados serán extendidas por los Comités o Directivas de las agrupaciones que los designen. La autoridad que corresponda hará la certificación de haberse comprobado determinado número de trabajadores para los efectos del cómputo de votos.

Artículo 371. Los delegados de las agrupaciones de trabajadores tendrán en la elección un número de votos igual al de los individuos que representen; los de las agrupaciones patronales tendrán tanto votos cuantos sean los trabajadores que utilicen.

Artículo 372. Los trabajadores libres al servicio de una empresa determinada deberán ponerse de acuerdo para designar un delegado común que acreditarán en la fecha prevista por el artículo. Si para esa fecha no se hubiese hecho la designación, ésta se hará por los Gobernadores de los Estados y Territorios, el Jefe del Departamento Central del Distrito Federal o bien por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo si se tratare de empresas o industrias de jurisdicción federal.

Los delegados de los trabajadores libres tendrán derecho a emitir un número de votos equivalente al de trabajadores que intervinieron en su designación.

Artículo 373. Los patrones independientes contarán tantos votos como trabajadores tengan a su servicio.

Artículo 374. Los nombramientos de los delegados que no representen agrupaciones podrán hacerse mediante una carta-poder, firmada por el representado ante dos testigos y certificada por la autoridad del trabajo. Si no sabe escribir el otorgante, podrá firmar a su ruego cualquiera otra persona.

Artículo 375. Para los efectos de los artículos precedentes, las autoridades formarán los siguientes padrones:

- I. De sindicatos, uniones de trabajadores, cooperativas industriales o agrícolas, con los nombres, apellidos, edades, domicilios, ocupación y estado civil de los individuos que integren dichas agrupaciones;
- II. De agrupaciones patronales, con los nombres, apellidos, edad, domicilios, estado civil y género de industria o trabajo a que se dediquen los que formen parte de ellas, así como el número y

- nombres de los trabajadores que cada una de las mismas tenga a su servicio;
- III. De patrones independientes con los mismos datos a que se refiere la fracción anterior, y
  - IV. De trabajadores libres con especificación de los datos indicados en la fracción I.

La exactitud de los padrones por lo que se refiere al número de trabajadores deberá certificarse por los patrones, cuando se traten de obreros, y por estos cuando atañan a los patrones.

Artículo 376. Para la inscripción de las agrupaciones patronales y obreras en los padrones respectivos, se tendrán en cuenta los datos que obren en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje a los que se refiere el artículo 242.

Artículo 377. El día 1º de diciembre de los años en que se llevarán a cabo en las capitales de los Estados, Distrito o Territorios, las convenciones para elegir representantes de trabajadores y de patrones en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con la convocatoria requerida por el artículo 364.

Artículo 378. Reunidos los delegados de los trabajadores y los de los patrones en el lugar y a la hora previamente señalados, bajo la presidencia del Gobernador del Estado o Territorio o del Jefe del Departamento del Distrito Federal o de la persona que designen, se procederá desde luego al registro de credenciales y acto seguido a la elección de una Mesa Directiva de la Convención, compuesta de un Presidente, dos Secretarios y dos Vocales elegidos por la mayoría de los delegados presentes. El cómputo se hará por dos Delegados de los asistentes, nombrados especialmente por el instalador.



Artículo 379. Instalada la Mesa Directiva de la Convención, se procederá a la revisión de credenciales de los delegados, dándoseles lectura en alta voz. Las Convenciones solo Podrán desechar credenciales cuando no reúnan los requisitos exigidos por el artículo 370, o bien cuando comprueben que los electores no pertenecen al grupo de trabajadores que deben intervenir en la designación de delegados.

Artículo 380. Aprobadas las credenciales se procederá al nombramiento de representantes de la rama de industria o grupo de trabajos diversos, en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje. Los votos se computarán en la forma que previenen los artículos 370 a 373.

Artículo 381. Por cada representante propietario se designará un suplente.

Artículo 382. Hecha la designación de representantes se levantará por duplicado un acta de todo el procedimiento seguido. Un ejemplar se depositará en el archivo de la Junta y otro se remitirá al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Artículo 383. Provistas de sus credenciales las personas que resultaron electas, se presentarán desde luego al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para el efecto de la revisión de las mismas y de la identificación correspondiente.

Artículo 384. El primer día hábil del mes de enero siguiente, el Encargado del Ejecutivo o la persona que designe, presidirá la sesión en la que quedará constituida la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de que se trate, previa protesta legal que ante el mismo funcionario otorgarán los que deban integrarla.

Artículo 385. Si para el día primero de diciembre no se ha reunido la mayoría de los Delegados Obreros y Patronales o éstos no hubiesen sido nombrados, la elección será hecha por la minoría presente; si ningún Delegado concurre se entenderá que los interesados delegan su facultad en los Gobernadores de los Estados o Territorios o en el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Artículo 386. Para la integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se seguirá un procedimiento análogo, con las siguientes modalidades:

- I. Las Convenciones se reunirán en la Capital de la República;
- II. Serán instaladas por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo o por la persona en quien delegue esta facultad;
- III. Los Delegados escrutadores serán nombrados por el Jefe del Departamento de Trabajo de la Secretaría respectiva;
- IV. Los datos para la inscripción de Agrupaciones Patronales y Obreras se tomarán de los que obren en poder del Departamento de Trabajo;
- V. Las credenciales de los representantes extendidas por las Convenciones, deberán ser presentadas al Jefe del Departamento de Trabajo para los efectos del artículo 383;
- VI. La delegación a que se contrae el artículo 385, recaerá en el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo;
- VII. Los ejemplares de las actas a que se refiere el artículo 382 se remitirán, respectivamente, a la Junta Federal y al Departamento de Trabajo, y
- VIII. Los representantes otorgarán la protesta de ley ante el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo o ante la persona que designe para este efecto.

Artículo 387. Los representantes de los trabajadores y de los patrones, tanto en las Juntas Centrales como en la Federal de Conciliación y Arbitraje,

durarán en su encargo dos años, salvo el caso de renuncia o de revocación de nombramiento, y podrán ser reelectos.

Artículo 388. El cargo de representante es revocable cuando lo soliciten las dos terceras partes del número total de obreros o patronos pertenecientes al grupo de aquél representa. Las solicitudes de revocación serán remitidas a los Gobernadores de los Estados o Territorios, al Jefe del Departamento del Distrito Federal o al Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, los que previa comprobación del dato anterior, harán la declaratoria correspondiente y llamarán al suplente. En defecto de éste o bien cuando la revocación del nombramiento lo afecte, al hacerse la solicitud de revocación deberá proponerse el nombramiento de los sustitutos respectivos.

Artículo 389. De las renunciaciones de los representantes de los obreros o de los patronos conocerán los Gobernadores de los Estados o Territorios, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, según el caso. Previa calificación de la causa en que se funden serán aceptadas o desechadas según se crea pertinente.

Artículo 390. Las faltas temporales o definitivas de los representantes de las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje que no sean debidas a revocación de encargo, serán cubiertas por los suplentes respectivos. Si llamados éstos por el presidente de la Junta no se presentan dentro de los diez días siguientes al requerimiento, los Gobernadores de los Estados o Territorios, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o bien la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, cuando se trate de la Junta Federal, nombrarán los sustitutos correspondientes.

Artículo 391. El Presidente de la Junta será sustituido en sus faltas por el Secretario General cuando lo hubiere; en caso contrario o bien cuando la

sustitución se hará por los Secretarios de las Juntas Especiales en su orden numérico.

Artículo 392. Cuando alguno de los representantes obreros o patronales se encuentre impedido para conocer de un negocio por recusación, excusa, etcétera, se llamará al suplente respectivo. Si éste se encuentra en igualdad de circunstancias, los Gobernadores de los Estados o Territorios, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, en su caso, designarán a la persona que haya de sustituirlos.

Artículo 393. Para ser representante de los trabajadores o patronos, se requiere:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno goce de sus derechos civiles;
- II. Saber leer y escribir;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico, y
- IV. No haber sido condenado por delitos infamantes.

Artículo 394. Para ser Presidente de la Junta Central o de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se requiere:

- I. Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles;
- II. Ser mayor de veinticinco años;
- III. Ser abogado o licenciado en economía, con título expedido por autoridad competente;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico, y
- V. No haber sido condenado por delitos infamantes:

Iguales requisitos deberán reunir los Presidentes Auxiliares en los distintos grupos especiales, con excepción del contenido en la fracción III.

Artículo 395. El Presidente y los representantes de los trabajadores y de los patrones tendrán las retribuciones que les asignen los presupuestos locales o el Federal, según corresponda. La planta de empleados de cada junta se compondrá del personal que autorice anualmente el Presupuesto de Egresos respectivo.

Artículo 396. Los Secretarios de la Junta Central o de la Federal de Conciliación y Arbitraje deberán ser abogados o licenciados en economía, titulados legalmente, dándose preferencia a los que hayan hecho del Derecho Obrero una especialidad de sus estudios.

Artículo 397. Los Presidentes, Secretarios y de más empleados de las Juntas serán nombrados por el Ejecutivo que corresponda.

Artículo 398. Las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje tendrán un reglamento interior que expedirán funcionando en pleno.

Posteriormente esta Ley Federal del Trabajo de 1931 se abroga y entra la del 70 para después terminar con las reformas del 80, aunque realmente no se considera muy drástica las reformas que sufrieron, respecto de los Representantes, así los llevarían a un mejor desempeño en su trabajo.

Cabe señalar que de antemano la clase trabajadora buscaba alguien que los representara ante el gobierno y ante la clase patronal, ya que se encontraban muchas injusticias y una explotación del trabajo enorme.

Se toma en consideración que ya en el proyecto de la primera Ley Federal del Trabajo se mencione de forma constante a los representantes, tanto de los trabajadores como de los patrones, ante el gobierno, de ahí que sea verdad que tanto los representantes de los trabajadores y de los patronos, defensores unos de

otros, esto como una apariencia de abogados incrustados en las juntas, esto con la finalidad para hacer valer ante el representante del gobierno los diferentes puntos de vista y los argumentos que puedan favorecer los intereses de cada uno de sus representados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### 1.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL

Se tuvo que atravesar por varias etapas para poder llegar a la creación de la Ley Federal del Trabajo Actual. Es por ello que mencionaremos el proceso de cambio que sufrió la Ley Federal del Trabajo a través del tiempo.

