



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

"EVOLUCION DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

MA. V. DE LA LUZ GARCIA HERNANDEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DER 1187

RECEIVED BY THE DIRECTOR OF THE BUREAU OF THE ARMY AND NAVAL STORES
WASHINGTON, D. C.

1942

1942

A mis padres:

Sr. Feliciano García.

Sra. Genoveva Hernández.

Por todo el apoyo que me brindan,
sin esperar nada a cambio.

A mis hermanos:

Joaquín, Martín y Antonio.

Por todo lo que hemos compartido
juntos.

A mi sobrino:

Marco Antonio

con infinito cariño.

A la Lic. Ma. del Rocío Sánchez Ramírez

Por su valiosa ayuda en la elabora -
ción del presente trabajo.

I N D I C E

INTRODUCCION.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES.

- 1.- La situación de la clase trabajadora en México antes de 1910. 1
- 2.- La Legislación mexicana en materia de trabajo a partir de la Constitución de 1917 11

CAPITULO II.- LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

- 1.- Origen 33
- 2.- Clasificación y características. 39
- 3.- Medios de solución 45

CAPITULO III.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- 1.- Origen 51
- 2.- Integración. 62
- 3.- Atribuciones 76

CAPITULO IV.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- 1.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931. 83
- 2.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970. 91
- 3.- La Reforma Procesal de 1980. 97

CONCLUSIONES 109

BIBLIOGRAFIA 111

" EVOLUCION DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE " .

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

El día cuatro de enero de 1980, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las reformas de carácter procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1970, puestas en vigor el primero de mayo del año inicialmente señalado.

La mencionada reforma, dió como resultado la celeridad del procedimiento ordinario en materia laboral, ofreciendo una estructura más lógica del mismo, así como una marcada tendencia a sobreproteger a la clase trabajadora.

El presente trabajo toma en consideración el procedimiento ordinario para la tramitación y resolución de los conflictos individuales de trabajo, que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje al amparo de la Reforma Procesal de 1980, así como la evolución que ha tenido en relación con la Ley Federal del Trabajo de 1970 y la de 1931.

Ciertamente este estudio puede ser profundamente enriquecido, quedando a la consideración de quien tenga acceso al mismo la utilidad que ésta pueda brindar.

CAPITULO I
ANTECEDENTES

- 1.- La situación de la clase trabajadora en México antes de 1910.
- 2.- La Legislación mexicana en materia de trabajo a partir de la Constitución de 1917.

CAPITULO I
ANTECEDENTES

1.- La situación de la clase trabajadora en México antes de 1910.

Para hacer referencia al origen de la legislación procesal mexicana, así como a la evolución de la misma, es importante rescatar los antecedentes que permitan explicar el surgimiento del Derecho del Trabajo en México en su parte sustantiva, toda vez que trae como consecuencia la aparición simultánea del Derecho Procesal del Trabajo.

Por lo anterior, es conveniente hacer mención primeramente a la situación de la clase trabajadora en México, por ser el factor determinante para el surgimiento de la legislación del trabajo.

No se tienen noticias exactas sobre las condiciones de trabajo-

en la época precolonial. Nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones entre artesanos y obreros libres. (1)

Las Leyes de Indias, constituyen los ordenamientos más importantes de los reyes católicos por ayudar a los indios. Sin embargo, si bien es cierto que estas leyes contenían normas protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en realidad existía una gran desigualdad en todos los aspectos entre el indio y el conquistador. Al respecto, el Constituyente de 1857, Ponciano Arriaga, cita la opinión de Lorenzo de Zavala, para quien el Código de las Leyes de Indias, aunque aparece como un baluarte de protección en favor de los indígenas, no fue más que un sistema de esclavitud, un método de dominación opresora que otorgaba garantías por gracia y no por justicia. (2)

Por el contrario, Néstor de Buen, señala que "...es importante -

(1) Cfr. Mendieta y Núñez, Lucio. El Derecho Precolonial, p. 51 - 52.

(2) Cfr. Zarco, Francisco. Historia del Congreso Extraordinario Constituyente (1856 - 1857), p. 398.

conocer la legislación de Indias que es modelo con vigencia actual,- para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado..."(3)

A manera de resumen de la legislación de Indias, escribe Néstor de Buen citando a Genaro V. Vázquez, son fundamentales las siguientes disposiciones:

- a).- La idea de reducción de las horas de trabajo.
- b).- La jornada de ocho horas.
- c).- Los descansos semanales, originariamente establecidos por motivos religiosos.
- d).- El pago del séptimo día.
- e).- La protección al salario de los trabajadores.
- f).- La tendencia a fijar el salario.
- g).- La protección a la mujer en cinta.
- h).- La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i).- El principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios.
- j).- El principio de las casas higiénicas.
- k).- La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.(4)

(3) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, p. 286.

(4) Idem.

En la Colonia existieron los gremios regulados por las Ordenanzas. Aquéllos desaparecieron por declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio. (5)

En la época de la Independencia, no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que pudiera considerarse derechos de los trabajadores, pues ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana. Por lo que el primer acto trascendental de los Insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el 19 de octubre de 1810. (6)

Los "Elementos Constitucionales", de Ignacio López Rayón constituyeron una clara referencia a la eliminación del sistema gremial pues en su artículo 14 determinaba la proscripción de la esclavitud y en el artículo 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño. (7)

(5) Cfr. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, p. 54.

(6) Cfr. Ibidem, p. 55.

(7) Cfr. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, p. 290.

En "Los Sentimientos de la Nación", leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12 indicaba que : - "Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, mo deren la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el - jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".⁽⁸⁾ Plasmando así su concepción de justicia so - cial.

En la Constitución española expedida por las Cortés de Cádiz, - jurada en la Nueva España el 30 de septiembre de 1812, no se estable - ce norma alguna ni siquiera relativa a la libertad de trabajo. La - Constitución de 1824, al igual que la de 1836, no contenían disposi - ciones que pudieran constituir un antecedente de derechos laborales, pues no había preocupación alguna por atender los problemas de los - trabajadores.⁽⁹⁾

El 17 de febrero de 1856, el Congreso Constituyente se reunió - con el objeto de discutir un proyecto de Constitución. Resultado de - esas discusiones fue la aprobación por el Congreso del artículo 5º,

(8) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, p. 290.

(9) Cfr. Ibidem, p. 291.

en los siguientes términos:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".⁽¹⁰⁾

Años después, la revisión de este artículo daría origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

En 1870, el 13 de diciembre, Benito Juárez promulgó al primer Código Civil para el Distrito Federal y Territorios, el cual contenía dos capítulos respecto de lo que hoy se conoce como relaciones laborales; los dos iniciales del Título Décimo Tercero del Libro III. El primero referido al servicio doméstico y el segundo al servicio por jornal. Trató así de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa.⁽¹¹⁾ Por lo anterior,

(10) Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, p. 81.

(11) Cfr. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, p. 58.

superó al Código Civil francés, al no confundir el trabajo con un alquiler de obras.

En el siglo XX, dos grandes acontecimientos se suscitaron en -- México: la huelga de Cananea en 1906, en la que exigían los trabajadores mejores salarios y la supresión de los privilegios que las empresas otorgaban a los empleados norteamericanos. Un segundo suceso fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica -- que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores. (12)

El 1º de julio de 1906, en San Luis Missouri, el Partido Liberal Mexicano, al mando de Ricardo Flores Magón, lanza el programa del que se afirma constituye el fundamento del artículo 123 Constitucional, -- revelando un claro intento por mejorar la situación de los obreros. -- El Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana, en el capítulo "Capital y Trabajo", abordaba los siguientes puntos:

- 1.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en el que el promedio de los

(12) Cfr. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, p. 59.

salarios era inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida era más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

- 2.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- 3.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlaran la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.
- 4.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
- 5.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- 6.- Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.
- 7.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- 8.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

- 9.- Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusaran de los medieros.
- 10.- Obligar a los arrendadores de campo y casas, a que indemnizaran a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
- 11.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador en cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o que se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
- 12.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, si no una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso trabajos de la misma clase que se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
- 13.- Hacer obligatorio el descanso dominical.⁽¹³⁾

(13) Córdova, Arnaldo. La Ideología de la Revolución Mexicana, p. 420.

Con acierto afirma Néstor de Buen que, este documento contiene la estructura básica del artículo 123 de la Constitución, "... excepciones como son el derecho de constituir sindicatos, el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras..."(14)

2.- La Legislación Mexicana en Materia de Trabajo a partir de la Constitución de 1917.

Las constituciones que tuvieron vigencia en México antes de 1917, no contenían disposiciones específicas relativas a la cuestión laboral. No existió en el siglo pasado un cuerpo sistematizado de normas que regularan el trabajo, toda vez que el Estado mexicano concebía al trabajo como una negociación entre particulares, reconociendo a la autonomía de la voluntad un papel determinante en el establecimiento de derechos y obligaciones para trabajadores y patrones, tan es así que éstos se encontraban regulados por el Código Civil.

Es después de 1910 cuando empieza a surgir un movimiento de la

(14) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, p. 314.

gislación laboral. En Veracruz, Yucatán y Coahuila, entre otras entidades, aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales.

El 7 de octubre de 1914, la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre - Berlanga, para el estado de Jalisco, crea las Juntas Municipales, competentes para resolver los conflictos suscitados entre trabajadores y patronos. (15)

La Ley del Trabajo para el estado de Veracruz, promulgada por - Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, contemplaba la existencia de Tribunales de Trabajo, denominados "Juntas de Administración Civil" facultadas para oír las quejas de patronos y trabajadores y dirimir - las diferencias que entre ellos se suscitaran. (16)

El General Salvador Alvarado, promulgó las leyes para el estado de Yucatán. La primera de ellas, de 14 de mayo de 1915, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. (17) La segunda, de 11 de diciembre del mismo año, es la Ley del Trabajo, cuyos rasgos más importantes pueden resumirse en los siguientes puntos:

(15) Cfr. De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, t. II, p. 99

(16) Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 9.

(17) Cfr. Ibidem, p. 16 - 17.

- a).- El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, constituyendo los dos primeros un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos. Tanto las Juntas como el Tribunal constitufan un poder integrado en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible.
- b).- El reconocimiento de las asociaciones profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.
- c).- La reglamentación de los convenios industriales, expresión tomada de la legislación de Nueva Zelanda, que sirvió de modelo a la yucateca, y que constitufan no solamente un contrato normativo , sino un contrato de ejecución.
- d).- El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor al arbitraje forzoso.
- e).- La regulación de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.⁽¹⁸⁾

(18) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, p. 323 - 324.

El 26 de marzo de 1913, Venustiano Carranza, propuso a sus oficiales el texto del Plan de Guadalupe. En este, se desconocía a Huerta y a las autoridades que hubieran seguido a la usurpación; se nombra a Carranza Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, y se le reserva el cargo de Presidente Interino para cuando el mencionado - Ejército Constitucionalista ocupara la Ciudad de México, con la obligación de convocar a elecciones generales después de consolidada la paz. En cada Estado se previó un procedimiento semejante. (19)

Más tarde, el 12 de diciembre de 1914, en la Ciudad de Veracruz, Carranza expidió su decreto de reformas al Plan de Guadalupe. En el mismo se declaraba subsistente dicho Plan y confirmaba a Carranza en su carácter de Primer Jefe (artículo 1º); el artículo 2º, establecía que el Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo expediría y podría en vigor todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión exigiera como indispensables para establecer un régimen que garantizara la igualdad de los mexicanos, así como de la legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias. (20)

(19) Cfr. Córdova, Arnaldo. La Ideología de la Revolución Mexicana, p. 196.

(20) Cfr. *Ibidem*, p. 196 - 200.

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza, expidió un decreto convocando a elecciones para el Congreso Constituyente, estableciendo como finalidad del mismo la reforma a la Constitución de 1857.⁽²¹⁾ Por lo que el Congreso inició su período único de sesiones el 1º de diciembre de 1916. En este acto, Carranza entregó al Congreso su proyecto de Constitución reformada y dió lectura a su informe en el que señalaba:

"...En la reforma de la fracción XX del artículo 72 se confiere al Poder legislativo Federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores..."⁽²²⁾

Asimismo, el 12 de diciembre de 1916, se dió lectura al dictamen sobre el artículo 5º Constitucional que trataba del trabajo y que después habría de convertirse en el Título VI correspondiente al artículo 123. El proyecto del artículo 5º presentado por Venustiano Carranza, a la letra decía:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la-

(21) Cfr. Bórquez, Djed. Crónica del Constituyente, p. 3

(22) Diario de Debates del Congreso Constituyente (1916-1917), t. I, p. 392.

justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, las de jurado y los cargos de elección popular y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles". (23)

La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artícu

(23) Rocha Bandala, Juan Francisco. La Competencia en Materia Laboral, p. 36 - 37.

-- lo 5º, lo aceptó con pequeñas modificaciones que consistieron en lo siguiente:

Primer párrafo: aumentaron después de "autoridad judicial", "la ley perseguirá la vagancia y determinará quiénes son los que incurrir en este delito".

Segundo párrafo: le fue agregado como servicio público obligatorio "el servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la República".

Tercer párrafo: le cambiaron las palabras "no reconoce órdenes monásticas" por "no permite la existencia de órdenes monásticas" y se suprimió "ni puede permitir su establecimiento".

El cuarto párrafo quedó igual, y se agregó un quinto párrafo al tenor siguiente:

" La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho - horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda - prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las - mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario ". (24)

(24) Rocha Bandala, Juan Francisco. La Competencia en Materia Laboral, p. 37 - 38.

El 27 de diciembre del mismo año, Froylán C. Manjarrez, expone la idea de crear un título en la Constitución relativo al trabajo.- Así, presentó la iniciativa proponiendo la elaboración de dicho título de la Constitución bajo el rubro "Del Trabajo", nombrándose pa ra tal efecto una comisión especial que recopilara las iniciativas y datos oficiales, a fin de que esta formulara los artículos que ha bría de comprender el mencionado título, en el que se consignasen los aspectos esenciales de la legislación laboral. (25)

El 12 de enero de 1917, es cuando se da lectura por primera vez al proyecto de bases de legislación del trabajo. En este documento los Diputados al Congreso Constituyente presentaron un proyecto de reformas al artículo 5º de la Carta Magna de 1857, y unas bases Constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico en la República.

Por lo que respecta al artículo 5º, se le suprimió el último párrafo por considerarlo una redundancia, proponiendo a la Asamblea su aprobación en los siguientes términos:

Art. 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos persona-

(25) Cfr. Bórquez, Djed. Crónica del Constituyente, p. 100 - 101.

les sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los de cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no pueda permitir que se lleve a cabo ningún contrato pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco pueda admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles". (26)

(26) Rocha Bandala, Juan Francisco. La Competencia en Materia Laboral, p. 66 - 67.

Al artículo 5° le fue agregado un último párrafo, a propuesta - del Diputado Ibarra, que decía:

"La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". (27)

En esa misma sesión, en relación con la solución de los conflictos de trabajo, señalaban que: "...Sabido es cómo se arreglan las des avanencias surgidas entre patrones y trabajadores del país; se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas por el in condicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para dispu tar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los princi pios seculares que los inspiraron, se desatienden de la manifiesta in ferioridad del trabajador respecto al principal para celebrar los con tratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cu id ar de que la ley sea observada y que las controversias sean re s ueltas por los organismos adecuados, para que no sean interminables

(27) Rocha Bandala, Juan Francisco. La Competencia en Materia Laboral, p. 75.

y onerosas las diligencias, la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad desde todos los puntos de vista que se le considere este problema..."(28)

El proyecto de bases para normar la legislación del trabajo en la República, fue presentado de la siguiente manera:

TITULO VI.- DEL TRABAJO

" El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares en las obras de reparación y construcción de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de carga y descarga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico.

II.- La jornada de trabajo nocturno será una hora menos que la diurna y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las

(28) Bórquez, Djed. Crónica del Constituyente, p. 197.

seis de la mañana para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciseis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciseis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Para cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinándose a la Junta Central de Conciliación que se establezca en cada estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías, ni con vales, - fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda - - substituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales . En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otro centro de trabajo que diste más de dos kilómetros de los centros de población, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios desti-

nados a los servicios municipales y centros recreativos.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la industria o trabajo que ejecutan; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según se haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinan. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para evitar accidentes de trabajo en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando, empleando los medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación, al Consejo -

de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los ma-

los tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos de los trabajadores que se les adeudan por salarios o sueldos devengados en el último año o por indemnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en el caso de concurso o quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos o de sus asociados, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

XXVII.- Se considera de utilidad social; el establecimiento de - cajas de seguros populares de invalidez, de vida, cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular, y

XXVIII.- Asimismo, se consideran de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas - destinadas a los trabajadores, cuando éstos las adquirieran en propiedad en un plazo determinado". (29)

(29) Bórquez, Djed. Crónica del Constituyente, p. 201.

Al presentarse el referido dictamen, la comisión de reformas hizo las siguientes propuestas:

1.- Que la sección respectiva llevara el título "Del Trabajo y de la Previsión Social", ya que las disposiciones contenidas incluían a ambas.

2.- Que el primer artículo impusiera al Congreso y a las legislaturas de los Estados la obligación de legislar sobre el trabajo.

3.- Que la legislación no se limitara al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos.

4.- Las rentas que tendrían derecho a cobrar los empresarios por las casas que proporcionaran a los obreros se fijaba en el interés de medio por ciento mensual.

5.- Prohibir la venta de bebidas embriagantes y el establecimiento de casas de juego de azar en los centros de trabajo, como medio para combatir el alcoholismo y el juego.

6.- En la fracción XV se debía imponer a los empresarios la obligación de organizar el trabajo de manera tal que se asegure la vida y la salud de los operarios.

7.- El derecho de huelga debía fundarse en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "Capital y trabajo".

8.- La supresión de las palabras "a virtud del escrito de compro

miso", en la fracción XXI.

9.- La substitución de las palabras "ascendientes y descendientes", por la de padres e hijos, en la fracción XXII.

10.- No permitir el contrato de préstamo, o sea anticipo a cuenta del salario, entre empresarios y obreros.

11.- Se propuso la intervención de las autoridades municipales en el caso de contratación de trabajadores mexicanos para el extranjero, siendo el compromiso del empresario el sufragar al trabajador los gastos de su viaje de repatriación.

12.- La inclusión de un artículo transitorio, en el que se declararan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hubieren contraído los trabajadores con los patronos, sus familiares o intermediarios, hasta la fecha en que se aprobara esta Constitución. (30)

Con las anteriores propuestas, se propondría la aprobación del Título VI de la Constitución de 1917 "Del Trabajo y de la Previsión Social".

De esta forma, el derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron en México simultáneamente con el artículo 123 Constitucional. Por lo que este artículo marca un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo, constituyendo el logro más importante para satis

(30) Cf. Bórquez, Djed. Crónica del Constituyente, p. 312.

facier las demandas de la clase trabajadora, quedando plasmada por primera vez la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías para los trabajadores mexicanos.

El anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza, otorgaba facultades para expedir leyes en materia de trabajo solamente al Congreso, no obstante esta idea fue rechazada y, como ya ha quedado anotado anteriormente, en el proemio del artículo 123 se concedió facultades para hacerlo tanto al Congreso como a las legislaturas de los Estados, considerando que la situación de cada uno de los Estados permitiría ofrecer las mejores soluciones para regular las relaciones obrero patronales.

Los problemas que acarreó la libertad otorgada a los Estados para legislar en materia de trabajo, obligó al Gobierno Federal a sugerir la creación de una legislación nacional; siendo en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, cuando el entonces Presidente Emilio Portes Gil, el 26 de julio de 1929, propuso la reforma del artículo 73 de la Constitución, en su fracción X, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que únicamente el Congreso contara con facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Dichas reformas fueron aprobadas el 22 de agosto de 1929, con lo que se fundamentó legalmente la creación de una Ley laboral -

única, con aplicación en toda la República. (31)

La primera Ley laboral fue expedida por el Congreso el 18 de agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año. (32)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, se integraba con 685 artículos y 14 transitorios, distribuidos en once títulos, siendo reconocida como una estúpida legislación laboral, pues reunió con gran armonía las reivindicaciones obreras de 1917. Sin embargo, el paso del tiempo, la distancia de la realidad, lo que trajo la necesidad de elaborar una nueva Ley. (33)

En 1968, Gustavo Díaz Ordaz, envió al Congreso la iniciativa para la creación de una nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, abrogando la de 18 de agosto de 1931. (34)

Esta nueva Ley, originariamente contenía 890 artículos y 12 transitorios, divididos en dieciséis títulos. (35)

(31) Cfr. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, p. 358.

(32) Rocha Bandala, Juan Francisco. La Competencia en Materia Laboral, p. 11.

(33) Ibidem, p. 169.

(34) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 54.

(35) Rocha Bandala, Op. cit., p. 192

Más tarde, el 1º de mayo de 1980, fue puesto en vigor el decreto publicado el 4 de enero del mismo año por virtud del cual se promulgaron las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, modificando los títulos catorce, quince y dieciséis, comprendiendo 325 artículos en el orden procesal, estableciéndose un nuevo procedimiento laboral, favorecedor indiscutiblemente de la clase trabajadora, con lo que la concepción de justicia laboral se limitó a la protección de un sector determinado.

CAPITULO II
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

- 1.- Origen.
- 2.- Clasificación y características.
- 3.- Medios de solución.

CAPITULO II
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1.- Origen.

Antes de hacer referencia al origen de los conflictos de trabajo, es necesario tener una noción de lo que se entiende por tal, atendiendo a las diversas acepciones jurídicas que los autores proporcionan.

Para Mario De la Cueva, los conflictos de trabajo "...son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o incumplimiento de las relaciones individuales de trabajo..." (1)

(1) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, p. 728.

Alberto Trueba Urbina, señala que: "... los conflictos o diferencias entre trabajadores y patrones son expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, necesidades, etc., que se relacionan con el trabajo , y cuando aquéllos no puedan avenirse, entonces se requiere de la intervención de un tercero que se encargue de solucionar esos conflictos, llámense árbitros o tribunales y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje..." (2)

Jesús Castorena -citado por Trueba Urbina-, da una idea de lo que debe entenderse por conflictos de trabajo. Para él "...la designación de los choques obrero patronales con el término de conflictos, no carece de intención, expresa al mismo tiempo el sentido de combate, la idea de aprieto, de dificultad casi insuperable para la solución de las diferencias..."(3)

Armando Porras y López, define a los conflictos de trabajo como "... las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectiva..."(4)

(2) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 177.

(3) Ibidem, p. 178.

(4) Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, p. 28.

Pérez Botija señala que "... con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores..."⁽⁵⁾

Señala Trueba Urbina que "...cualquier definición podría resultar redundante o incompleta, por no poder abarcar concretamente la variedad de causas que pueden originar los conflictos o diferencias..."⁽⁶⁾

Sin embargo, y no obstante la diversidad de criterios, de las anteriores definiciones pueden tomarse elementos comunes que caracterizan a los conflictos de trabajo.

De acuerdo con Tena Suck, los conflictos de Trabajo presentan las siguientes características:

- 1.- Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.

(5) Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, p. 29.

(6) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 178.

- 2.- Derivan de la actividad laboral.
- 3.- Parten de los sujetos antagónicos de la actividad laboral.
- 4.- Son conflictos humanos y dinámicos.
- 5.- Son conflictos de orden público. (7)

Antiguamente, los conflictos de trabajo no se distinguían de los conflictos de derecho civil, y en busca de la solución las partes acudían a los tribunales judiciales del orden común. El nacimiento y multiplicación de las coaliciones de trabajadores, asociaciones profesionales, huelgas y paros, principalmente, originó el surgimiento de los conflictos de trabajo. (8)

Los conflictos de trabajo tienen sus raíces en el sistema capitalista como consecuencia de las contradicciones existentes en el mismo, por el desequilibrio entre los diversos factores de la producción. (9)

Por su parte, señala Trueba Urbina que entre las causas que dan origen a los conflictos de trabajo, pueden señalarse las siguientes:

- 1.- La cuestión social.