Resultando que a partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los estados; así el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos.

Por ello el artículo 27 constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y de sus productos, de tal manera que todos los problemas que surgieran debían ser solucionados por autoridades federales. Por eso las leyes federales daban un tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por no tener fuerza sus decisiones.

Contemplándose esto el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y

se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, siendo expedida por el Congreso de la Unión, aunque su aplicación correspondería a las autoridades federales y las locales conforme a su competencia, que formó parte de su reforma. De tal manera, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, poniendo fin a irregularidades expuestas.

Así el 15 de noviembre de 1928, antes de que se diera la reforma constitucional del artículo 27, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para que se estudiara, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

Posteriormente en el año de 1929 el presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue severamente atacado por el movimiento obrero, encontrándose una fuerte oposición en el congreso, debido a que contenía el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, llamado también arbitraje semiobligatorio; aunque las juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

Así en el año de 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, después de varias modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, rigiendo por 40 años la vida económica y social de México. Fue eficaz pese a sus errores e insuficiencias.

Ya en el año de 1960 el presidente Adolfo López Matos ordenó la integración de una comisión que estudiaría la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo Formándola juristas de excepcional relieve: Salomón González

Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, el maestro Mario de la Cueva, sin duda el laborista de un mayor rango en América Latina y los presidentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Cristina Salmoran de Tamayo y de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Ramiro Lozano. De tal manera el anteproyecto, que sirvió de base a las importantes reformas constitucionales y legales de 1962 no fue, sin embargo, presentado a las Cámaras.

En 1967 el presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó todos los trabajos incorporando a la Comisión a Alfonso López Aparicio, discípulo de Mario de la Cueva y especialista de rango superior. El anteproyecto fue sometido a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal y en las Cámaras, formulada la iniciativa se produjeron muchas polémicas ocasionando una influencia sobre el texto definitivo.

La promulgación de la nueva ley la hizo el presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969 y posteriormente entrando en vigor el 1º de mayo de 1970 provocando inquietudes.

En relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales hubo reformas significativas, las primeras recogían las innovaciones que la ley anterior había producido y con las segundas se intento superar vicios que se habían generado en la practica, creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.

Se atribuyo a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, que no se excediera de tres meses de salario. También quedo establecido que a juicio de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se integraran juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos estados de la república.



Con el mismo entusiasmo, los gobernadores de los Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De tal forma para evitar las constantes desintegraciones de las juntas por ausencia de dos de los representantes, lo que solía ser la respuesta de maniobras interesadas, determinándose que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes.

Es por ello que "Conviene explicar, para evitar alguna objeción de constitucionalidad, se dice en la exposición de motivos, que el Proyecto distingue entre integración, que es siempre tripartita, y funcionamiento, distinción que tiene el propósito de evitar que los representantes de los trabajadores y de los patronos desintegren las juntas e impidan su funcionamiento".<sup>15</sup>

Así las normas procesales generales ratificaron la oralidad, no exclusiva, de los juicios laborales. Haciendo más fáciles las notificaciones, aligeraron los tramites de los incidentes, hubo un aumento en el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Él tramite de incidente de inhibitoria ya que ocasionaba dilataciones excesivas.

Con el procedimiento ordinario intento cumplirse con el principio procesal al establecer una sola audiencia de conciliación y demanda y excepciones, introduciéndose mejoras para propiciar el impulso procesal en base para el otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento de los hechos, siempre a través de las diligencias.

---

<sup>15</sup> Nestor de Buen Lozano, Op.cit. Pág. 134.

Para él capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la Ley anterior y facilitó el desahogo de las periciales.

Sobresaliendo una novedad interesante o sea un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, la característica de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

Menciono que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

Viendo la realidad la reforma de 1970 no fue de estructura, sin embargo fue importante y señaló caminos que diez años después se siguieron con paso enérgico. Su aprobación fue publicada en el diario oficial del 1º de abril de 1970 y entro en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Claro que por iniciativa del Ejecutivo Federal presentado el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas sobre todo en los títulos catorce, quince y dieciséis; haciendo modificaciones el procedimiento de huelga y se adiciono él artículo 47 con dos párrafos finales.

Estas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 d enero de 1980, y entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año. Desde ese momento el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

Así "En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al

procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso".<sup>16</sup>

No cabe duda que el procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, esto ocasionaba que fuera lento y costoso, perjudicando a los trabajadores y cada vez que se prolongaba era mayor el beneficio para el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, claro que el supuesto que impera es el ser un Derecho de Clase.

Sin embargo en la ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Estos tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional.

Y en las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital, de conformidad con los principios de justicia social.

Con ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral. La ley de 1980 con sus respectivas reformas es la que rige, ahora con la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo fue creada con el propósito de mantener en cierta manera una igualdad entre trabajadores y patrones, regular y esclarecer toda indiferencia existente entre ambas partes, es por ello que con el paso del tiempo tuvo sus reformas, siempre buscando no dejar en ventaja al patrón sobre el

---

<sup>16</sup> Dávalos José, Op.cit., Pág. 74.

trabajador, por que sí bien es cierto que es una Ley para los trabajadores todo cambio va a ser en beneficio de la clase obrera, así de esta manera no dejar desprotejidos a los trabajadores que en si es la clase mas necesitada.

## CAPITULO SEGUNDO

### MARCO TEORICO CONCEPTUAL

#### 2.1. CONCEPTO DE:

##### 2.1.1. DERECHO DEL TRABAJO

El autor Trueba Urbina menciona que la definición de Derecho del Trabajo desde su particular punto de vista puede ser la siguiente:

" Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."<sup>17</sup>

No cabe duda que la definición hecha va en protección exclusiva del trabajador y de la clase obrera ya que busca principios niveladores, igualitarios y

---

<sup>17</sup> Alberto Trueba Urbina. Op.cit, pág. 135.

dignificatorios de los trabajadores frente a los explotadores, aunque el fin más importante y trascendental es el reivindicatorio es decir para recuperar y exigir aquello a que tenemos derecho, esto con la finalidad de suprimir la explotación del hombre por el hombre.

Sin embargo el Maestro Mario de la Cueva nos ofrece la siguiente definición:

" Entendemos por Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, una congiere de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana."<sup>18</sup>

Era tanto el abuso a la clase trabajadora que la definición hecha por el autor busca de alguna forma a través del derecho de los hombres, que el trabajador no se vea como maquina de producción, ya que va en contra de la dignidad humana, si no que por medio de su empleo alcance una satisfacción personal.

Entre los justlaboralistas no podemos dejar de mencionar a Alfredo Sánchez Alvarado que desprende de sus propias palabras la siguiente definición:

" Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino."<sup>19</sup>

En la definición aparece una tercera figura que es el estado, ahora con la intervención de dicha autoridad por así llamarlo, porque no solo vera la situación de la clase desprotegida que son los trabajadores, incluso formara parte cuando

---

<sup>18</sup> Mario de la Cueva, Cit.pos., José Dávalos, Op.cit., pag. 43.

<sup>19</sup> Alfredo Sánchez Alvarado, Cit.pos. José Dávalos, Op.cit, pag. 44.

se susciten conflictos entre patrones, o mejor dicho sobre todo aquel que este subordinado y desprotegido para lograr así un equilibrio, aunque apareciendo el estado como parte protectora, la finalidad que se busca es que tengan el mismo fin que es la dignidad del ser humano.

Así él mas antiguo de nuestros colegas Jesús Castorena, define la disciplina en los términos siguientes:

“ Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas.”<sup>20</sup>

En esta definición se toma en cuenta la situación en la que se encuentra el trabajador frente al patrón toda vez que solo los ve como sujetos que intervienen en las relaciones laborales, pero no ve al Derecho del trabajo como un estatuto protector del trabajador, ni como reivindicatorio de los trabajadores en el campo de la producción económica y de los prestadores de todos los servicios en general.

Para el autor 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>21</sup>

Se refiere a los servicios prestados por los trabajadores hacia aquellos que le van a dar su remuneración por un trabajo en específico, siempre en busca de un equilibrio entre ambas partes para evitar injusticias sociales.

---

<sup>20</sup> Jesús Castorena, Cit. Pos., Alberto Trueba Urbina, Op.cit., pág. 132.

<sup>21</sup> Nestor de Buen, Cit.Pos., José Dávalos, Op.cit., pág. 44

Pero el autor José Dávalos también tiene su concepto el cual es el siguiente:

“ El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de Trabajo.”<sup>22</sup>

Lo mas buscado en este concepto es la justicia social, ya que el trabajador es él mas desprotegido, sin dejar de antemano una función equitativa para ambas partes.

El Derecho del Trabajo desde mí muy particular punto de vista es el conjunto de principios que van a ser exclusivamente de la clase trabajadora, siempre regulando la relación existente entre trabajadores y patrones, siempre protegiendo su dignidad como seres humanos.

Tal parece que las definiciones antes mencionadas tienen varias cosas en común o mejor dicho van encaminadas al mismo fin, el cual es que busca la protección a la clase trabajadora, así como un mejoramiento en su estilo de vida, como viene siendo en forma económica, moral y más que nada, que no se vea afectada, ni dañada su dignidad.

En sí el Derecho del Trabajo tiene la característica de humanizar las relaciones de trabajo, a garantizar una vida digna a los que se emplean, pero claro que no es un instrumento para una revolución social proletaria.

---

<sup>22</sup> José Dávalos, Op.cit., pág. 44



## 2.1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Hablando del concepto de Trabajador mencionaremos en primer termino el que nos da la Ley Federal del Trabajo.

“ Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. “

Si desde hace tiempo se busca que haya una relación igualitaria entre trabajadores y patrones, incluso que no se vea dañada su dignidad, ¿porque el trabajo es un servicio que será pagado?, Es ilógico que se considere subordinado ya que ese tipo de expresiones burguesas deja un sabor desagradable de aquella vieja autoridad que tenían los patrones por encima de los trabajadores.

Aunque “ para el Maestro Trueba Urbina todo el mundo es trabajador y según Mario de la Cueva, trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora.”<sup>23</sup>

De tal forma se considera como trabajador a todo aquel que presta un servicio a otro mediante una remuneración.