(7) Tana Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, p. 30.

(8) Cfr. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Temario de Derecho Procesal del Trabajo, p. 43.

(9) Cfr. Tana Suck, Rafael. Op. cit., p. 30.

2.- Los factores de la Producción.

3.- La lucha de clases. (10)

Para el citado autor, por la cuestión social debe entenderse -
 "... el complejo de problemas que derivan de la cooperación y convi-
 vencia de clases, estratos y estamentos sociales distintos, por hábi-
 tos de vida y por su ideología y visión del mundo..."(11)

Son las mismas contradicciones que existen entre las clases de -
 una misma sociedad las que originan los conflictos de trabajo. Así, -
 el contenido de la cuestión social lo constituye las contradicciones-
 que se dan entre el trabajo y el capital.

Por lo que se refiere a los factores de la producción, los econo-
 mistas distinguen tres agentes: tierra, trabajo y capital. Originándo-
 se diferencias entre estos dos últimos, defendiendo cada una de las -
 partes lo que considera su derecho; los obreros reclamando el produc-
 to de su trabajo y los patronos la plusvalía y su renta. (12) El dese-
 quilibrio existente entre los factores de la producción trae consigo
 el surgimiento de los conflictos de trabajo.

(10) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 173

(11) Idem.

(12) Cfr. Ibidem, p. 174.

Finalmente, y por lo que corresponde a la lucha de clases, resalta Trueba Urbina la explotación que el capital ha venido ejerciendo sobre el trabajo, es pues la lucha de clases la causa de los conflictos entre el capital y el trabajo.

Los conflictos de trabajo constituyen una manifestación de la lucha de clases, por existir la contradicción entre la clase económicamente débil y la clase poseedora de la riqueza.

Es conveniente señalar que, no obstante que la lucha de clases es clara en las relaciones de producción económica, también existen otras relaciones de trabajo en las que no se manifiesta de manera precisa la lucha de clases, por no producir riqueza, sino únicamente servicios.

2.- Clasificación y Características.

Los conflictos de trabajo se clasifican tradicionalmente en dos clases: (13)

- 1.- Individuales, y
- 2.- Colectivos.

(13) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 181.

Son conflictos individuales los que surgen entre trabajador y patrón a propósito del contrato de trabajo.⁽¹⁴⁾ En éstos, está en juego el interés de uno o varios trabajadores, y no afectan el interés de toda la comunidad de trabajadores respecto de un derecho concreto.

Son colectivos los conflictos que afectan el interés de la comunidad de los trabajadores, lo cual sucede si se afecta o pretende afectar la existencia de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general.⁽¹⁵⁾ Estos se originan entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patronos, sobre cuestiones de orden profesional general.

De lo anterior resulta que la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a cuestiones de carácter numérico, es decir, en cuanto al número de personas que actúan en la contienda, sino que dicha clasificación surge de la diferencia que existe entre los fines de la reclamación, es decir por su objeto.

En cuanto a su naturaleza "...los conflictos de trabajo son jurídicos y económicos..."⁽¹⁶⁾

(14) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 181

(15) Cfr. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Temario de Derecho Procesal del Trabajo, p. 47.

(16) Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., p. 181.

Los conflictos de trabajo son jurídicos "...cuando afectan al contrato de trabajo en sus estipulaciones, siendo al derecho a quien incumbe resolverlos..."(17)

Lo anterior pone de manifiesto que el conflicto de trabajo jurídico está referido a la interpretación o aplicación de un derecho nacido; en ellos la cuestión debatida es un problema de derecho que se resuelve con la aplicación de la norma jurídica en favor de quien le corresponda el derecho.

Los conflictos de trabajo son económicos cuando atañen a la producción, en ellos se juegan intereses de esa índole entre las partes que contienden.(18)

Estos conflictos no versan sobre la interpretación de un derecho adquirido, sino que tiende a modificarse un derecho existente o bien a crear un nuevo derecho. Tienen como fin la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de servicios de los trabajadores.

(17) Trueba Urbina, Albarto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 181

(18) Cfr. Idem.

Para Trueba Urbina, de nuestra legislación puede derivarse la siguiente clasificación de conflictos de trabajo:⁽¹⁹⁾

a).- Obrero - patronales: existen entre trabajadores y patrones con motivo del contrato o relación de trabajo, o bien de hechos íntimamente ligados a ellos.

b).- Interobreros: derivados del contrato o relación de trabajo, o de hechos íntimamente ligados a ellos, surgen entre trabajadores.

c).- Interpatronales: surgen entre patrones, de igual manera originados por el contrato de trabajo o de hechos vinculados con la relación obrero patronal. Estos conflictos de trabajo son puramente teóricos.

La doctrina mexicana clasifica a los conflictos de trabajo en jurídicos y económicos.

De acuerdo a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia -sostiene Trueba Urbina-, los conflictos de trabajo pueden dividirse en cinco grupos:⁽²⁰⁾

1.- Obrero patronales individuales jurídicos: las diferencias -

(19) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 182

(20) Cfr. Idem, p. 184 - 187.

surgidas entre trabajadores y patronos con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, toda vez que la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter de individual al conflicto. En su tramitación, se observa lo dispuesto en el Capítulo XVII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo vigente, son reglas del procedimiento ordinario seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.- Obrero patronales colectivos jurídicos: En éstos, la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más patronos. Su origen lo constituye la violación del contrato o relación de trabajo colectiva. El régimen procesal aplicable es el mismo de los conflictos individuales. Cuando se trata de la violación del contrato colectivo de trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga.

3.- Obrero patronales colectivos económicos: Son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, atento a lo dispuesto por el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo. Estos conflictos se tramitarán de acuerdo a lo que dispone el Capítulo XIX del Título Catorce de la mencionada ley.

4.- Interobreros individuales y colectivos: Son individuales cuando el conflicto se polariza entre dos trabajadores, y colectivo si es-

entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre varias agrupaciones sindicales, constituyéndose entonces un conflicto intersindical. Estos conflictos son esencialmente jurídicos.

5.- Interpatronales individuales y colectivos: Su naturaleza es esencialmente jurídica, al igual que los interobreros. Son conflictos entre patronos individualmente y éstos con agrupaciones patronales o solamente entre éstos.

Ahora bien, los conflictos obrero patronales de carácter económico son únicamente colectivos. No obstante, de nuestra legislación puede desprenderse que existe un conflicto que puede calificarse como individual de naturaleza económica, toda vez que la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 57 establece lo siguiente:

Art. 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

Lo anterior origina un conflicto individual de carácter económico frente al patrón.

También el patrón podrá solicitar la modificación solamente en el

caso de que concurren circunstancias económicas que lo justifiquen. En ambos casos el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las normas procesales de carácter ordinario.

Este conflicto individual económico sólo podrá plantearse en el caso de que en el centro de trabajo no exista contrato colectivo de trabajo, pues de haberlo, tal acción perjudicaría los intereses del sindicato y agremiados por ser éstos sujetos colectivos.

3.- Medios de solución.

Originariamente en México, los conflictos obrero patronales eran sometidos al conocimiento de los tribunales judiciales, toda vez que la prestación de servicios era regulada por el Código Civil.

Es a partir de la promulgación del artículo 123 Constitucional cuando se delega al Estado la función de tutelar los derechos de los trabajadores frente al capital "...la conciliación de estos intereses encontrados se deja al Estado, quien a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje debe conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."⁽²¹⁾

(21) Leal, Juan Felipe. La Burguesía y el Estado Mexicano, p. 164.

En el citado artículo se establecieron órganos laborales facultados para dirimir los conflictos de trabajo: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismas que tienen a su cargo la aplicación de la conciliación y el arbitraje como medios de solución de los conflictos de trabajo.

La conciliación representa una etapa de negociación, un intento de arreglo que se caracteriza por la presencia e intervención de un tercero ajeno a las partes: el conciliador, función que las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizan a través de sus Auxiliares, pues establece el artículo 610 de la Ley Federal del Trabajo:

" Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen..., el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por Auxiliares..."

En la práctica, su tarea consiste en acercar las posiciones contrapuestas, atenuar las diferencias, sugerir vías de entendimiento así como propiciar y mantener el diálogo entre las partes. Sin embargo, la solución del conflicto en vía conciliatoria queda sujeta a la decisión de las partes.

Alberto Trueba Urbina, define a la conciliación como "...la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre las partes que-

discutan acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales - una trata de entablar un pleito con la otra..."(22)

Por medio de la conciliación se llega a un acuerdo entre las partes. Representa aquélla una fase que necesariamente debe cumplirse por constituir una parte del procedimiento laboral, buscando a través de la misma la solución justa del conflicto mediante un avenimiento entre las partes, manteniendo el equilibrio en las relaciones obrero patronales.

Fracasada la conciliación, debe recurrirse al arbitraje como otro medio de solución de los conflictos de trabajo.

En derecho privado "...el arbitraje consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares, con el fin de que juzguen determinados conflictos..."(23)

Cuando las partes en conflicto pactan ya dirigirse a un tercero - pidiéndole su opinión, pero de antemano se comprometen a someterse a la opinión de ese tercero -Juez de carácter privado que es el árbitro-, nace el arbitraje.(24)

(22) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 190

(23) Idem, p. 191.

(24) Cfr. Gómez Lara Cipriano. Teoría General del Proceso, p. 29, 41.

Es necesario señalar que el arbitraje en materia de trabajo, no está referido al compromiso en árbitros, sino a la facultad de un órgano laboral para conocer y solucionar un conflicto. No se trata del arbitraje privado. El arbitraje laboral se aplica a todos los conflictos de trabajo.

El derecho laboral reconoce como arbitraje "...toda forma de resolución heterónoma de los conflictos..."(25)

Las diferencias entre el arbitraje en derecho privado y el arbitraje obrero, se establecen en la Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo texto es el siguiente:

"El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. - El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene - dos objetos: primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y, segundo, presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se acep -

(25) Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica, p. 786.

tan esas bases; no tienen el carácter de árbitros privados sino públicos; no es la voluntad de las partes la que las organiza y establece, es la disposición de la ley".⁽²⁶⁾

La anterior jurisprudencia cambió el criterio que hasta 1923 sostenía la Suprema Corte de Justicia de la Nación al considerar que los trabajadores y los patrones tenían derecho a negarse a someter al arbitraje oficial sus diferencias individuales. A partir de 1924, la Corte interpreta las fracciones XX y XXI del artículo 123, en el sentido de que el arbitraje es obligatorio, tanto para los conflictos individuales como para los colectivos, consolidándose con posteriores fallos la obligatoriedad del arbitraje en materia de trabajo.⁽²⁷⁾

Es indiscutible que no puede existir confusión entre los medios de solución de los conflictos de trabajo; la conciliación y el arbitraje. La primera es una etapa de negociación entre las partes en conflicto. El segundo contiene una decisión obligatoria externa. El arbitraje se independiza del acuerdo entre partes y es pronunciado con contenido obligatorio. Ambos tienen similar cometido; la solución del conflicto.

(26) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. - 191 - 192.

(27) Cfr. Idem.

Los conflictos de trabajo, llevados al campo jurisdiccional, que dan sujetos a formalidades procesales para ser dirimidos por órganos- laborales. En México: las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO III

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- 1.- Origen.
- 2.- Integración.
- 3.- Atribuciones.

CAPITULO III

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

1.- Origen.

A principios del presente siglo, apareció incipiente la legislación del trabajo en diversos estados de la República, encomendando a algunos de ellos su aplicación a órganos políticos, tribunales civiles y algunos más a órganos administrativo - judiciales.

Con la naciente legislación laboral, surgía también la preocupación por determinar cuáles serían las autoridades encargadas de conocer de los conflictos suscitados con la aplicación de tal derecho, toda vez que, creación del derecho del trabajo son los órganos encargados de su vigilancia y cumplimiento.