Sin embargo a la persona o personas que prestan un servicio a otra se le ha denominado de diferente y diversas formas como es: obrero, operario,

---

<sup>23</sup> Trueba Urbina y Mario de la Cueva, Cit.pos., Baltasar Cavazos Flores, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, pág. 134.

asalariado, jornalero, etc. Es por eso que el concepto que más ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el del Trabajador.

Para " la prestación de servicios se tomarán los siguientes elementos que son indispensables:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada. "24

De tal forma es importante haber definido al trabajador ya que como sujeto del derecho del trabajo, pues es evidente que como persona humana que es, puede desarrollar en la vida esfuerzos conscientes y racionales y superar con ellos estados de necesidad, que no es necesario que puedan estar regulados o amparados por el derecho laboral.

La palabra trabajador viene ligada con él termino trabajo, de tal forma desprendemos que " trabajo es una actividad que la persona humana desarrolla, ya sea intelectual o material la que será objeto de regulación jurídica; debiendo ser desempeñada en forma personal y no por terceros, por ser la persona humana, la titular de los derechos y obligaciones. "25

---

<sup>24</sup> José Dávalos, Op.cit., pag. 90.

<sup>25</sup> Jorge Olvera Quintero, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001, pág.88.

### 2.1.3. CONCEPTO DE PATRON

La palabra patrón significa " a la persona que rige los destinos del centro de trabajo, por ser titular de los derechos, por ser dueño o por ejercerlos como tal. Puede por lo tanto tratarse de una persona humana o como la llama nuestra ley, física; o bien de una persona jurídica, de las denominadas, jurídico-colectivas o morales."<sup>26</sup>

La Ley Federal del Trabajo menciona su concepto de patrón en su Artículo 10 el cual a la letra dice:

" Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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 estos."

Por su parte, Nestor de Buen, se limita a dar un ligero concepto de patrón, al indicar que " Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución. "<sup>27</sup>

De acuerdo a este concepto se considera aceptable lo que menciona el autor ya que va a recibir un pago por el servicio que esta prestando ese trabajador y el patrón recibe una ganancia con el esfuerzo de trabajo realizado.

---

<sup>26</sup> Jorge Olvera Quintero, Op.cit. pág. 91.

<sup>27</sup> Nestor de Buen, Cit.Pos., José Dávalos, Op.cit., pág. 98.

Aunque para Manuel Alonso García, el patrón es "toda persona natural o jurídica que obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."<sup>28</sup>

Aquí es más específico el concepto donde el patrón obtiene un beneficio, y paga por el trabajo realizado, siendo muy claro que los frutos o productos le van otorgar una ganancia aún mayor.

Recientemente nos damos cuenta que el término patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, claro sin que haya progresado mucho tal tendencia.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como " la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."<sup>29</sup>

Al concepto anterior hay que hacerle una observación, porque tiende a distinguir entre el trabajo material y el intelectual, los separa de manera drástica, dando una sensación de que esta equivocado, porque se considera que toda actividad lleva siempre un poco de trabajo intelectual y material, es por ello que el concepto esta mal enfocado, teniendo siempre que involucrar estos dos tipos de trabajo y mezclarlos conjuntamente.

También existen diferentes terminologías de tal forma que a la persona que recibe los servicios de los trabajadores también se les conoce con diversos tipos de denominaciones, es así como encontrándose entre otras, las de empleador, acreedor del trabajo, patrono, patrón, dador de trabajo, principal, dador de empleo, empresario, locatario, etc.

---

<sup>28</sup> Manuel Alonso García, Cit.Pos., Baltazar Cavazos Flores, Op.cit., pág. 139.

<sup>29</sup> Sánchez Alvarado Alfredo, Cit.Pos., José Dávalos, Op.cit., pág. 98

Destacando los anteriores términos se han escogido los de patrón y empresario, esto muy independientemente de que se han venido usando, sino también porque son unos conceptos que tienen una menor objeción técnica.

Es por ello que se toman los siguientes elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral, y
- Es quien recibe los servicios del trabajador.

Realmente hay varios conceptos de patrón, así como también diferentes términos, de tal forma a mi consideración patrón vendrá a ser la persona física o moral, la cual recibirá un servicio del trabajador obteniendo a cambio de esa prestación un producto, dando a cambio un pago.

#### 2.1.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL

Hay una exposición de motivos que Emilio Portes Gil el cual señaló:

“ La ley no es una fórmula abstracta de lógica absoluta, sino la expresión general y obligatoria de las necesidades diarias; es expresión de enseñanza viviente de los dos grandes factores de la producción: capital y trabajo, quienes manifestaron por primera vez en México y con absoluta libertad, sus puntos de vista críticos y constructivos, sus anhelos y esperanzas.”<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Barajas Montes de Oca Santiago, Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Colección Popular, 2da. Edición, pág. 29.

Da referencia a que en la Ley se toma muy en cuenta la relación existente entre trabajadores y patrones, para así dirimir sus diferencias.

Como referencia de dos artículos en general como son el artículo 123 Constitucional, en su apartado " A " y el Artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera se podría manejar una descripción en general de lo que viene siendo la Ley Federal del Trabajo la cual diría así:

" La Ley Federal del Trabajo es de observancia general en toda la República Mexicana y rigen las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo." <sup>31</sup>

En este ordenamiento se encuentra fundamentalmente codificado el Derecho del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo es Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

La ley vigente tiene como principio cubrir las aspiraciones más relevantes de la clase trabajadora, y el sector patronal peleó mucho por tener un equilibrio, quedando a salvo los intereses de ambas partes.

En si la Ley Federal del Trabajo como parte reglamentaria del apartado A) aparte de que contiene preceptos materiales que integran propiamente el derecho del trabajo, también contiene formales, constitutivos del derecho procesal del trabajo.

---

<sup>31</sup> Manual de Derecho del Trabajo. Editado por La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, pág. 308.

## 2.1.5 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales, que, bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo.

“ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha delimitado los alcances de las funciones de conciliación por un lado y de arbitraje, por el otro. Mientras en el primer caso estamos en presencia de una solución voluntaria con elementos inducidos por un tercero (conciliador), quien ha de atenerse a la opinión de las partes para toda convención posible, aunque él formule o proponga los términos del arreglo; en el segundo se persigue que ese tercero resuelva, con fuerza vinculante, a través de un laudo (realmente una sentencia), el conflicto sometido a su consideración y juicio.”<sup>32</sup>

Las juntas no son tribunales de equidad lisa y llanamente: no tienen carácter transitorio, excepcional, ni sustituyen al legislador, aplican la equidad como lo hace cualquier otro tribunal, no son tribunales de conciencia: razonan su fallo, se puede impugnar y la contextura de éste es la de una sentencia (no un veredicto) la composición tripartita de las juntas es acertada y ha brindado relativa estabilidad en el medio laboral, sin desconocer la naturaleza sui generis de los integrantes factoriales: son jueces en los que se encuentran aspectos del carácter que tienen como representantes de las partes las garantías judiciales en las juntas (medios para asegurar la designación, independencia, remuneración y estabilidad de sus miembros) dejan mucho que desear.

---

<sup>32</sup> Diccionario Jurídico 2000, Desarrollo Jurídico 2000, CD Versión 2000.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden ser, conforme a la competencia derivada federales o locales, de acuerdo con la función que realizan -ya se ha dicho- son órganos jurisdiccionales. No podemos olvidar, que de 1917 a 1929 -año este último en que se federalizó la facultad de legislar en materia laboral-, las entidades federativas regulaban en forma exclusiva las relaciones de trabajo en sus circunscripciones políticas. La intención, loable en un auténtico federalismo, provocó un caos legislativo que desembocó en indefinición e inseguridad jurídicas, pero que afortunadamente se resolvió también en la emisión de la primera Ley Federal del Trabajo, la de 1931, ansiado cuerpo normativo unificador.

En cuanto a los órganos que constituyen la magistratura del trabajo en nuestro país, debe señalarse que existe, con sede en la ciudad de México, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que, por razones didácticas o expositivas, podemos denominar Junta Matriz de la que dependen las llamadas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje establecidas fuera de la capital de la República y dentro de ella conforme a la distribución de ramas de la industria, materias y jurisdicción territorial que se les asigne por el Secretario de Trabajo y Previsión social. Asimismo, en cada capital de entidad federativa, existe una Junta Local (Central) de Conciliación y Arbitraje de la cual dependen Juntas Especiales que desempeñan tanto las funciones conciliatorias como las de arbitraje, en los renglones industriales, materias y territorio asignados por el gobernador del Estado o por el jefe del Departamento del Distrito Federal, en el caso de la sede de los poderes federales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se componen, amén de su presidente, del personal jurídico integrado por actuarios, secretarios, auxiliares y secretarios generales.



Podemos deducir que " Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos jurisdiccionales para los conflictos de trabajo. Juntas, porque se integran y funcionan con la reunión de tres personas, el Representante del Gobierno, el Representante del Trabajo y el Representante del Capital. De conciliación, porque la primera gran actividad que se les encomienda es buscar una solución amistosa a los conflictos laborales. De arbitraje, porque si la conciliación falla deben, entonces, intervenir como jueces del conflicto. "<sup>33</sup>

De tal forma para poder hablar de la existencia de una Junta se requiere que concurren en su formación los tres Representantes (a esto se le llama integración). Y una vez integrada la Junta, bastaría que los dos Representantes Sectoriales (Trabajo y Capital) no asistieran y, con ello, la Junta no laborara (funcionamiento). Por tal motivo para evitar esta anomalía, factible por demás, nuestra Ley determina que la ausencia supone voluntad adhesiva al voto del Representante del Gobierno.

## 2.2. DEFINICION DE REPRESENTANTE

Representante (representación).- " Es el acto de representar o la situación de ser representado.

Sustituir a otro o hacer un fenómeno jurídico que implica la actuación a nombre de otro en el campo del Derecho. "<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Derecho Procesal del Trabajo, Editado por la Junta de Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, pág. 8.

<sup>34</sup> Diccionario Jurídico Mexicano e Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Porrúa, México 1997, pág. 2802

Esta representación se da porque el representante se va a encontrar en el lugar y en el momento adecuado en donde la persona ausente de una u otra forma no puede estar.

De tal forma " parece importante destacar que siguiendo la terminología individualista de las constituciones liberales, se establece que la representación es de los obreros y de los patronos. No obstante, a través de la reglamentación se advierte que se trata de representaciones sociales, con preferencia evidente de los sindicatos para elegir a los ocupantes. "<sup>35</sup>

Es tan importante la existencia de los Representantes y de tal forma hay diferente tipos de representante, por un lado el de los trabajadores, por el otro el de los patronos y por último el del gobierno.

La Ley Federal del Trabajo nos menciona como van a ser escogidos los representantes y en su artículo 662 habla lo siguiente: " Los representantes electos, provistos de sus credenciales, se prestaran desde luego a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a la Dirección, o Departamento del Trabajo de la Entidad Federativa, para la revisión de las mismas y para su identificación personal."

Mientras que el artículo 663 a la letra dice: " El primer día hábil del mes de enero siguiente, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tomarán a los representantes electos la protesta legal y después de exhortarlos para que administren una justicia pronta y expedita, declararán constituida la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje y la de Conciliación Permanente. "

---

<sup>35</sup> De Buen Lozano Nestor, Op.cit., pág. 199.

Aunque para ser Representante bien ya sea para los Trabajadores o para los Patrones el Artículo 665 a la letra dice:

“ Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación obligatoria;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal. “

### 2.2.1. REPRESENTANTE DE TRABAJADOR

Son personas que actúan en nombre del factor llamado trabajo, conforme a las finalidades reconocidas constitucional y legalmente, en organismos que responden directamente a sus intereses.

Para que se de la integración tripartita es necesario la presencia de los Representantes del Trabajo con el propósito original de que estos, aportaran el conocimiento vivido de su medio.

Los Representantes de los Trabajadores se designaran de la siguiente forma:

Serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designen, de conformidad con las normas siguientes: I.- Tienen derecho a designar delegados a las convenciones: a).- Los sindicatos de trabajadores

debidamente registrados. b).- Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un periodo no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados. II.- Serán considerados miembros de los sindicatos, los trabajadores registrados en los mismos, cuando: a).- Estén prestando servicios a un patrón. b).- Hubiesen prestado servicios a un patrón por un periodo de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria. III.- Los trabajadores libres a que se refiere la fracción I, inciso b), designaran un delegado en cada empresa o establecimiento; y IV.- Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos o por la que designen los trabajadores libres.

Todo lo anterior se encuentra mencionado en el artículo 652 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.2.2. REPRESENTANTE DE PATRON

El autor Jorge Olvera Quintero dice respecto a los representantes del patrón que " esta cuestión nada tiene que ver con la representación legal o jurídica de los titulares de los centros de trabajo. Se trata de quienes siendo normalmente trabajadores, representan al patrón frente a los trabajadores y eventualmente a candidatos a ocupar algún empleo y que realizan actos que ciertamente obligan a los patronos. No se requiere de algún nombramiento protocolizado ante notario público para que quienes realizan actos en nombre del patrón lo obliguen, aunque bien pueden tenerlo, por ello nuestra Ley, en su artículo 11, los regula de la siguiente manera: " Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o

establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. <sup>36</sup>

Los Representantes de los Patrones van hacer las personas que van actuar en nombre del factor llamado capital, siempre conforme a las finalidades reconocidas constitucional y legalmente, respondiendo directamente a su interés profesional.

Así los Representantes de los Patrones serán seleccionados de la siguiente manera:

Serán designados en las convenciones por los mismos patrones o por sus delegados, de conformidad con las normas siguientes: I.- Tiene derecho a participar en la elección: a).- Los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio. b).- Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio. II.- Los sindicatos de patrones designaran un delegado. III.- Los patrones independientes podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector del Trabajo; y IV.- Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos.

Lo antes mencionado se encuentra establecido en el artículo 653 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>36</sup> Olvera Quintero Jorge, *Op.cit.*, pág. 92.

### 2.2.3. REPRESENTANTE DE GOBIERNO

El Representante de Gobierno que también recibe el nombre de Presidente, el cual entra a la clasificación de personal jurídico y presta sus servicios en una Junta, este personal tiene señalados requisitos de preparación técnico-jurídica y de allí su denominación, a más de que se la concede su propia actividad.

Así de alguna manera el juez tradicional, el juez de derecho que en todo caso es el Representante de Gobierno, se tiene que ver apoyado y a la vez también es limitado en sus funciones, porque se necesita la presencia y la opinión de los otros dos representantes para que se pueda dar la integración tripartita.

Es muy importante la integración tripartita para las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que sin ellas no podrían funcionar, es por ello la importancia tanto del trabajador como del patrón, claro sin faltar la del gobierno, sin embargo existe la posibilidad de que si en algún caso uno de los representantes llegare a faltar, la voluntad y el voto para cualquier situación quedara a cargo del Representante del Gobierno.

Tomaremos en consideración la función de los Representantes en el Procedimiento Laboral ya que en ellos recae que cada representante vea por los intereses de cada una de sus partes, es por ello que se analizara la intervención de cada uno de estos en el siguiente capítulo de manera que estudiaremos el proceso laboral hasta el cierre de instrucción y también la importancia de su aportación en el momento de emitir el laudo.

## CAPITULO TERCERO

### FUNCION DE LOS REPRESENTANTES A LA LUZ DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 845 Y 846 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### 3.1. SU INTERVENCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL HASTA EL CIERRE DE INSTRUCCIÓN

Si hablamos de los Representantes conforme a los artículos 845 y 846 de la Ley Federal del Trabajo es elemental que mencionemos lo que dicen dichos artículos, ya que de ahí empezaremos a describir la intervención de los Representantes en el procedimiento laboral.

Artículo 845. Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurren a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurran si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la

autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley.

En estos casos se observarán las normas siguientes:

- I. Si se trata de acuerdos se tomarán por el presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumará al del presidente o auxiliar;
- II. Si se trata de laudo:
  - a) Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamará a los suplentes.
  - b) Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que designen las personas que los substituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente.

Artículo 846. Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Para determinar la función de los representantes en el procedimiento laboral es necesario explicar paso por paso cada momento procesal, por ello hablaremos del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.



De tal manera el procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica; cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir, constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos, verbigracia los procedimientos especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica o paraprocesales.

Así el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice: Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

En el procedimiento ordinario no se crean en los laudos, condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, si no que se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dirimiendo la controversia planteada por las partes.

Refiriéndonos al primer punto del capítulo tercero daremos un breve esquema de lo que se desarrollara.

En primer termino será:

- a) Demanda (por escrito)
- b) Auto inicial (de entrada o radicación)
- c) Emplazamiento y/o citación (llamamiento a juicio al demandado y citación a las partes para acudir a la primera audiencia)

- d) Audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas (primera audiencia)
- e) Audiencia de desahogo de pruebas (segunda audiencia)
- f) Alegatos finales (conclusivos o de bien probado, de carácter opcional)
- g) Cierre de instrucción (cuerdo de oficio que pone fin a la intervención de las partes)

Mencionado lo anterior, se dará desarrollo de cada momento del procedimiento laboral destacando la función del representante.

Ahora bien el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo dice: El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Con ello interrumpiendo el término de prescripción, claro no obstante que la junta sea incompetente.

Aunque en el derecho procesal del trabajo no se exigen formalidades en las comparecencias o promociones, por su flexibilidad y sencillez, sin embargo el artículo 872 de la misma Ley dice: La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que se funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Pero las pruebas no se tendrán por ofrecidas de no ser ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad que prevalece en el procedimiento laboral.

La función del Representante empieza desde antes de que se ratifique la demanda, esto lo encontramos establecido en el reglamento interior de la Junta federal de Conciliación y Arbitraje, diciendo de la siguiente forma:

## CAPÍTULO IV

### De los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones

Artículo 15. Sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley, los representantes de los trabajadores y patrones tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

Fracción IV. Procurar el arreglo conciliatorio en los juicios laborales ya sea dentro o fuera de ellos particularmente antes de que sea ratificada la demanda.

Así desde este momento empieza la función del Representante del trabajador y del patrón dentro del procedimiento.

" Dentro de las 24 horas de haberse recibido la demanda, se dictara el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación. " <sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Tena Suck Rafael, Morales S. Hugo Itala, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, pág. 161.

Siendo en la primera audiencia donde se contendrán las etapas procesales siguientes:

- a) Conciliación.
- b) Demanda y excepciones.
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Ya en el acuerdo de admisión de la demanda, se notificara a las partes personalmente con una anticipación de 10 días, mediante el acto formal denominado emplazamiento, para poder dar la oportunidad de preparar la contestación y las pruebas pertinentes.

Sin embargo, en todo caso de no haber transcurrido el término indicado, la Junta señalará un nuevo día y hora para la celebración de la audiencia indicada, por estar surtiendo efecto el plazo procesal indispensable para la debida preparación del juicio.

Así en el acuerdo de admisión de la demanda, debe considerarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en un sentido afirmativo, claro salvo prueba en contrario, y dando por perdido el derecho de ofrecer pruebas, de no concurrir a la primera audiencia ya que de lo contrario, sería ineficaz la consecuencia legal.

Por consiguiente el demandado que no concurra a la audiencia solo podrá rendir pruebas en contrario para demostrar lo siguiente:

- a) Que el actor no era trabajador
  
- b) Que no existía despedido
  
- c) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda

De esta manera solo podrán aceptarse pruebas en contrario cuando únicamente se pretendan demostrar los supuestos mencionados tendientes a desvirtuar el ejercicio de la acción, bajo importantes desventajas procesales para el demandado.

La Junta, admitiendo la demanda tiene la obligación de prevenir al actor que es el trabajador o sus beneficiarios, de las irregularidades o el ejercicio de acciones contradictorias, a fin de que se subsanen dentro de 3 días. Ha esto se le denomina "suplicia de la demanda en efecto preventivo."<sup>38</sup>

En todo caso si algunos de los demandados no se encuentran legalmente notificados para lo que es la primera audiencia, la Junta de oficio tendrá que señalar nuevo día y hora para su celebración, quedando notificados los comparecientes, así procediendo a notificar por Boletín o por Estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido. Pero si la incomparecencia es por falta o defectos en la notificación, deberá hacerse personalmente en beneficio de la seguridad jurídica.