Como es sabido, antes de la Constitución de 1917 existía una - -

gran variedad de proyectos y leyes referentes a la materia obrero patronal, tanto en el aspecto sustantivo como en el adjetivo, careciendo todas ellas de uniformidad. Esta diversidad de leyes, entre las que puede mencionarse a la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Estado de México, de 1904, y la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, de 1906, dieron la pauta al Constituyente para que plasmara en el artículo 123 Constitucional los órganos que hoy se conocen como Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas de conocer y resolver los conflictos suscitados entre el trabajo y el capital. (1)

Un antecedente de las autoridades laborales en México, lo constituyó el decreto de Francisco I. Madero, de 20 de noviembre de 1911, por virtud del cual se creó el Departamento del Trabajo con facultades para intervenir en los conflictos de carácter laboral como amigable componedor, promoviendo en última instancia el arbitraje entre las partes. (2)

Solamente cuatro estados se distinguieron, antes de 1917, por encargar en forma específica la vigilancia y cumplimiento de sus leyes-

(1) Cfr. Ross Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, p. 87.

(2) Cfr. Op. cit., p. 88.

de trabajo: Jalisco, Veracruz, Coahuila y, sin duda el más importante, Yucatán.

La Ley del 7 de octubre de 1914, promulgada por el General Manuel Aguirre Berlanga, para el estado de Jalisco, estableció las Juntas Municipales encargadas de resolver los conflictos entre obreros y patrones. Se establecieron tres Juntas en cada municipio: una para la agricultura, otra para la ganadería y una más para las industrias restantes.⁽³⁾ Esta fue la primera ley que trató el problema de la aplicación de las normas de trabajo por autoridades especiales.

Por su parte, la aportación del estado de Veracruz la constituyó la Ley del 19 de octubre de 1914, expedida por el General Cándido Aguilar, creando las Juntas de Administración Civil que dirimían las diferencias existentes entre el capital y el trabajo.⁽⁴⁾

Las Juntas de Administración Civil constituían cuerpos que substituían los poderes de los jefes políticos, ayuntamientos y demás organismos administrativos con sus facultades y obligaciones, pues el 2º artículo del decreto establecía:

(3) Cfr. Ross Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, p. 88.

(4) Cfr. Ibidem, p. 89.

"Se instalarán desde luego en cada uno de los municipios del estado, corporaciones que se denominarán Juntas de Administración Civil, las que tendrán todas las atribuciones, facultades y obligaciones que correspondían a los jefes políticos, ayuntamientos y demás organismos administrativos, según las normas orgánicas de administración interior del estado".⁽⁵⁾

Con las Juntas de Administración Civil, se dió el primer gran paso para independizar la justicia obrera de la civil.

En Yucatán, el 14 de mayo de 1915, se promulgó la ley que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje con facultad de imperio para imponer sus decisiones.⁽⁶⁾ Nacía así una autoridad específica para la solución de los conflictos laborales, con integración tripartita, con lo que pasaba a ser el arbitraje una función obligatoria para el Estado. Esto es, se adjudicaba para sí el Estado la tarea de conciliar los intereses de la clase trabajadora con los de los empresarios. Con la creación de la mencionada autoridad, se buscó alejar la tramitación de los conflictos laborales del procedimiento judicial ordinario.

(5) Rocha Bandala, Juan Francisco. La Competencia en Materia Laboral, p. 20.

(6) Ross Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, p. 89.

En Coahuila, la Ley de 1916, conservó los Tribunales judiciales con facultad para resolver los conflictos laborales, creando una sección de trabajo compuesta por varios departamentos, entre ellos el "Departamento de Conciliación y Protección", al que se le otorgó la función de conciliar los intereses de trabajadores y patronos. (7)

Fue la idea del estado de Yucatán, entre otras, la que tomó Venustiano Carranza para exponer ante la Asamblea Constituyente la necesidad de establecer Tribunales de Conciliación y Arbitraje, con lo que el término "Juntas de Conciliación y Arbitraje" fue introducido en la legislación mexicana en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, que en su proyecto decía:

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno. (8)

La anterior fracción fue aprobada y publicada en los siguientes términos:

(7) Cfr. Ross Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, p. 89.

(8) Bórquez, Djed. Crónica del Constituyente, p. 197.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno. (9)

Cabe señalar que, sin haber mención que justificara el cambio, el texto aprobado habla de "Juntas de Conciliación y Arbitraje", en lugar de "Consejo de Conciliación y Arbitraje" como se proponía en el proyecto de la fracción XX del artículo 123. Al respecto, sostiene Rocha Bandala que "...lo único que podría justificar el cambio sería que la comisión de estilo, con el fin de uniformar la terminología del artículo hubiera realizado tal modificación..."(10)

En tal virtud, al ser aprobado el artículo 123, nacen a la vida jurídica las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo el órgano esencial para la impartición de la justicia en los conflictos obrero patronales. Es decir alcanzan el rango de verdaderas autoridades para la solución de los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo. No obstante lo anterior, en el período comprendido entre la promulgación de la Constitución de 1917 y la expedición de la Ley Federal del Trabajo

(9) Bórquez, Djed. Crónica del Constituyente, p. 318.

(10) Rocha Bandala, Juan Francisco. La Competencia en Materia Laboral, p. 51.

jo de 1931, no se dictó ninguna ley reglamentaria de este artículo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tuvo su origen en las circulares del 28 de abril de 1926 y 18 de marzo de 1927, expedidas por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, dirigidas a los Gobernadores de los estados, siendo ratificadas por el Decreto Presidencial del 17 de septiembre de 1927, cuyo texto es el siguiente:

"PLUTARCO ELIAS CALLES, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que en ejercicio de las facultades que me concede el artículo 89 de la Constitución General de la República, en su fracción I, a fin de que tenga su exacto cumplimiento lo mandado en el artículo 119, caso XI, de la Ley de Ferrocarriles de 24 de abril de 1926; el artículo 1º de la de 6 de mayo de 1926 que federalizó la energía eléctrica; el artículo 6º de la Ley de Petróleo, de 26 de diciembre de 1925 y 6º de las industrias minerales, que declara la Jurisdicción Federal, todo lo relativo a dichas industrias, y obedeciendo a la necesidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo que surgen en las zonas federales, en concordancia con la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, de 25 de diciembre de 1917, y en cumplimiento del mandato de la fracción XX del artículo 123, en relación con el 11-

transitorio Constitucional, he tenido a bien expedir el siguiente : -

DECRETO.- Artículo 1º.- Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en esta Ciudad, y las Regionales de Conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento. Artículo 2º La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales entre patronos y obreros, y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones. Artículo 3º.- La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva: a) En las zonas federales; b) En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contratos o concesión federal; c) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más estados, o un estado y las zonas federales; d) En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos de la misma naturaleza, a su vez en un estado y en otros de la República; e) En los casos en que por convenios escritos de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal. Artículo 4º.- En obediencia a lo ordenado por el artículo 123 fracción XX, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno que nombre la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Artículo 5º.- Se faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para que a la mayor -

brevidad posible expida el reglamento que norme el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto, mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento. Dado - en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal..."(11)

En 1930, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, declaró la inconstitucionalidad del anterior decreto, en la Ejecutoria del 19 - de mayo, dictada en el amparo promovido por la Compañía Industrial - de Orizaba, S. A., cuyo contenido es el siguiente:

El artículo 123 Constitucional antes de la reforma de que fuera objeto en el año de 1929, establecía que el Congreso de la Unión y - las Legislaturas de los Estados, deberían expedir leyes sobre el tra - bajo; por tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales, es - tablecidas por las leyes reglamentarias del citado artículo 123 Cons - titucional, eran competentes para conocer de los conflictos de traba - jo, surgidos dentro de la jurisdicción de la ley respectiva y el - - Acuerdo Presidencial del 15 de marzo de 1927, que ordenaba que la Se - cretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se avocara al conocimien - to de los conflictos de las empresas de hilados y tejidos de la Repú

(11) Ruz Avila, Emilio. Antecedentes Históricos de las Juntas de Con - ciliación y Arbitraje en Nuestro País y su Naturaleza Jurídica. p. 81.

blica, legislaba sin facultades, en materia de trabajo e invadía la soberanía de los estados que habían expedido sus leyes reglamentarias, y violaba la fracción XX del artículo 123 Constitucional, que de un modo terminante expresa que los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación, integradas en la forma que la misma previene; por tanto dicho acuerdo era ineficaz para arrebatar a las Juntas locales la competencia para conocer los conflictos entre el capital y el trabajo. Otro tanto puede decirse del Decreto que estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya jurisdicción no puede existir, aún por convenio expreso de los interesados en el conflicto si se trata de diversos fueros, no cabiendo por lo mismo prórroga de jurisdicción".⁽¹²⁾

La situación anómala en el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se subsanó hasta el 18 de agosto de 1931, fecha en que se expidió la Ley Federal del Trabajo, señalando en su artículo 358:

"Se establece en la Ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver las diferencias y conflictos que surjan entre trabajadores y patronos, sólo -

(12) Ruz Avila Emilio. Antecedentes Históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Nuestro País y su Naturaleza Jurídica.
p. 82.

entre ellos, o sólo entre éstos, conflictos derivados de - las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas".

Así, las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían contempladas - en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en su artículo 334 establecía:

"Compete la aplicación de las disposiciones de esta ley:

...

II.- A las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje;

...

IV.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje..."

Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo de 1970, que derogó a la de 1931, cambió la denominación de Junta Central de Conciliación y Arbitraje por Junta Local de Conciliación y Arbitraje, como hasta hoy se le conoce.

2.- Integración.

Las autoridades encargadas del conocimiento y decisión de los - conflictos obrero patronales, se encuentran integradas de manera cole-

giada por tres miembros. Así lo dispone la fracción XX del artículo -
123 Constitucional, al señalar:

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

De acuerdo con la Constitución Mexicana, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, adoptan una integración tripartita.

Al respecto, sostienen los historiadores, que la división tripartita de poderes, que encuentra su fundamento en Aristóteles y Montesquieu, se justifica por ser una medida necesaria para combatir el absolutismo, pues al dividir las facultades del gobernante se dividía también su fuerza. Señala Montesquieu la idea de la necesaria separación de los poderes, como el único camino para poner fin a los absolutismos y asegurar la libertad de los homores. Para él "...la garantía mejor, si no la única, de que el poder no podrá cometer abusos, consiste en que el poder detenga al poder, función que corresponde exactamente a la idea de la separación de los poderes..."⁽¹³⁾

(13) De la Cueva, Mario. La Idea del Estado, p. 98.

Ahora bien, históricamente, la integración de los órganos laborales ha evolucionado hasta presentar las características que actualmente tienen.

Así, las Juntas Municipales de Jalisco, se integraban por especialidades -agrícolas, mineras, industriales o de otro género-, con tres propietarios y tres suplentes por cada sector. La designación era por un año y su nombramiento se hacía a través de una representación de los patrones y de los trabajadores, pudiendo ser removidos libremente y en cualquier momento. (14)

Las Juntas de Administración Civil, para el estado de Veracruz, se componían de tres miembros en los municipios cuya cabecera tuviera un censo no mayor de cinco mil habitantes; de cinco miembros si se basaba dicha cantidad y no pasara de veinte mil; y de siete integrantes, cuando el censo de la cabecera municipal excediera esta cifra. - Los trabajadores y patrones no tenían representación directa. (15)

Por su parte, el Consejo de Conciliación de Yucatán, se componía en cada distrito industrial con representantes de los trabajadores y-

(14) Cfr. Rocha Bandala, Juan Francisco. La Competencia en Materia Laboral, p. 18.

(15) Cfr. Ibidem, p. 20.

patrones. La integración tripartita se presentaba en el Tribunal de Arbitraje, pues éste se integraba con un representante de las uniones de trabajadores y otro designado por los patronos, además de un Juez Presidente nombrado por el Pleno de la Junta de Conciliación, y en caso de desacuerdo la designación la hacía el Ejecutivo del Estado. (16)

Se introducían así las bases de la integración tripartita de los órganos encargados de la impartición de justicia obrera.

Es con la promulgación de la Constitución de 1917, cuando se establece la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje en forma tripartita, tal como lo dispone la fracción XX del citado artículo.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaría del artículo 123 Constitucional, establecía en el artículo 344 que las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje se integrarían con un representante del Gobernador del Estado o Territorio (existían tres), o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, que fungiría como Presidente de la Junta, con un representante de-

(16) Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 222.

los trabajadores y otro de los patrones. Para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se contemplaba la misma integración, pero el Presidente de la Junta sería un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según lo disponía el artículo 362 del citado ordenamiento.

También disponía que las Juntas Centrales podían funcionar en Pleno o bien en grupos especiales.

Cuando el conflicto afectaba solamente a alguna de las ramas de la industria o grupo de trabajos diversos, la Junta se integraba con los representantes de trabajadores y patrones y uno del gobierno. Si el conflicto suscitado comprendía a dos o más industrias o grupos de trabajos diversos, la Junta se integraba con el Presidente de la Central y los respectivos representantes de trabajadores y patrones de esos grupos, de tal manera lo disponían los artículos 345 y 346 de la mencionada ley.

Igual funcionamiento establecía para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, toda vez que ésta funcionaba en Pleno o en Juntas "parciales", integrándose en igual forma que las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, según afectara a alguna rama de la industria o grupo de trabajos diversos, o bien a dos o más industrias o grupos de trabajos diversos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, contemplaba a las Juntas Centrales y a la Federal de Conciliación y Arbitraje en capítulos separados, de la siguiente manera:

Título Octavo.- De las autoridades del Trabajo y de su Competencia.

Capítulo III.- De las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo V.- De la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en forma más precisa, dispone que la integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se regirán por las disposiciones que regulan a la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el entendido de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados, y en el caso del Distrito Federal por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

De acuerdo con lo anterior, y atento a lo dispuesto por el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la Junta Federal se integra con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria o

de otras actividades de conformidad con la convocatoria que expida -
la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Junta Federal podrá funcionar en Pleno o en Juntas Especia -
les.

Para que se integre el Pleno de la Junta se requiere del Presi -
dente de la misma y de la totalidad de los representantes de los tra -
bajadores y patrones, según lo dispone el artículo 607 de la Ley Fe -
deral del Trabajo vigente.

Además de la función en Pleno de la Junta, también funcionan -
las Juntas Especiales a través de los llamados Presidentes Especia -
les, quienes intervienen en los conflictos individuales, pues en los
colectivos en todo momento debe intervenir el Presidente Titular de
la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como lo determina el -
artículo 609 de la Ley de la Materia:

Art. 609.- Las Juntas Especiales se integrarán:

- I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de con -
flictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Es -
pecial en los demás casos; y,
- II.- Con los respectivos representantes de los trabajado -
res y de los patrones.

En la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es importante resaltar la relevancia que el legislador otorgó a la categoría de Presidente de la Junta, entregando tal nombramiento a personas con la capacidad suficiente para detentar tal representación. El artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo, señala los requisitos in dispensables para ostentar tal representación:

Art. 612.- El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- I.- Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho;
- III.- Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiera la fracción anterior, por lo menos;
- IV.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y,
- VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Para la representación del trabajo y capital, los requisitos son los siguientes:

Art. 665.- Los representantes de los trabajadores y de los patronos deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser maxicano, 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.

La integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se rige íntegramente por todas y cada una de las disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el entendido de que, como ya se ha señalado, las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Por lo que respecta a los representantes del trabajo y del capital, éstos se eligen de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 648 de la Ley Federal del Trabajo, en convenciones de celebración sexenal, -

fijando un período de seis años a su cargo de representante.

En la Ley de 1931, estas convenciones se celebraban cada dos años el día 1º de diciembre de los años pares. Para el aumento a seis años del período de duración de los representantes, se tomó en cuenta que un período de dos años no les permitía ni un conocimiento ni una experiencia suficiente acerca de los problemas que se debaten en las Juntas.

Para las convenciones, la convocatoria corresponde publicarla a las autoridades superiores del trabajo, tanto federal como local, esto es, al Secretario del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de los Estados o al Jefe del Departamento del Distrito Federal. La fecha de publicación será el 1º de octubre del año que corresponda.

El artículo 651 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la convocatoria deberá contener los siguientes datos:

- a).- Distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deben estar representadas en la Junta.
- b).- Autoridad ante la que deben presentarse los padrones y las credenciales.
- c).- El lugar y la fecha de presentación de los documentos mencionados en el inciso anterior.

d).- El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones.

El número de convenciones está determinado por el número de Juntas Especiales que funcionen en cada Junta, federal o local (art. 649)

Por lo que corresponde al nombramiento de Delegados y Apoderados, la Ley no dice que ésta deba realizarse mediante un procedimiento electoral. Tampoco señala lo contrario. Simplemente autoriza a los sindicatos, tanto de trabajadores como patronales, a extender las credenciales a los delegados a través de las directivas. Los trabajadores libres y los patrones independiantes pueden nombrar delegados o apoderados, respectivamente.

Tratándose de trabajadores libres su derecho está condicionado, en primer término a la circunstancia de que haya prestado servicios a un patrón por un periodo no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria; en segundo lugar, a que no existan sindicatos registrados (art. 652, frac. I).

Los patrones independiantes pueden acudir personalmente a las convenciones o "hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el inspector del trabajo" (art.653, frac.II). Pero, en todo caso, las credenciales de los delegados serán extendidas-

por la directiva de los sindicatos (frac. IV).

La base de la votación la constituye el número de trabajadores — representados por los delegados y los trabajadores de las empresas que hubieren designado delegados o apoderados o comparezcan por sí mismos. Cada trabajador registrado en los padrones respectivos representa un voto. En ese sentido, la fracción IV del artículo 660 dispone que :

"Los delegados y los patrones independientes, tendrán en las convenciones un número de votos igual al de los trabajadores que aparezca certificado en sus credenciales..."

Para justificar el número de votos, los trabajadores y los patrones deban formar padrones, incluyendo los siguientes datos:

- a).— Denominaciones y domicilio de los sindicatos de trabajadores y patrones;
- b).— Nombres, nacionalidad, edad, sexo y empresa o establecimiento en que prestan sus servicios; y,
- c).— Nombres del patrón o patrones, domicilio y rama de la industria o actividad a que se dediquen .

La certificación de la autenticidad de los datos contenidos en los padrones corresponde hacerla a los inspectores del trabajo (art. —

657). A ese efecto, deberán presentarse por los interesados ante las propias autoridades superiores a más tardar el día 20 de octubre del año de la convocatoria (art. 656)

Las credenciales deberán registrarse ante las autoridades mencionadas con anterioridad, a más tardar el día 15 de noviembre del año de la elección para el efecto de que la autoridad, con vista de los datos del inspector del trabajo, anote el número de votos que corresponde a cada credencial (art. 658).

Las convenciones deberán celebrarse precisamente el día cinco de diciembre de los años pares que corresponda en las capitales de la República, de los Estados o en el lugar de residencia de la Junta (art. 659)

Para su funcionamiento, deben ser instaladas las convenciones por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán designar personas que los substituyan (art. 660, frac. V).

Instalada la convención, se procederá al registro de las credenciales y a la elección de la mesa directiva, compuesta necesariamente por un presidente, dos secretarios y dos vocales, nombrándose en

tre los asistentes a dos escrutadores.

Se faculta a las convenciones para rechazar las credenciales expedidas irregularmente "o cuando se compruebe que los electores no pertenecen a la rama de la industria o de las actividades representadas en la convención", de conformidad con lo dispuesto por el artículo 660, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

La elección de los representantes se hará por mayoría de votos , por cada propietario se elegirá un suplente.

Concluida la elección, se levantará un acta. Un ejemplar se depositará en el archivo de la Junta, otro se remitirá a la autoridad administrativa superior y dos más se entregarán a los representantes electos, propietario o suplente, a fin de que les sirvan de credencial (art. 660, frac. IX).

Celebrada la convención, los representantes electos, provistos de las credenciales (en este caso de las actas levantadas en los términos de lo indicado en la fracción IX del artículo 660), se presentarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a la Dirección o Departamento del Trabajo de la entidad federativa (lo que incluye al Departamento del Distrito Federal), para la revisión de las mismas y para su identificación personal (art. 662).

Cumplido el anterior trámite, el primer día hábil del mes de enero siguiente, las autoridades competentes tomarán la protesta legal y exhortarán a los representantes designados "...para que administran una justicia pronta y expedita...", y declararán constituida la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje (art. 663)

3.- Atribuciones.

En atención al funcionamiento que la Ley Federal del Trabajo de 1931 disponía para las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, en Pleno o bien en Grupos Especiales, señalaba para ambos casos las atribuciones y facultades correspondientes.

Disponía el artículo 349 de la mencionada Ley, las atribuciones y facultades de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en los siguientes términos:

Art. 349.- Son atribuciones y facultades de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en Pleno:

I.- Conocer en conciliación de las diferencias o conflictos colectivos que se suscitan entre trabajadores y patrones, só lo entre aquéllos o sólo entre éstos, siempre que se deriven

del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, y que afecten a todas las industrias del estado, - representadas en la Junta.

II.- Conocer y resolver en arbitraje las diferencias o conflictos a que se refiere la fracción anterior, cuando no se hubiere obtenido un arreglo entre las partes.

III.- Declarar la licitud o ilicitud de los paros cuando - - afectan a todas las industrias del Distrito Federal, del estado o territorio de que se trate, previa substanciación del expediente relativo en la forma que esta ley establece.

IV.- Decidir en definitiva sobre las cuestiones de competencia.

V.- Tramitar y decidir lo relativo a fijación del salario mnimo.

VI.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas Municipales de Conciliación.

VII.- Comunicar órdenes e instrucciones a los miembros de dichas Juntas para el mejor desempeño de su cometido.

VIII.- Comunicar al Ejecutivo que corresponda, las omisiones o negligencia en que incurran los miembros de la Junta en el desempeño de sus funciones.

IX.- Aprobar o desaprobar, en su caso, los Reglamentos Interiores de Trabajo, y

X.- Las demás que les confieran las leyes o reglamentos.

En cuanto a los Grupos Especiales, la Ley de 1931, les otorgó -
las atribuciones siguientes:

Art. 351.- Son atribuciones y facultades de los grupos especiales de la Junta, en lo que se refiere a su ramo, las siguientes:

I.- Conocer en conciliación de los conflictos individuales o colectivos que se susciten en el municipio de su residencia.

II.- Conocer en arbitraje de los conflictos a que se refiere la fracción anterior, cuando las partes no hubiesen llegado a un avenimiento.

III.- Conocer igualmente en conciliación de los conflictos o diferencias a que se contraen las fracciones anteriores, - - cuando afecten o comprendan dos o más territorios jurisdiccionales de las Juntas municipales.

IV.- Conocer en arbitraje de los conflictos o diferencias a que alude la fracción anterior.

V.- Conocer en arbitraje de los conflictos que para su resolución envíen las Juntas municipales.

VI.- Recibir en depósito y registrar los Reglamentos Interiores de Trabajo; y,

VII.- Las demás que les confieran las leyes y los reglamentos.

Por lo que correspondía a la Junta Federal de Conciliación y Arbi

traje en Pleno, conocía en conciliación de las diferencias de carácter individual o colectivo que afectaran de una manera general a las industrias o trabajos diversos de jurisdicción federal, y si las partes no llegaban a un arreglo conocía de dichos conflictos en arbitraje. Conocía también en conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos, fueren o no de jurisdicción federal, suscitados entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, cuando afectaban dos o más entidades federativas. El Pleno se avocaba en conciliación y arbitraje a los conflictos que surgían en relación con el contrato colectivo que hubiere sido declarado obligatorio cuando debía regir en más de una entidad federativa. Cuidaba de la integración y funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación, comunicando instrucciones a los miembros de dichas Juntas para el mejor desempeño de su cometido. También decidía en definitiva sobre las cuestiones de competencia y aprobaba o desaprobaba, en su caso, los reglamentos interiores de trabajo, teniendo la facultad de expedir el reglamento interior de la Junta, así como informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias en el funcionamiento de la Junta, sugiriendo las medidas que debieran dictarse para corregirlas.