En la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes podrán intervenir desde el momento de la presentación siempre y cuando la Junta no haya dictado el acuerdo que de conclusión a la etapa procesal. Siendo en este último supuesto, que cualquier

---

<sup>38</sup> Tena Suck Rafael, Morales S. Hugo Itala, Op.cit., pág. 162.

manifestación posterior de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el Derecho laboral priva el principio de que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez consignados en el acta respectiva la fórmula tradicional la Junta acuerda, precluye el derecho de las partes para realizar cualquier intervención en la etapa procesal cerrada. Esto quiere decir que ya no podrán interponer nada en esa parte del procedimiento.

Lo anterior fundamentado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 873 a 875 que a la letra dicen:

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

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

Artículo 874. La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, 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.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

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

De conciliación;

De demanda y excepciones; y

De ofrecimiento y admisión de pruebas.

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

Posteriormente en la conciliación se deben observar ciertas reglas.

Se comparecerán personalmente las partes sin la compañía de abogados, asesores o apoderados, es decir, a los que están involucrados directamente en el conflicto.

Así la Junta las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, lo que viene constituyendo un principio fundamental del procedimiento laboral y así una función importante de las autoridades de trabajo de grandes resultados positivos en la práctica.

Si se puede llegar a un arreglo conciliatorio evidentemente se terminará el conflicto, en todo caso la Junta aprobará el convenio y surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado, pasando ante autoridad de cosa juzgada.

La Junta, por una sola vez a petición de las partes de común acuerdo, podrá suspender la audiencia por estar celebrándose pláticas conciliatorias, fijando para reanudarla dentro de un término de ocho días siguientes y quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha. Recogió la Ley esta costumbre procesal, a efecto de que las partes mediten o consulten los términos de un arreglo definitivo. Pero si la conciliación no puede ser posible, se les tendrá por inconformes, dando paso a la etapa de demanda y excepciones.

En todo caso en que las partes no concurren a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa que viene siendo la de demanda y excepciones. Este precepto inicialmente se interpretó, en el sentido de que si las partes no asistieron a la etapa de conciliación, deberían comparecer al arbitraje, claro que debe ser sin abogados, asesores o apoderados, con el apercibimiento de tenerle al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, constituyendo una violación a las garantías individuales y una conciliación obligatoria y coercitiva. Lo anterior fue irregular, ya que no puede existir una libre conciliación condicionada a una sanción específica, actualmente la conciliación anterior fue superada, admitiendo la conciliación por conducto de Mandatarios Jurídicos.



Así cuando la Junta de conciliación y arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación, citara a las partes, únicamente ya en la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, todo en virtud de que la conciliación fue agotada previamente en la Junta de la misma naturaleza.

Lo anterior contemplado en la Ley en sus artículos 876 y 877 que dicen:

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

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

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

Subsecuentemente pasamos a la etapa de demanda y excepciones de la audiencia inicial.

En la Junta el presidente exhortara a las partes de nueva cuenta a procurar un arreglo conciliatorio, de no ser posible, el actor procederá a ratificar su demanda.

Posteriormente el actor podrá modificar o ratificar su demanda y, la Junta en ese preciso momento de ser un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hubiesen requerido en el acuerdo de admisión. Lo anterior cabe la posibilidad de que el actor pueda ejercitar nuevas acciones, modificar o aclarar el escrito inicial de demanda, y dando como consecuencia que la audiencia por equidad procesal deba suspenderse, a efecto de que el demandado pueda preparar su contestación a la ampliación, siempre y cuando efectivamente se ejerciten nuevas acciones o se lleguen a puntualizar hechos diferentes a los inicialmente expuestos, con el objeto de no dejarlo en estado de indefensión otorgándole la garantía de audiencia y legalidad.

Así el demandado contestara la demanda dando una copia simple al actor y de no hacerlo, la Junta la expedirá a su costa, recordando que este trámite se hacía por cortesía y no por obligación.

Ya en su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que se estimen pertinentes; siempre debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, apercibido de que si no lo hace se tendrá por

admitido. Y en la contestación, el demandado podrá reconvenir o contra demandar al actor lo que estime procedente.

De tal manera la ley no exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, de haberse opuesto la excepción de incompetencia, pero si la Junta se declara competente para continuar conociendo del juicio se tendrán por confesados los hechos establecidos en el escrito inicial por lo que se recomienda en este supuesto, una contestación en forma cautelar.

Podrán replicar y contrarreplicar las partes una sola vez, asentando sus respectivas opiniones en el acto, esto implícitamente impide la triplica y contra triplica por celeridad procesal.

Si es reconvenido el actor, podrá contestarse inmediatamente a solicitar la suspensión de la audiencia en su estado, la que se continuara dentro de los cinco días siguientes.

Y por último al concluir la etapa de demanda y excepciones, se desarrollara la de ofrecimiento y admisión de pruebas y si las partes están de acuerdo en los hechos y solo el derecho es materia de la controversia, se cerrara la instrucción turnándose los asuntos al periodo de resolución, puesto que el derecho no es objeto de prueba.

Pero las consecuencias de la incomparecencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones son:

- a) Si no comparece el actor, se tendrá por ratificado de oficio el escrito inicial de demanda.
- b) De tal forma si no concurre el demandado, la demanda se tendrá por contestada y en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Implicando la aceptación de los hechos de la demanda, pudiendo desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario; aunque no es obstáculo para que necesariamente deba perderse el juicio por excepciones inoportunas, debido a que las Juntas deben analizar íntegramente todas las constancias de autos, resolviendo lo procedente.

“ El artículo 756 de la Ley de 1970, establecía que si las partes no concurrían a la audiencia de demanda y excepciones, debería archivar el expediente hasta nueva promoción. Con la Reforma Procesal no ocurre esta circunstancia, ya que la demanda se insiste y se ratifica de oficio ante la incomparecencia del actor.”

Los representantes ya deben estar presentes para esta audiencia si no se hacen acreedores a causas de responsabilidad, como lo establece el artículo 671 de la Ley Federal del Trabajo que dice: Son causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones:

Fracción III. Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias;

Así también lo establece el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que dice:

#### CAPITULO IV

##### De los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones

Artículo 15. Sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley, los representantes de los trabajadores y patrones tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

Fracción VI. Revisar, discutir, votar y firmar oportunamente los proyecto de acuerdos, resoluciones interlocutorias y laudos, en los asuntos individuales o colectivos de su competencia;....

No cabe duda que empieza a tener participación el representante de los trabajadores y patrón, en las audiencias, de tal manera que tendrán que estar presentes en la mayoría de estas.

Continuando con el procedimiento sigue la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En donde en primer termino el actor ofrecerá sus pruebas; después el demandado lo hará, el cual podrá objetar las de su contra parte, y después tendrá el derecho posterior de objetar las del demandado. De tal forma las objeciones representan obstáculos o razones jurídicas por las cuales una prueba no debe admitirse, bien ya sea por ser ociosa o intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o bien por no formar parte de la litis planteada.

Además las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las que están ofrecidas por la contra parte. Siempre y cuando no haya concluido la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Pero en todo caso de que el actor requiera ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se lleguen a desprender de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de audiencia, debiéndose reanudar a los diez días siguientes. Se considera que esta posibilidad de suspender la audiencia para obtener nuevo material probatorio debe otorgarse a ambas partes, cuando existen circunstancias que la justifiquen.

Sin duda las partes deberán ofrecer sus probanzas conforme a derecho, observándose la forma y términos que la Ley establece bajo el principio de que, son admisibles todos los medios de prueba.

Ya concluido el periodo de ofrecimiento, la Junta deberá resolver inmediatamente sobre su admisión, a efecto de no entorpecer o dilatar el procedimiento.

Por último agotada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán, con posterioridad, las que únicamente se refieran a hechos supervenientes o las que pretendan acreditar las tachas a los testigos.

De igual forma la Ley acepta la prueba sobre hechos supervenientes, lo que no debe confundirse, con la prueba superveniente de los hechos anteriores.

Posteriormente procede la admisión respecto de hechos sucedidos después de la formación de la litis y, antes de cerrada la instrucción.

Luego entonces se habla de los hechos admitidos, que de estar conformes las partes con los hechos debatidos, la controversia se reduce a un punto de derecho, ya que al concluir la audiencia podrán formular sus alegatos turnándose los autos al periodo de resolución, ya que a confesión expresa, relevo de pruebas.

Fundamentado por los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

Artículo 881. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Artículo 882. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

Para entonces daremos lugar al desahogo de pruebas.

Claro que en el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta deberá señalar la fecha para que dentro de los diez días hábiles siguientes, se lleve a cabo la celebración de la audiencia de desahogo.

Pretendiéndose que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, dictando las medidas necesarias para su celebración, como que se giren oficios para recabar informes o copias, girar exhortos, requerir la presencia de las partes y persona ajena a juicio etc., resultando difícil el cumplimiento de esta medida procesal, ya que en la practica se señalan diversas audiencias para el desahogo en especial de cada prueba debido al cúmulo de procedimientos que se ventilan.

Así cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no pueda ser posible su desarrollo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará las diversas fechas en que deban desahogarse, procurando recibir primero las del actor y después las del demandado. Sin excederse de treinta días; obstante lo anterior la realidad supera a la norma y el exceso de trabajo impide su estricto cumplimiento.

Mencionado lo anterior en el artículo 883 que a la letra dice: La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalara día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas; procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.



Ya la audiencia de desahogo de pruebas, debe desarrollarse de la siguiente forma:

- a) Ya abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas anunciadas previamente y que se encuentren debidamente preparadas, en primer termino las del actor y en segundo termino las del demandado.
- b) En todo caso cuando alguna prueba, no pueda desahogarse por no estar preparada, la audiencia podrá suspenderse para continuarla dentro de los 10 días siguientes, imponiéndose los medios de apremio necesarios para su debido cumplimiento.
- c) Si por alguna causa faltaren por remitirse copias o documentos solicitados por las partes, la audiencia no se suspenderá y la Junta requerirá a la autoridad omisa para que se las proporcione, comunicando lo anterior a su superior jerárquico para que aplique al inferior las sanciones procedentes por su incumplimiento. Así las partes podrán solicitar la expedición de requerir oficios recordatorios con el objeto de no retardar el procedimiento.
- d) Ya desahogadas las pruebas, las partes podrán en la misma audiencia formular sus alegatos.

“ La Ley de 1970 en su artículo 770 obligaba a la Junta a conceder a las partes término de 48 horas para presentar por escrito sus alegatos, lo cual es más adecuado que formularlos directamente en la misma audiencia aunque aparentemente resulta benéfico para la concentración procesal; sin embargo realizar un extracto o síntesis del conflicto requiere determinado tiempo para su correcto análisis y reflexión. ”<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Tena Suck Rafael, Morales S. Hugo Itala, Op.cit., pág.167.

Fundado en el artículo 884 de la misma Ley que a la letra dice: La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;
- III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y
- IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Después viene la etapa de cierre de instrucción.

Terminando el desahogo de pruebas, hechos los alegatos, con previa certificación del secretario de que no existan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declara cerrada la instrucción, dando la declaración de la conclusión procesal de las partes, a fin de que el tribunal dicte el laudo correspondiente. Y dentro de diez días formulara el proyecto de resolución o

dictamen, cumpliendo con los requisitos esenciales de validez. Sin embargo los alegatos podrán o no ser tomados en consideración, por tratarse de simples apreciaciones unilaterales de las pruebas.

Así el proyecto de resolución deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y la contestación, réplica y contrarréplica y en su caso, reconvención y contestación a la misma.
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III. Relación de pruebas admitidas y desahogadas.
- IV. Apreciación en conciencia de las pruebas, señalando los hechos que se consideren probados.
- V. El fundamento y motivación de lo alegado y probado.
- VI. Los puntos resolutivos.

Todo esto conforme a lo establecido en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo.

Toda resolución deberá estar suficientemente fundada y motivada, siempre conforme a los artículos 14 y 16 de nuestra carta fundamental.

### 3.2. SU INTERVENCIÓN AL MOMENTO DE EMITIR EL LAUDO

La intervención de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones es muy importante para el proyecto de laudo, porque es una obligación según el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que dice:

#### CAPITULO IV

##### De los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones

Artículo 15. Sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley, los representantes de los trabajadores y patrones tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

Fracción V. Intervenir en las audiencias en los casos a que se refiere el artículo 620 fracción II y III de la Ley.

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregara copia a cada uno de los miembros que integran la Junta, los cuales dentro de los cinco días hábiles siguientes de su recepción podrán solicitar el desahogo de las pruebas omitidas por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Pero la Junta señalara dentro de los ocho días siguientes, fecha con citación de partes para el desahogo de las pruebas pendientes o la practica de las diligencias para mejor proveer según el artículo 886. Destacando que la Ley de 1970 se refería al desahogo de aquellas pruebas no desahogadas. Así las diligencias para mejor proveer, por su naturaleza jurídica no deben implicar la

apertura de un nuevo periodo probatorio, sino la aclaración de pruebas imprecisas.

Los requisitos de forma y fondo del laudo se encuentran en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

El laudo contendrá los siguientes requisitos:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres, domicilios de las partes y de sus representantes.
- III. Extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y su debida apreciación.
- V. Extracto de los alegatos. (no siendo indispensable para su validez)
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- VII. Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación.

Debe de existir congruencia en los laudos, toda vez que es un requisito esencial de validez en las resoluciones laborales que debe mediar entre los laudos y las pretensiones deducidas por las partes contendientes.

Sin embargo los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga al tribunal a observar las reglas más elementales de certeza lógica jurídica establecido en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo.

Así la incongruencia de un laudo, se expresa tanto por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las Juntas, así como por la discrepancia entre los puntos resolutivos y sus consideraciones.

Se lleva posteriormente la audiencia de discusión y votación del proyecto y el Presidente de la Junta citara a los Representantes que la integran, ahí se discutirá y votara el proyecto de dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al término fijado, o después de haberse desahogado las diligencias que hubiesen propuesto, en la que:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y demás observaciones de las partes.
- II. Se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- III. Finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

En todo caso si el proyecto se aprueba sin adiciones o modificaciones se elevara a la categoría de laudo, procediendo a firmarlo de inmediato. Claro de existir objeciones o votos particulares de los miembros de la Junta el Secretario procederá a redactarlo de nueva cuenta conforme a lo aprobado. Establecido en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 887, 888 y 889.

Anexado el laudo al expediente, el Secretario recabara las firmas de los miembros de la Junta que hayan votado el negocio, turnándolo al actuario correspondiente para proceder a notificar a las partes personalmente.

Las Juntas están facultadas para imponer multas a las partes o sus representantes de hasta siete veces el salario mínimo general de la zona económica correspondiente en el propio laudo, cuando se advierta en su

actuación dolo o mala fe en el procedimiento, mencionado en los artículos 890 y 891.

Y de lo anterior se infiere, que por el monto la sanción resulta inoperante y no impide que con frecuencia las partes en el proceso se conduzcan con dolo o mala fe, razón por la cual debería regularse con mayor severidad, a efecto de sanear y dignificar el procedimiento laboral.

Aquí la función de los representantes es muy importante, ya que se requiere de su firma y voto para el laudo, pero en todo caso de que los representantes de los Trabajadores y de los patrones se nieguen a votar y firmar las resoluciones se harán acreedores a sanciones.

Cuando los miembros de la Junta habiendo concurrido a la audiencia respectiva, se nieguen a votar la resolución, serán requeridos en el acto por el secretario, quien les indicará las responsabilidades inherentes de persistir en su negativa, el secretario levantará acta debidamente circunstanciada, con el objeto de que se les apliquen las sanciones establecidas en los artículos 671 al 675 de la Ley laboral.

Y si la negativa es de un acuerdo de audiencia en el procedimiento, se tomarán las decisiones del presidente o auxiliar y de los representantes que las voten. En caso de empate, los votos de los representantes ausentes se sumarán al del presidente o auxiliar; si se trata de un laudo, quedarán excluidos de conocer del negocio y el presidente de la Junta requerirá a los suplentes su intervención. De no presentarse en un término de tres días, o si se niegan a votar el laudo, el presidente informará a las autoridades administrativas del trabajo competente, para que designen diverso sustituto; en caso de empate, los ausentes sumarán su voto al del presidente.

Posteriormente ya votada la resolución, si uno o más de los representantes se negaren a firmarla, el secretario los requerirá, y de persistir en su actitud previa certificación, la resolución producirá todos los efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones procedentes.

No cabe duda que es importantísima la intervención de estos representantes ya que de no ser así se perdería la unión tripartita que existe en las Juntas y todo quedaría en manos del representante del Gobierno.

El autor Euquerio Guerrero reduce el procedimiento laboral en fases y quedaría muy breve siendo de la siguiente manera:

" Demanda: La petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva;

Contestación de la demanda: Respuestas que da la persona afectada por dicha demanda para aceptarla, para negarla o para pretender modificaciones. Para ello expondrá las excepciones o medios de defensa que le correspondan en cada caso;

Pruebas: Quien afirma algún hecho, debe justificarlo ante el juez y para eso existen medios de los que nos ocuparemos con mayor detalle y que la ley y la doctrina han clasificado en diversos grupos;

Alegatos: Cada parte, fundándose en la manifestación especial que hizo y en las pruebas que se rindieron, trata de convencer al juzgador de que le asiste la razón y para ello alega, invocando todas las relaciones entre los hechos y las pruebas, las disposiciones legales, la doctrina de los autores, los precedentes jurisprudenciales o los principios generales de Derecho;

Sentencia: Compete exclusivamente al juzgador, analizando todos los elementos que constituyen el proceso o procedimiento, efectuar el razonamiento



lógico que lo lleve a desempeñar la función tan elevada en que el hombre juzga a sus semejantes, para decidir si conforme a la Ley y al Derecho, tienen la posibilidad de que les sea concedida o respetada una situación determinada.”<sup>40</sup>

Es importante la función de los Representantes en el Procedimiento Laboral aunque si tomamos en consideración de cuanto tarda un asunto en resolverse por ser llevado a vista de los representantes sin lugar a duda tardaría tiempo de tal forma sería apropiado que solo vieran los asuntos importantes así como solo las etapas de mayor interés en el procedimiento, para beneficio de ambas partes es por ello que nos enfocaremos mas a fondo a este punto en contiguo capitulo.

---

<sup>40</sup> Guerrero Equerio, Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A., Octava Edición, México 1984, pág. 453 y 454.

## CAPITULO CUARTO

### EL INNECESARIO DESEMPEÑO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

#### 4.1. INNECESARIO DESEMPEÑO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

Lo mencionado en el capitulo anterior nos da como referencia que es necesario sin lugar a duda la presentación de los Representantes de los Patrones y los Representantes de los Trabajadores en cada etapa o momento del procedimiento laboral, ya que de ellos depende que todo el proceso sé siga de una manera desigual, que no haya favoritismos para ninguna de las partes, así evitando desinteresadamente una ventaja bien sea para el patrón, que es el que cuenta con mas capital o el trabajador que pueda salir perjudicado, o podría confundirse que por ser la clase endeble haya alguna preferencia.

De tal manera la Junta esta integrada por tres partes, de ahí parte para poder evitar cualquier anomalía, sin embargo la realidad viene siendo otra ya que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje los Representantes son muy difíciles de localizar, y es extraña su intervención en las Juntas, es por ello que el rezago y el cúmulo de trabajo que existe es bastante y los demás integrantes de la Junta no se dan abasto con el trabajo, por que los expedientes se van acumulando para firmar logrando que se atrase en su función que desempeña cada miembro integrante dentro de la Junta, siendo que ser esto muy desesperante para cada una de las partes que integran el juicio laboral.

Es por ello que consideramos que hay un innecesario desempeño de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero cabe mencionar que el ser innecesario no quiere decir que no va a estar en función de las obligaciones de la Junta ya que seria una decisión muy drastica el apartarlos de estas, ocasionando una total desintegración de las juntas, porque debido a los representantes fue que se crearon las Juntas, de ahí la unión tripartita, por ello deben cumplir con lo mencionado en la Ley Federal del Trabajo.