Las atribuciones para el Pleno de las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, eran casi las mismas en su respectiva jurisdicción.

Respecto de los grupos especiales de dichas Juntas, las atribucio

nes de los grupos de la Junta Central eran más amplias que las otorgadas a los grupos de la Junta Federal.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala que el funcionamiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se rige por las disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, estableciendo las facultades y obligaciones para el Pleno y los grupos especiales de ambas autoridades en iguales términos.

El Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene las siguientes facultades y obligaciones, de acuerdo con el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo:

- I.- Expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.
- II.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta.
- III.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.
- IV.- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas especiales sustenten tesis contradictorias.

V.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación, y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento.

VI.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y,

VII.- Las demás que les confieran las leyes.

Los cambios que se observan respecto de esta disposición y la de 1931, consisten en el hecho de que la nueva ley facultó al Pleno para conocer del recurso de revisión, así como para uniformar los criterios de las Juntas cuando las especiales sustenten tesis contradictorias.

Las facultades y obligaciones que la nueva ley otorgó a las Juntas Especiales, tanto locales como federales, son las siguientes:

Art. 616.- Las Juntas especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en la rama de la industria o de las actividades representadas en ella.

II.- Conocer y resolver de los conflictos a que se re-

fiere el artículo 600, fracción IV, que se suscitan en el lugar en el que se encuentren instaladas.

III.- Practicar la investigación y dictar la resolución a que se refiere el artículo 503.

IV.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos.

V.- Recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores.

VI.- Las demás que les confieran las leyes.

De igual forma, la innovación consistió en la obligación que se le impone a la Junta Especial de investigar y dictar las resoluciones respectivas al pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo (art. 503); así como también la facultad que se le concede para conocer del recurso de revisión.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- 1.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 2.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 3.- La Reforma Procesal de 1980.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

1.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció en su capítulo IV del Título Noveno (Art. 511 a 543), el procedimiento que debía seguirse ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos de trabajo.

Se iniciaba el procedimiento presentando el trabajador la reclamación ante la Junta respectiva, misma que era turnada al grupo especial correspondiente a efecto de señalar día y hora para la celebración de una audiencia de CONCILIACION Y DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, que tendría lugar dentro del tercer día siguiente, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparecía.

Una vez notificado el demandado, en ese mismo acto se le hacía entrega de la copia de la demanda. El día y la hora señalada para la celebración de la mencionada audiencia, debían comparecer personalmente el patrón y el trabajador o bien por medio de representante legalmente autorizado.

La etapa conciliatoria se desarrollaba de la siguiente manera:

Comenzaba el actor exponiendo su reclamación, es decir lo que pedía, y la causa que tenía tal reclamación, para enseguida contestar el demandado lo que a sus intereses convenía. Ambas partes podían replicar y contrarreplicar brevemente.

De no existir conciliación entre las partes, la Junta procuraba avenirlos proponiendo, a través de su Presidente o Auxiliar, la solución que a su juicio era propia para terminar el litigio, previa consulta con los demás integrantes de la Junta.

Si las partes llegaban a un acuerdo, la solución propuesta ponía fin al conflicto. Del acta en que constaba el arreglo convenido se entregaba copia a las partes y el convenio aprobado por la Junta tenía todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiendo llevarse a efecto por los trámites de ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta.

En caso contrario, de no existir conciliación entre las partes, - la Junta declaraba terminada la etapa conciliatoria para pasar al arbitraje, previniendo a ambas partes para que formularan su demanda y su contestación.

Si el actor no comparecía a la etapa de demanda y excepciones, o resultaba mal representado, se le tenía por inconforme con todo arreglo y se tenía por reproducido su escrito de demanda, exponiendo el demandado su contestación. Si era el demandado quien no comparecía, se señalaba nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, con el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si en esa segunda ocasión tampoco comparecía. De ser así o resultar mal representado, se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, según lo disponía el artículo 517 del citado ordenamiento.

Si comparecían ambas partes a la etapa de arbitraje, exponía el actor su demanda y el demandado su contestación, refiriéndose éste a todos y cada uno de los hechos comprendidos en el escrito de demanda - afirmándolos, negándolos o expresando los que ignore por no ser propios.

De existir reconvenición, la Junta abría nuevamente un período conciliatorio a efecto de avenir a las partes. Si las partes estaban con-

formes con los hechos y la controversia se reducía a un punto de derecho, la Junta oyendo a ambas partes dictaba resolución, de ser necesario en la misma audiencia.

En el período de recepción de pruebas, las partes ofrecían las que pretendían fueran desahogadas por la Junta, debiendo concretarse a los hechos de la demanda y su contestación. Concluido el ofrecimiento, la Junta, o el grupo especial en su caso, acordaba respecto de la admisión y desechaba las que estimaba improcedentes e inútiles, no admitiendo más pruebas a excepción de las que se refirieran a hechos supervenientes o que tuvieran por finalidad probar la tacha de testigos.

Las pruebas que por su naturaleza no podían ser desahogadas de inmediato o que requerían una diligencia previa, eran propuestas por las partes en la audiencia de pruebas, en la que exhibían los documentos u objetos ofrecidos para su defensa y presentando a los testigos o peritos que se pretendía fueran oídos.

Respecto de la prueba testimonial, el artículo 525, señalaba que si por enfermedad u otro motivo que la Junta estimara justo no pudiera algún testigo presentarse a la audiencia, podría recibírsele su declaración en su domicilio en presencia de las partes y de la de sus abogados, a no ser que atendiendo a las circunstancias del caso, la Junta creyera prudente prohibirles que concurrieran.

Para el desahogo de la prueba confesional, a petición de la parte contraria, la otra debía concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que se le formularan, a menos que la Junta lo eximiera por causa de enfermedad, ausencia u otra causa fundada o por calificar de impertinente el objeto con que se pida la comparecencia. Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado, la Junta tenía por contestadas en sentido afirmativo las preguntas formuladas por la contraria. Los miembros de la Junta podían preguntar libremente a cuantas personas intervinieran en la audiencia. El declarante debía responder por sí mismo, sin la presencia de su abogado, y sin auxiliarse de borrador de respuestas permitiéndosele la consulta de notas o apuntes cuando fuera necesario para auxiliar su memoria, a juicio de la Junta. Sus respuestas debían ser afirmativas o negativas agregando las explicaciones convenientes o solicitadas por la Junta. En caso de negativa para declarar o de hacerlo con evasivas, la Junta lo apercibía de tenerlo por confeso.

Terminado el desahogo de pruebas, y en ese mismo acto, podían alegar las partes o sus defensoras solamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones respecto a los hechos en los que no existía conformidad. Dichos alegatos podían ser orales, no excediendo de 30 minutos por cada parte y sin constar en el acta de audiencia, o escritos, dentro del término de cuarenta y ocho horas.

Formulados los alegatos, si la Junta no dictaba acuerdo para mejor proveer -en cuyo caso se acordaba la práctica de cualquier diligencia que se estimara conveniente para el esclarecimiento de la verdad-, se cerraba la audiencia por el Presidente o Auxiliar, declarando concluida la tramitación para dictar resolución y citando a las partes para presentar alegatos por escrito, debiendo entregarlos a la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Hecho lo anterior, el Auxiliar del Presidente formulaba un dictamen en que se hacía constar un extracto de la demanda y su contestación, así como las pruebas rendidas por las partes y los puntos resolutivos del laudo que se pronuncia, a juicio del Auxiliar que suscribía el dictamen.

El dictamen era formulado por triplicado a fin de entregar un tanto respectivo al representante del capital y del trabajo, anaxando el restante al expediente. Si éstos estaban conformes lo suscribían. En caso contrario formulaban necesariamente por escrito la opinión correspondiente a efecto de someterla a discusión. Si los representantes no concurrían a la Junta, se ponía el tanto que les correspondía del dictamen a su disposición en la Secretaría del grupo especial correspondiente, surtiendo los mismos efectos que si se hubiera entregado personalmente. De igual manera, si algún representante omitiera su opinión, se consideraba que se negaba a emitir su voto, por lo que

la decisión de la mayoría se tenía como decisión de la Junta.

Para la resolución definitiva de los asuntos en los diversos grupos especiales, el Presidente de la Junta fijaba día y hora para cada uno de los grupos especiales, con el fin de discutir y resolver los asuntos pendientes. El día y la hora señalado para cada grupo, se reunían en la Presidencia de la Junta los representantes del capital y del trabajo en unión del Auxiliar del grupo respectivo, quien debía tener todos los expedientes que se encontraran en proceso de resolución, procediéndose a la discusión de los asuntos en que hubiera discrepancia de opiniones. La Junta daba inicio con la lectura del dictamen del Auxiliar y de las opiniones suscritas por los representantes para tomar la votación correspondiente por el Secretario del grupo, entregando a éste el expediente para engrosar el laudo.

Si uno o ambos representantes no asistían a la audiencia de votación del negocio, pero hubieran formulado su opinión por escrito, éstas se tenían por reproducidas y eran tomadas en consideración como voto.

Si engrosado el laudo, alguno de los representantes del gobierno, del capital o del trabajo se negaba a firmarlo, una vez que era firmado por los otros dos representantes, era requerido para hacerlo por el Secretario del grupo especial tratándose del representante del ca-

pital o del trabajo; y si era el representante del gobierno quien se negaba a firmar, éste era requerido para hacerlo por el Secretario General. Si el representante a quien debía requerirse dejaba de asistir a la Junta, se le tenía como renuente a firmar el laudo y éste surtía sus efectos aun sin su firma, previa certificación de la Secretaria General de que no pudo ser requerido. Si el requerimiento fue hecho y el representante se negaba a firmar el laudo, éste surtía sus efectos como si hubiera sido firmado por el representante.

2.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En su Capítulo V del Título Catorce, la Ley Federal del Trabajo de 1970, establecía el procedimiento a seguir para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, en los artículos 751 a 781.

Se facultaba al trabajador para que acudiera ante la respectiva Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando consideraba violado alguno de sus derechos consagrados en el artículo 123 Constitucional o en la Ley antes mencionada.

Recibida la demanda, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se presentó, el Pleno o la Junta señalaban día y hora para-

la celebración de una audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIO -
NES, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arre-
glo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no -
concurría a dicha audiencia.

La primera audiencia se dividía en dos etapas:

a).- Conciliatoria. En ésta, la Junta trataba de que las partes -
llegaran a un acuerdo con el cual, en caso de lograrse, se daba por -
concluido el asunto y una vez que dicho convenio era cumplido en sus -
términos se archivaba el expediente como totalmente concluido.

b).- Período de arbitraje. En esta etapa la parte actora ratifica
ba su escrito de demanda y la parte demandada procedía a dar contesta-
ción a la demanda.

Dentro de la primera audiencia podía suceder que alguna de las -
partes no concurreniera a la misma, o bien que ninguna de ellas asistie-
ra. En este último supuesto, y de acuerdo con el artículo 756, el expa-
diente era archivado hasta nueva promoción. Si alguna de las partes no
concurría al período conciliatorio, se le tenía por inconforme con to-
do arreglo y se pasaba al período de arbitraje (Demanda y Excepciones).
En esta etapa, si no comparecía la parte actora, su demanda era ratifi-
cada de oficio por la Junta; en caso contrario, es decir si era la par-
te demandada quien no comparecía a la audiencia de Demanda y Excepcio-
nes, se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, pero

otorgándola el derecho de ofrecer pruebas en contrario.

Al término de la primera audiencia, la Junta señalaba día y hora para la celebración de una audiencia de ofrecimiento de pruebas que debía realizarse dentro de los diez días siguientes, de acuerdo con lo establecido por el artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo.

En esta segunda audiencia, las partes ofrecían las pruebas que estimaban convenientes a fin de que el actor probara sus acciones o bien que la parte demandada justificara sus excepciones.