Al contrario, los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones solo firmarían a consideración lo más importante y lo mas destacado del juicio, tratando de evitar perdidas de tiempo en cada proceso laboral, logrando de esta manera una prontitud en el asunto que les atañe a cada una de las partes interesadas en el.

El artículo 123 constitucional en su fracción XX a la letra dice:

“ Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno; ”

De esta manera los Representantes ya tienen una función en específico, el cual es que deben ver por el interés de la parte trabajadora o patronal según por la cual fueron elegidos y seleccionados teniendo la necesidad de estar pendiente del proceso para firmar los acuerdos correspondientes, y no esperarse hasta que se acumule todo el trabajo.

En la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se reconoció a los representantes con el fin de no ver violados dichos intereses, pero resulta que los representantes tanto del patrón como de los trabajadores van perdiendo el interés sobre los conflictos suscitados en las Juntas, sin pensar que fueron electos para ver por la parte a representar y así poder evitar un abuso por cualquiera de las partes, aunque por lo regular se da por parte de la clase patronal ya que es el que tiene más capital.

Podemos decir que uno de los problemas más frecuentes que se presentan día con día y de los cuales nos damos cuenta con la práctica diaria, es sin duda alguna el incumplimiento que existe por parte de los Representantes de los Patronos y de los Trabajadores de no asistir a las audiencias que se desarrollan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no obstante que el artículo 671 fracción III de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“ Son causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos:

III. Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias; ”.

Queda claro que se impone como una obligación al representante el no faltar sin causa justificada a las audiencias, es por ello que deben estar presentes en cada una de las audiencias que se susciten dentro de la Junta y vigilar por los intereses, bien ya sea de la clase obrera o de la clase patronal, pero parece no tener la mínima importancia debido a que en la practica no están en las audiencias, sino que guardan los expedientes para después sacarlos y firmarlos evitando ellos estar en las audiencias a las cuales están obligados a asistir según el artículo antes mencionado.

Pero el Reglamento Interior de la Junta sanciona a sus trabajadores diciendo a la letra:

#### CAPITULO XIV

#### DE LAS SANCIONES

ARTICULO 143.- El incumplimiento de los trabajadores a las disposiciones contenidas en estas Condiciones y en la Ley, ameritará la aplicación de sanciones por parte del Gobierno que consistirán en:

Fracción I.- Amonestación verbal;

Fracción II.- Amonestación escrita;

Fracción III.- Notas Malas;

Fracción IV.- Suspensión temporal en sueldo y funciones, hasta por ocho días;

Fracción V.- Remoción a centro de trabajo distinto, y

Fracción VI.- Cese o baja;

De tal forma al no encontrarse presente ninguno de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, no puede ser posible firmar de inmediato todas y cada una de las actuaciones que se incluyen en cada etapa del procedimiento laboral, lo cual ocasiona que se retarde con demasiado exceso las resoluciones derivadas de dichas actuaciones, sin importarles que la ley mencione y les imponga varias sanciones, ellos incurren totalmente en estas faltas sin problema alguno.

Sin embargo los Representantes se presentan en la Junta de una a dos veces por semana, esto se da en la practica, pero los Representantes solo aparecen para votar y firmar dichas actuaciones o resoluciones emitidas por la Junta, pero para las audiencias no se presentan y es muy raro cuando acuden a una, ocasionando que se acumule el trabajo para toda la Junta, y todos se vean afectados por causa de esta negligencia por parte de los Representantes del Patrón y de los Trabajadores.

Aunque en ese lapso de tiempo las partes en el proceso no pueden tener acceso alguno a los expedientes, y todo porque los expedientes no se encuentran firmados, es por ello que las visitas de los Representantes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje deben ser mas seguidas, esto con el fin de que ambas partes puedan tener un acceso a los expedientes sin que pase demasiado tiempo, para no dilatar los juicios llevados en la Junta y así darle una solución justa a cualquiera de las partes que lo amerite bien ya sea trabajadora o patronal.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 670 menciona:

“ Las faltas temporales o definitivas de los representantes serán cubiertas por los suplentes. A falta de éstos o si llamados por Presidente de la Junta no se presentan dentro de los diez días siguientes al requerimiento, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento

del Distrito Federal, hará la designación del sustituto, que deberá recaer en un trabajador o patrón.”

Es por ello que la falta de los Representantes puede afectar de una manera relevante a la parte trabajadora y a la parte patronal en virtud de que en tanto mas se tarde un juicio por la falta de la firma de las actuaciones del proceso puede dañar drásticamente sus intereses, claro que esto se deriva de la inasistencia de los representantes, y por eso se cita a los suplentes que rara vez están, quedando en la misma situación de antes, o sea sin representante.

Sin embargo al dictarse el laudo y estos son condenatorios, el monto de la cuantía por la cual se disputa va a ser muy elevada debido al tiempo que ha transcurrido y el expediente a estado guardado para ser firmado por los representantes, ocasionando una perdida de capital demasiado alta, es por ello que deducimos que es ahí donde afectaría a la clase patronal, beneficiando a la clase trabajadora.

• Pero en caso contrario que fuera absolutorio, quien resultaría afectado de una forma muy severa en su economía seria la clase trabajadora, porque en ese lapso de tiempo el trabajador no tuvo una fuente de ingresos y esperanzado en que iba a ser así el laudo condenatorio no consiguió otro empleo lo cual hace más difícil su situación, pero si resultara ser que fuera absolutorio la clase patronal seria la mas beneficiada.

Esto ocasiona que mientras más pasa el tiempo y no sé resuelve nada, ambas partes sé ven afectadas por que las mismas dependen mucho de ese conflicto, es por ello que sé debe agilizar el procedimiento para prevenir que la economía tanto de la parte trabajadora y de la patronal no sé vean afectadas, y no teniendo que pasar la clase trabajadora por alguna carencia que sea suscitada por el atraso del asunto.

No cabe duda que la tardanza que existe en dicho juicio es ocasionada por la falta de firma e inasistencia de los Representantes provocando una demora considerable con los expedientes sin firmar.

Esto trae como consecuencia que los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones carezcan de credibilidad, y efectividad y el fin por el cual fue creada su intervención ya no existe, dando origen a que haya una ineficiencia en el procedimiento por parte de los Representantes.

Pero la inasistencia de los Representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje deriva que vaya en contra de lo que menciona el artículo 663 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“ El primer día hábil del mes de enero siguiente, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tomarán a los Representantes electos la protesta legal y después de exhortarlos para que administren una justicia pronta y expedita, declararán constituida la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje y la de Conciliación Permanente. ”

Lo mencionado por el artículo anterior resulta ser utópico ya que por lo general los Representantes no cumplen con tal objetivo, el cual es que se administre una justicia pronta y expedita, ocasionando un rezago total con los expedientes que no tienen firma alguna, pero como va hacer posible que sé firme si los representantes casi no están en la junta, salvo el que representa al del gobierno y eso porque viene siendo el presidente.

Aunque en la practica se desconoce si en las Juntas de Conciliación y Arbitraje el Representante sea sancionado si no cumple con alguna de sus funciones, sin embargo la Ley Federal del Trabajo sanciona a los Representantes



por caer en irresponsabilidad y eso por no asistir a las audiencias del proceso laboral, como lo señala el artículo 672 que a la letra dice:

“ Las sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y de los patrones son: ”

- I. Amonestación;
- II. Suspensión hasta por tres meses; y
- III. Destitución.

Sin embargo la función de los Representantes es la de que se administre una justicia pronta y expedita y resulta que no es cierto, entonces se deduce que es innecesario e inoperante la representación de los patrones así como de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por no cumplir con el objetivo para el cual fueron electos y a causa de esto se deben aplicar las sanciones establecidas en el artículo antes mencionado, aunque esto tampoco a sido visto en las Juntas, que los Representantes sean realmente sancionados como debe ser.

Es cierto que las dos partes se ven afectadas por la desidia de los representantes, al no firmar en su momento los expedientes y dejar que se acumulen con el tiempo, sin embargo la clase trabajadora se ve afectada de una manera mas radical, porque en ese lapso de tiempo de donde va a sustentar los gastos de su hogar, como podría ser alimentación gastos médicos, etc., o sea un sin fin de necesidades básicas para su familia, por ello que sea exigible la rapidez de poder resolver pronto dicho conflicto.

Es por ello que consideramos que se restrinja para ciertos momentos procesales importantes la representación de los representantes de los patrones y de los trabajadores para así darle mas agilidad al proceso laboral ya que con la

inasistencia de estos lo único que se provoca de manera drástica es retardar el procedimiento en perjuicio de alguna de las partes, que disputan sus intereses en el proceso laboral.

Y mientras no se obligue a los representantes a estar presentes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje durante el tiempo en que estos laboran, o sea que cumplan con el horario correspondiente, ya que no funcionan así actualmente, se verán perjudicadas ambas partes pero afectaría enormemente a la clase trabajadora, porque es la mas necesitada y la mas desprotegida por ello que sea innecesario su desempeño dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### 4.2. ACTUACIÓN DE LAS JUNTAS SIN LA INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES SALVO CASOS ESPECIFICOS QUE SE CONSIDEREN DE IMPORTANCIA

Podemos considerar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrían tener un mejor desempeño y una agilidad en el proceso sin la intervención de los Representantes de los trabajadores y de los patrones, porque sin tener la necesidad de firmar habría una administración de justicia pronta, pero claro que no podemos quitarles sus funciones así como si nada, ya que desembocaría a que solo hubiera una autoridad la cual sería el representante del gobierno, dejando sin protección alguna a la clase endeble, y toda la responsabilidad caería en una sola mano, la cual seria injusto para ambas partes.

Aunque debemos considerar que en ocasiones si es importante la intervención de los Representantes de los trabajadores y de los patrones, es por ello que no podemos retirarlos de la obligación de firmar, votar y de asistir a la Junta, de un momento a otro, ya que desembocaría muchos cambios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, perdiéndose de alguna manera la unión tripartita ya existente como es el Representante de Gobierno, el Representante de los Trabajadores y el Representante de los Patrones, ya que de ahí se deriva el término Junta, creada por las tres partes.

De tal manera consideramos que los Representantes de los trabajadores y de los patrones solo deben firmar todo aquello que creamos de importancia para el proceso laboral y así evitar que se acumule el trabajo para los demás integrantes de la Junta.

Al considerarlo de este modo verbigracia podríamos señalar que los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones solo tuvieran la facultad de firmar esencialmente los autos de radicación que viene siendo el momento en que es aceptada la demanda, y también en especial el laudo que es lo ultimo del procedimiento laboral, claro que esto va encaminado y tiene la finalidad de no dilatar el proceso y esto daría como resultado de que tendríamos que abstenerlos de firmar otras resoluciones, pero sin duda alguna si sé pudiera cumplir con esto, el procedimiento laboral tomaría otro rumbo, el cual tendría una pronta solución al conflicto, desapareciendo el rezago ya existente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, logrando de esta manera un buen funcionamiento y desempeño en la Junta.

El artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

" La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes:
- II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.”

Y el artículo 889 de la misma ley dice:

“ Si al proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.”

• Esto realmente sería importante si se llevara a cabo en la práctica, que se discutiera y votara a conciencia sobre los asuntos que están a su consideración, que tomaran en cuenta que en ellos está el beneficio o el perjuicio de alguna de las partes, pero lamentablemente la realidad viene siendo otra y esto no sucede así, entendiéndose de tal forma que solo lo pasan a firma y listo, se podría decir que ya está resuelto, argumentándose que ya está leído como debe ser, sin ser estudiado a detalle, provocando inconformidades para las partes, quedando desprotegidos sus intereses, como dependiendo de una balanza la cual no sé sabe para donde va a declinar, para trabajador o para patrón.

Si bien se podría limitar a los representantes a firmar solo lo mencionado podríamos decir de esta manera que los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones no intervendrían en las demás resoluciones. Así se evitaría un

retardo en los asuntos y podría brindarle mas agilidad al proceso laboral, sin dejar en desventaja a ninguna de las partes, y así logrando que se aplique lo mencionado en el artículo 663 de la Ley Federal del Trabajo.

Pero sin duda alguna lo que se busca es que se administre una justicia pronta y expedita, de tal manera si se aplica que los Representantes de los patronos y de los trabajadores firmaran lo esencial se lograría de manera muy importante que no hubiera rezago de trabajo, resultando un mejor funcionamiento y un muy buen desempeño de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con esto concluimos nuestro trabajo de tesis diciendo que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje los procesos laborales podrían ser menos tardíos si los Representantes de los Trabajadores y de los Patronos, solo tuvieran la función de firmar en el inicio del juicio, que seria en el auto de radicación y al final del mismo el cual seria el laudo de tal manera excluyéndolos de los demás acuerdos, en donde se haría cargo el secretario, así de esta forma no los quitamos directamente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje solo los limitamos, procurando ver que no se afecte a ninguna parte ya sea la del capital o la del trabajo, pero se vera mas por la clase endeble que es la mas necesitada, ya sea que la creación de las Juntas van encaminadas a dirimir controversias entre ambas partes, pero sin desproteger a la clase obrera.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde las Leyes de Indias ya se daba la búsqueda para la protección de los indios, ya era un hecho, de tal forma que se buscaba cuidar su trabajo que desempeñaban, siendo este pagado y guiándose de una jornada de trabajo impuesta, existían muchas injusticias por parte de quien ofrecía el trabajo, ya que había una explotación del hombre.

SEGUNDA.- El Derecho del Trabajo nace al existir una lucha de clase trabajadora, de igual manera al regular las relaciones obrero-patronales existentes, evitando que se de un abuso de la gente que trabaja, siempre buscando proteger y reivindicar a esta clase trabajadora, dándoles la libertad de reclamar y ofreciéndoles un nivel de vida decoroso.

TERCERA.- El Derecho Social surge con la necesidad de dar normas de buen trato a los indios, una noble causa para la protección humana, creándose así las constituciones políticas de México, y a partir de la consumación de independencia son tradicionalistas, individualistas y liberales, así el pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son base y objeto de instituciones sociales, declarando todas las leyes y todas las autoridades que deben respetar las garantías que otorga la Constitución Liberal Individualista de 1857.

CUARTA.- Para poder dirimir los constantes conflictos suscitados entre patrón y trabajador se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así evitando que ocurrieran injusticias, mas sin embargo procurar la justicia en forma desinteresada, logrando una igualdad entre ambas partes ya que para eso existieron para tutelar la protección del obrero, existiendo en las Juntas la Función tripartita. Ya teniendo una ley se menciona a los Representantes de cada una de las diferentes clases bien sea proletariada o burguesa, ante un gobierno ya establecido, de esa forma

con la Ley Federal del Trabajo se esclarecerá las diferencias entre ellos, beneficiando a la clase obrera que es la mas necesitada.

QUINTA.- La totalidad de los conceptos de Derecho del Trabajo tienen como destino el proteger y tutelar la relación de trabajo que exista entre la persona que preste o de un servicio subordinado y el patrón, tomando en cuenta que deben guiarse hacia la dignidad de la clase trabajadora para así garantizar una vida honorable a todos los trabajadores.

SEXTA.- El trabajador y el patrón son parte integrante del Derecho del Trabajo cada uno con una función en específico, por un lado el primero busca un salario por el servicio que esta prestando, mientras que el segundo recibirá un beneficio a cambio de dar una retribución y esta relación de trabajo se contemplara bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA.- La existencia de una Ley Federal del Trabajo fue en consecuencia de la necesidad que había por regular las relaciones entre trabajadores y patronos para poder dirimir sus diferencias. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje aparecen para resolver esos conflictos que ya se encontraban y así dar una mejor solución a las dificultades que había, aunque cada parte tendrá su representante, bien ya sea para el trabajador o para el patrón, existiendo un tercero que seria el del gobierno.

OCTAVA.- Cada representante tiene la finalidad de ver por los intereses de la parte a quien representa, ya sea la del capital o la del Trabajo, de manera que el representante del gobierno su función será imparcial para cualquier parte, de tal forma que estas partes hacen la integración tripartita siendo elemental para la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

NOVENA.- En el procedimiento laboral desde el inicio la función de los representantes de los trabajadores y de los patronos ya no es necesaria debido a

que trataran de llegar a un acuerdo conciliatorio para beneficio de cada una de las partes que representan ya sea del capital o la del trabajo de tal forma queriendo evitar un juicio que tal vez se llevaría tiempo, generando gastos para las dos partes.

DECIMA.- Sin embargo la Ley Federal del Trabajo menciona como causa de responsabilidad que los representantes de los trabajadores y de los patronos, que no se encuentren presentes en las audiencias incurrirán en falta y serán sancionados, así también lo establece el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA PRIMERA.- Es muy importante la participación de los representantes de los trabajadores y de los patronos a la hora de emitir el laudo, ya que es un momento procesal muy importante, porque se está disputando sobre los intereses de cada una de las partes en el juicio laboral.

DECIMA SEGUNDA.- La función de los Representantes de los Trabajadores y de los Patronos, es necesaria en el procedimiento laboral, así como también la del Representante del Gobierno, porque en ellos recae todo el asunto por resolver, tomando en cuenta que sin ellos desaparecería la unión tripartita y faltando uno de los representantes la conclusión y firma quedara a cargo del Representante del Gobierno, pudiendo dejar a uno en desventaja sobre el otro.

DECIMA TERCERA.- El innecesario desempeño de los Representantes de los Trabajadores y de los Patronos se provoca por la inasistencia que tienen en las audiencias, por ello que viene cierto que deben estar presentes en todas, así como se prevé en el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo y sino incurrir en una sanción, esto trae como consecuencia que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carezcan de efectividad al realizar su trabajo ocasionando que todos los asuntos se retrasen, provocando un rezago total en toda la junta.



DECIMA CUARTA.- Limitándose las funciones de los representantes y dejándolos solo participar en casos específicos, como sería en los autos de radicación, cuando es aceptada la demanda y en el laudo el cual es lo ultimo del procedimiento, creemos que la Junta actuaría de una manera muy distinta, tal vez con una efectividad mas sobresaliente, ya que de antemano lo que se busca proteger es el interés de la clase trabajadora, es por ello una administración de justicia pronta y expedita.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO OLEA Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Civitas, Madrid, 1994.
2. BARAJAS MONTES DE OCA Santiago, Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Colección Popular, Segunda Edición.
3. BORRELL NAVARRO Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Sista, 1994.
4. CAVAZOS FLORES Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas.
5. DÁVALOS José, Derecho del Trabajo I, Quinta Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S.A., México 1994.
6. DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1991.
7. Derecho Procesal del Trabajo, Editado por la junta de Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.
8. DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Primera Edición Tomo II, Editorial Porrúa, México 2000.
9. ESQUIVEL OBREGÓN T., Apuntes para la Historia del Derecho en México, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1984.
10. GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1984.
11. LOYZAGA DE LA CUEVA Octavio, Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo, Editado y Publicado por la U.A.M.

12. MOLERO MANGLANO Carlos, Derecho Laboral, Instituto Editorial Reus, S.A. Madrid 1980.
13. OLVERA QUINTERO Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001.
14. RAMÍREZ GOMEZ Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Publicado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Año 1998.
15. SOBERANES FERNÁNDEZ José Luis, Historia de Derecho Mexicano, Octava Edición, Editorial Porrúa, México 2001.
16. SOTO CERBON Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Editorial Trillas.
17. TENA SUCK Rafael, Morales S. Hugo Itala, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 1999.
18. TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1981.
19. Manual de Derecho del Trabajo, Publicado por la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social, Tercera Edición 1982.

#### LEGISLACION.

1. Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos del 4 de Octubre de 1824, D.O.F.
2. Constitución Política de la República Mexicana de 1857, D.O.F.
3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Sista, México 2001.

4. Ley Federal del Trabajo, 22 de Mayo de 1931, Publicada en el D.O.F.
5. Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1998.

## REGLAMENTOS

1. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Publicado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Edición 2000.
2. Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Publicado por la junta Local de Conciliación y Arbitraje.

## DICCIONARIOS

1. DESARROLLO JURIDICO 2000, Diccionario Jurídico 2000, C.D. Versión 2000.
2. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, México 1997.