Los lineamientos a seguir en esta audiencia los establecía el artículo 760 del mencionado ordenamiento. Así, primeramente se señalaba que si concurría una sola de las partes, ofrecería las pruebas que estimara pertinentes, mismas que deberían estar referidas a los hechos contenidos en la demanda y su contestación y que no hubieren sido confesados por las partes, acompañando los elementos necesarios para su desahogo. Si alguna de las partes no concurría a la audiencia de ofrecimiento de pruebas, perdía su derecho a ofrecer las que a su parte correspondían. Y si ninguna de las partes comparecía, la Junta concedía un término de cuarenta y ocho horas para que presentaran sus alegatos por escrito.

Si se ofrecía la prueba confesional, cada parte podía solicitar -

que su contraria concurren personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas. La Junta ordenaba se citara a los absolventes, con el apercibimiento de tenerlos por confesos de las posiciones que les fueran articuladas si no concurrían el día y hora que se había señalado. Si las partes ofrecían la prueba testimonial, debían indicar los nombres de los testigos así como los domicilios, solicitando de la Junta su citación.

Si se ofrecía la prueba pericial, debía indicarse la materia sobre la que versaría el peritaje -la reforma procesal de 1980 señalaría además el objeto, lugar y período que debe comprender-, previniendo a las partes para que presentaran a sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas. Cada parte exhibía los documentos que ofrecía como prueba.

El artículo 760, se refería concretamente a las siguientes pruebas: documental, testimonial, confesional y pericial. No obstante el artículo 762, señalaba que eran admisibles todos los medios de prueba.

Una vez concluido el ofrecimiento de pruebas, la Junta resolvía sobre su admisión, desechando las que estimaba improcedentes o inútiles, no admitiendo más pruebas a menos que éstas estuvieran referidas a hechos supervenientes o a probar las tachas de testigos; señalándose en el mismo acto fecha y hora para la audiencia de recepción de las

pruebas, que debía celebrarse dentro de los diez días siguientes.

Desahogadas las pruebas, se otorgaba a las partes un término de - cuarenta y ocho horas para presentar sus alegatos por escrito. Trans - currido el término para la presentación de los alegatos, de oficio el - Auxiliar declaraba cerrada la instrucción y dentro de los diez días si - guientes formulaba un dictamen, el cual debía contener, de acuerdo con el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo:

- a).- Un extracto de la demanda y su contestación.
- b).- El señalamiento de los hechos controvertidos y los acredita - dos por las partes.
- c).- Una enumeración de las pruebas ofrecidas y de las que se hu - bieran recibido.
- d).- Un extracto de los alegatos.
- e).- Las conclusiones que se deducan de lo alegado y lo probado.

Emitido el dictamen, se agregaba al expediente, entregando copia - a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, asantando razón en autos el Secretario del día y hora en que se hacía - entrega de las copias a los representantes, así como de la negativa de éstos a recibirla, si la hubiera.

Posteriormente, el Presidente de la Junta citaba a los represen - tantes a una audiencia de discusión y votación del dictamen, que debía

celebrarse dentro de los diez días siguientes al en que se hubieran entregado las copias del dictamen a los representantes. En esta audiencia, se daba lectura al dictamen pudiendo acordar la Junta, a petición de cualquier integrante de la misma, que se practicaran las diligencias pertinentes para el esclarecimiento de la verdad. El Presidente ponía a discusión el negocio y el resultado de las diligencias practicadas, si se hubieran realizado, para que una vez terminada la discusión se procediera a la votación declarando el Presidente el resultado, según lo disponía el artículo 774 de la mencionada Ley.

Dentro de los seis días siguientes a la audiencia de discusión y votación, el Secretario debía engrosar el laudo, el cual, de conformidad con el artículo 780 del citado ordenamiento, debía contener:

- a).- Lugar, fecha y Junta que lo pronunciaba.
- b).- Nombres y domicilios de las partes, de sus representantes, - abogados y asesores.
- c).- Un extracto de la demanda y su contestación.
- d).- La ennumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas hacía la Junta.
- e).- Un extracto de los alegatos.
- f).- Las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas - que le servían de fundamento.
- g).- Los puntos resolutivos.

Engrosado el laudo, el Secretario recogía las firmas de los inte-

grantes de la Junta que votaron en el negocio.

3.- La Reforma Procesal de 1980.

La Reforma Procesal de 1980, establece un procedimiento ordinario para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no se haya señalado una tramitación especial en la Ley. Tal procedimiento queda comprendido en el Capítulo XVII del Título Catorce (Artículos 870 a 891) del mencionado ordenamiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda formulada por escrito y expresando los hechos en que funde el actor sus peticiones-, ante la Oficina de Partes o Unidad Receptora de la Junta competente, quien la turnará al Pleno o a la Junta Especial que correspondiera, para que dentro de las veinticuatro horas siguientes a partir de la recepción de la demanda se dicte un acuerdo señalando día y hora para la celebración de una audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, la cual deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se recibió la demanda, según lo disponen los artículos 871 al 873.

En el mencionado acuerdo, se ordena la notificación personal a las partes con diez días de anticipación a la audiencia, entregando al

demandado copia del escrito de demanda con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas si deja de concurrir a la audiencia. De no cumplirse con este término de diez días, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la primera audiencia.

El segundo párrafo del artículo 873, impone a la Junta la obligación de señalar al trabajador o a sus beneficiarios, cuando sean actores, las irregularidades contenidas en la demanda, previniéndolos para que las subsanen en un término de tres días, señalándoles los defectos u omisiones en que hubieren incurrido. Sin embargo, tal precepto no señala cuál sería la sanción para el caso de no desahogarse tal prevención, provocándose así una institución vacía y sin trascendencia.

La primera audiencia para la que son citadas las partes, se inicia con la comparecencia de las mismas, y si alguna estuviere ausente podrá intervenir en el momento en que se presente, hasta antes de que la Junta haya dictado su acuerdo.

El artículo 876 señala el desarrollo de la etapa conciliatoria, a la que deberán acudir personalmente las partes sin abogados patronos, asesores o apoderados, exhortando la Junta a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio mismo que, de realizarse, dará por ter

minado el conflicto toda vez que el convenio celebrado entre las partes y aprobado por la Junta, produce todos los efectos inherentes a un laudo. A fin de que las partes puedan conciliarse, éstas de común acuerdo pueden solicitar por única vez la suspensión de la audiencia - la cual se reanudará dentro de los ocho días siguientes.

De no llegar las partes a un acuerdo, se les tiene por inconformes con todo arreglo y se pasa a la etapa de demanda y excepciones, debiendo comparecer personalmente las partes y en la que el actor expondrá su demanda ratificándola o bien modificándola y precisando los puntos petitorios. Expuesta la demanda, el demandado procede a dar contestación a la misma en forma oral o por escrito, oponiendo sus excepciones y defensas y refiriéndose a todos los hechos de la demanda afirmandolos, negándolos o expresando los que ignore cuando no sean propios. Ambas partes pueden replicar y contrarreplicar brevemente, no obstante que en la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje no lo toman en cuenta, produciéndose únicamente el retraso innecesario del procedimiento. Si el demandado reconviene al actor, podrá éste contestar de inmediato o solicitar la suspensión de la audiencia.

La audiencia a que se ha hecho mención, se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes, situación que no ocurría antes de la reforma procesal. Si a dicho período de demanda y excepciones no comparece el actor, se le tiene por reproducido en vía de demanda su escri-

to inicial. Si es el demandado quien no concurre, se tendrá la demanda por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Concluido el período de demanda y excepciones, se pasará al de ofrecimiento y admisión de pruebas. En éste, el actor ofrecerá sus pruebas relacionadas con los hechos controvertidos, para enseguida el demandado ofrecer las que a su parte correspondan, pudiendo ambas partes objetar las ofrecidas por la contraria. El actor y el demandado pueden ofrecer nuevas pruebas siempre que éstas se relacionen con las ofrecidas por la parte contraria y que aun no se haya cerrado el período de ofrecimiento, en cuyo caso sólo se admitirán las pruebas referidas a hechos supervenientes o de tachas. Terminado el ofrecimiento, la Junta resolverá sobre las pruebas que admita y las que deberán ser desechadas.

En el mismo acuerdo que dicta la Junta admitiendo las pruebas, se señala día y hora para la audiencia de desahogo de las mismas en la que se procederá a desahogar todas las pruebas que en el momento se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y enseguida las del demandado. Si alguna prueba faltara por desahogar por no estar debidamente preparada, la audiencia se suspenderá para reanudarla dentro de los diez días siguientes, pero si las pruebas pendientes por desahogar fueran copias o documentos solicitados por las partes, la audiencia no se suspenderá, pues la Junta requerirá

a la autoridad o funcionario omiso para que le remita dichas copias o documentos solicitados.

Desahogadas las pruebas, en la misma audiencia podrán las partes formular sus alegatos. Hecho lo anterior, procederá el Secretario a certificar que no quedan pruebas pendientes por desahogar, para que de oficio el Auxiliar declare cerrada la instrucción y formule por escrito, dentro de los diez días siguientes, el proyecto de resolución en forma de laudo, el que deberá contener: un extracto de la demanda y su contestación, réplica y contrarréplica y de la reconvención y contestación si hubiere existido; los hechos controvertidos; la relación de las pruebas admitidas y desahogadas; las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven de lo alegado y lo probado y los puntos resolutivos, de conformidad con lo establecido por el artículo 885 de la Ley de la materia.

Del proyecto de laudo se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, pudiendo éstos solicitar la práctica de las diligencias que no se hayan realizado por causas no imputables a las partes o cualquiera otra diligencia que se juzgue conveniente para esclarecer la verdad. Transcurrido el término de ocho días, señalado para el desahogo de las pruebas que no se hayan realizado o de las diligencias solicitadas, o bien desahogadas las mismas, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y vota -

ción del proyecto de laudo. En esta sesión se dará lectura al proyecto de resolución, poniendo el Presidente a discusión el negocio y procediendo a la votación para declarar el resultado.

Si el proyecto de resolución se aprobara, será elevado a la categoría de laudo y será firmado por los miembros de la Junta. En caso de ser modificado o adicionado, el Secretario redactará el laudo de acuerdo con lo aprobado, haciendo constar el resultado en acta. Una vez engrosado el laudo, el Secretario procederá a recoger las firmas de los integrantes de la Junta que votaron en el negocio y turnará el expediente al actuario para que éste proceda a notificar el laudo personalmente a las partes.

El artículo 891 establece: "Si la Junta estimara que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes". Tal precepto corresponde al artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cambiándose el monto de la sanción, pues en esta última la multa era de cien a mil pesos.

El procedimiento establecido por la Reforma Procesal de 1980, ha variado en relación con el contemplado en la Ley Federal del Trabajo-

de 1970 y la de 1931, conservando al mismo tiempo aspectos contenidos en estas dos últimas legislaciones.

Así, la fase conciliatoria que al amparo de las leyes de 1931 y de 1970 se desarrollaba con la audiencia de demanda y excepciones, - con la reforma procesal se desenvuelve junto con las etapas de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

En las leyes de 1931 y 1970 se presentó el problema de definir - si la demanda del trabajador podía formularse mediante comparecencia o tendría que ser necesariamente por escrito. La reforma procesal de 1980, consagró de manera expresa la obligación para el actor de formular la demanda por escrito entregando tantas copias como demandados - haya.

Con la reforma procesal, no es necesario que el trabajador sepa el nombre de su patrón ni su calidad jurídica, toda vez que basta con indicar la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en que prestó o presta su trabajo y la actividad a que se dedica el patrón para que se tenga por integrada la relación con quien resulte responsable de dicha fuente de trabajo. Presentada la demanda se impone la obligación a la autoridad de proveerla dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora en que se reciba.

La reforma procesal de 1980, amplía el término de 15 días para la

fijación de la primera audiencia, que en la Ley de 1931 era de 3 días y en la de 1970 de 10. Se aumenta también el término de 3 días que señalaba la legislación anterior por el de 10 días antes de la audiencia para notificar al demandado.

La Ley de 1931 destacaba al máximo la importancia de la conciliación, estableciendo que la comparecencia de las partes a la etapa conciliatoria podía ser personal o por medio de representante legalmente autorizado, situación que no es contemplada por la Ley de 1970. La reforma procesal establece en forma expresa la comparecencia personal de las partes al período conciliatorio sin abogados patronos, asesores o apoderados.

La reforma procesal introdujo una innovación por lo que se refiere al planteamiento de demandas incompletas, obscuras o deficientes por parte del trabajador o sus beneficiarios, imponiendo a la Junta la obligación de señalar los defectos u omisiones en que se haya incurrido.

La Ley de 1970, en su fracción IV del artículo 753, prevenía que el actor expondría su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos y en el caso de que demandara el pago de salarios o indemnizaciones debía indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Esta última situación ya no es requerida en la re -

forma procesal.

En la legislación vigente, la incomparecencia de las partes a la audiencia de demanda y excepciones no suspende el procedimiento, lo que no sucedía en la Ley de 1970 que en su artículo 756 señalaba que la no comparecencia de las partes producía el archivo del expediente hasta nueva promoción.

La Ley de 1970 establecía que si el actor en su exposición ejercitaba acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta estaba obligada a señalar nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones en la que el actor no podría ejercitar nuevamente distintas acciones. En la reforma procesal desaparece tal obligación para la autoridad laboral, con lo que se coloca en estado de indefensión a la parte contraria, lesionando seriamente sus intereses.

La Ley de 1931 introducía la réplica y la contrarréplica en forma breve para ambas partes en el período conciliatorio. La Ley Federal del Trabajo de 1970 contempla a dichas figuras jurídicas en la etapa de demanda y excepciones, quedando igual en la reforma procesal de 1980. Sin embargo, en la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje no toman en cuenta la réplica y la contrarréplica, produciendo solamente el retraso innecesario del procedimiento.

La reforma procesal señala los medios de prueba con una mejor - sistemática, concentrando en un sólo capítulo los preceptos del sistema probatorio.

La Ley de 1931 establecía, por lo que se refiere a las pruebas, una sola audiencia que comprendía tres etapas: ofrecimiento, admisión y desahogo de las mismas. La Ley de 1970 estableció una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, dejando el desahogo en una etapa aparte. La reforma procesal reunió a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas con la de conciliación, demanda y excepciones, y dejando el desahogo de las pruebas para una audiencia posterior.

Respecto al ofrecimiento de las pruebas, la Ley de 1931 señalaba en el artículo 522 que las partes ofrecerían en su orden (primero el actor e inmediatamente después el demandado), las pruebas que pretendieran ser desahogadas por la Junta. En la Ley de 1970 las partes podían ofrecer pruebas independientemente de su orden. La reforma procesal de 1980, en su fracción I del artículo 880 retorna a la redacción de la Ley de 1931.

En la Ley de 1970, al igual que la reforma de 1980, se permite que las partes ofrezcan nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento.

La fracción II del artículo 880 de la reforma procesal, presenta una innovación en relación con la legislación anterior al señalar que en caso de que el actor necesite ofrecer nuevas pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse diez días después, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

El artículo 527 de la Ley de 1931, facultaba a la Junta para eximir al absolvente del desahogo de la prueba confesional por causa de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado o por calificar de fútil e impertinente el objeto con que se pedía la comparecencia. Esta facultad fue eliminada de la Ley de 1970 así como en la reforma de 1980.

En relación con el desahogo de las pruebas, la reforma procesal introdujo la protesta legal de conducirse con verdad, protesta que no existía en las anteriores legislaciones.

La Ley de 1970, consignaba en forma dispersa la audiencia de desahogo de pruebas. La legislación vigente reglamenta dicha audiencia de manera precisa en el artículo 884.

Por lo que se refiere a los alegatos, la Ley de 1931 señalaba que éstos podían ser orales o por escrito; en la Ley de 1970 los ale-

gatos necesariamente debían ser presentados por escrito; la reforma procesal retorna a la Ley de 1931, toda vez que es omisa al no señalar si deben presentarse en forma escrita, dejando en libertad a las partes para formularlos en forma oral o bien, por escrito.

Finalmente, y por lo que corresponde al procedimiento de resolución, la Ley de 1931 al igual que la de 1970 establecían un procedimiento sumamente amplio, con la consecuente pérdida de tiempo para las partes. La reforma procesal contempla tal procedimiento de resolución con una mejor técnica jurídica dando celeridad al mismo.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA. El Derecho del Trabajo en México, en su aspecto sustantivo y procesal, nace realmente con el Artículo 123 - - Constitucional.

SEGUNDA. Al amparo de la Reforma Procesal de 1980, se agilizó el procedimiento ordinario al concentrarse en una sola audiencia las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, mismas que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y 1931 se desarrollaban en diferentes audiencias.

TERCERA. A fin de lograr que el procedimiento laboral sea más ágil, deben ser eliminadas la réplica y la contrarréplica toda vez que dichas figuras jurídicas en la actualidad sólo producen un retraso innecesario en el procedimiento.

CUARTA. La Reforma Procesal de 1980, retoma aspectos contenidos en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

QUINTA. Las normas del Derecho Procesal del Trabajo han evolucionado hasta presentar en la actualidad un marcado proteccionismo hacia la clase obrera, por ser ésta la clase económicamente débil.

SEXTA. En la Reforma Procesal de 1980 se quebranta el principio de paridad procesal, al obligarse a las autoridades laborales a constituirse en Juez y parte.

SEPTIMA. La Reforma Procesal de 1980, tiende a hacer efectiva la justicia en favor de la clase obrera, sin embargo

el Derecho laboral no debe ser un derecho unilateral favorece -
dor de ninguna clase en particular, sino un derecho imparcial -
coordinador de las relaciones existentes entre el trabajo y el
capital, independientemente de la clase a la que se represente.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Acosta Romero, Miguel.
Derecho Laboral Bancario.
México, 1988; Ed. Porrúa, S.A.
- 2.- Barajas Montes de Oca, Santiago.
Derecho del Trabajo.
México, 1983; Ed. U.N.A.M.
- 3.- Barajas Montes de Oca, Santiago.
Manual de Derecho Administrativo del Trabajo.
México, 1985; Ed. Porrúa, S.A.
- 4.- Bórquez, Djed.
Crónica del Constituyente.
México, 1985; Ed. Textos de la Revolución Mexicana.
- 5.- Brisaño Ruiz, Alberto.
Derecho Individual del Trabajo.
México, 1985; Ed. Harla.
- 6.- Calderón, José María.
Génesis del Presidencialismo en México.
México, 1972; Ed. El Caballito.
- 7.- Casanova Alvarez, Francisco.
México: Economía, Sociedad y Política.
Tomo I. México, 1985; Ed. U.N.A.M.
- 8.- Cavazos Flores Baltazar.
El Derecho Laboral en Iberoamérica.
México, 1981; Ed. Trillas.
- 9.- Cavazos Flores, Baltazar.
35 Lecciones de Derecho Laboral.
5a. ed.; México, 1986; Ed. Trillas.
- 10.- Córdova, Arnaldo.
La Ideología de la Revolución Mexicana.
9a. ed.; México, 1981; Ed. ERA.
- 11.- Dévalos, José.
Derecho del Trabajo I.
México, 1985; Ed. Porrúa, S.A.

- 12.- De Buen Lozano, Néstor.
Derecho del Trabajo.
Tomo I, 6a. ed.
México, 1986; Ed. Porrúa, S.A.
- 13.- De Buen Lozano, Néstor.
El Sindicalismo Universitario y otros temas Laborales.
México, 1982; Ed. Porrúa, S.A.
- 14.- De Buen Lozano, Néstor.
La Reforma del Proceso Laboral.
2a. ed.; México, 1983; Ed. Porrúa, S.A.
- 15.- De la Cueva, Mario.
Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I, 4a. ed.
México, 1960; Ed. Porrúa, S.A.
- 16.- De la Cueva, Mario.
El Nuevo Derecho del Trabajo.
2a. ed.; México, 1981; Ed. Porrúa, S.A.
- 17.- De la Cueva, Mario.
La Idea del Estado.
2a. ed.; México, 1980; Ed. U.N.A.M.
- 18.- De la Torre, Francisco.
Introducción a la Legislación Laboral.
7a. ed.; México, 1987; Ed. Mc. Graw-Hill.
- 19.- Garizurieta González, Jorge.
Ensayo de la Programación del Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México.
2a. ed.; México, 1981; Ed. Grijalbo.
- 20.- Gómez González, Arelly.
El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios.
México, 1977; Ed. Porrúa, S.A.
- 21.- Gómez Lara, Cipriano.
Teoría General del Proceso.
México, 1983; Ed. U.N.A.M.
- 22.- Guerrero, Euquerio.
Manual de Derecho del Trabajo.
15a. ed.; México, 1986; Ed. Porrúa, S.A.

- 23.- Leal, Juan Felipe.
La Burguesía y el Estado Mexicano.
8a. ed.; México, 1972; Ed. El Caballito.
- 24.- López Díaz, Filiberto.
Conveniencia de Incorporar algún Recurso a la Ley Federal del Trabajo.
México, 1979; Ed. Jus.
- 25.- Mendieta y Núñez, Lucio.
El Derecho Precolonial.
México, 1967; Ed. Porrúa, S.A.
- 26.- Rocha Bandala, Juan Francisco.
La Competencia en Materia Laboral.
México, 1975; Ed. Cárdenas.
- 27.- Ross Gámez, Francisco.
Derecho Procesal del Trabajo.
2a. ed.; México, 1986; Ed. Cárdenas.
- 28.- Ross Gámez, Francisco.
Ley Procesal del Trabajo Comentada.
México, 1985; Ed. Cárdenas
- 29.- Ross, Stanley.
Historia Documental de México.
Tomo II; México, 1984; Ed. U.N.A.M.
- 30.- Ruiz de Chávez, Alberto.
El Derecho Colectivo del Trabajo.
México, 1979; Ed. Popular de los Trabajadores.
- 31.- Ruz Avila, Emilio.
Antecedentes Históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro País y su Naturaleza Jurídica.
México, 1988; Ed. Guadarrama.
- 32.- Tapia Aranda, Enrique.
Derecho Procesal del Trabajo.
4a. ed.; México, 1972; s.e.
- 33.- Tena Suck, Rafael.
Derecho Procesal del Trabajo.
2a. ed.; México, 1987; Ed. Trillas.

- 34.- Trueba Urbina, Alberto.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
5a. ed.; México, 1980; Ed. Porrúa, S.A.
- 35.- Zarco, Francisco.
Historia del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857).
México, 1956; Ed. F.C.E.

LEGISLACION

- 36.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
México, 1987; Ed. Talleres Gráficos de la Nación.
- 37.- Ley Federal del Trabajo.
México, 1931; Ed. Jarris.
- 38.- Nueva Ley Federal del Trabajo.
México, 1970; Ed. Porrúa, S.A.
- 39.- Ley Federal del Trabajo de 1970. (Reforma Procesal de 1980).
3a. ed.; México, 1985; Ed. Porrúa, S.A.

DICCIONARIOS, DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES.

- 40.- Palomar de Miguel, Juan.
Diccionario para Juristas.
México, 1981; Ed. Mayo.
- 41.- Revista "El Foro".
No. 2; México, 1946; s.e.
- 42.- Revista "Lecturas Jurídicas".
No. 39; México, 1969; s.e.

- 43.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente (1916 - 1917).
Tomo I; México, 1960.
- 44.- Diario de los Debates Período Ordinario.
XLVII Legislatura. Tomo III, No. 18, año III.
- 45.- Diario de los Debates Período Ordinario.
LI Legislatura. Tomo I, No. 40, año I.
México, 1979.
- 46.- Manual de Organización.
Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
México, 1983; s.e.
- 47.- Temario de Derecho Procesal del Trabajo.
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
México, 1985; Ed. Talleres Gráficos de la Nación.
- 48.- Conclusiones de la IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México, 1979; s.e.

IMPRESOS MONEZ

DONCELES 56-A ESQ REP DE CHILE

COL. CENTRO Z.P. I

(A UNA CUADRA ESTACION METRO ALLENDE)