



301809
63
24
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**“LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO BUROCRATICO”**

T E S I S

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

Primer Revisor: Lic. Jorge Estudillo Amador

Segundo Revisor: Lic. Eduardo Boyoli Martín del Campo

México, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi Esposa

**Que ha tenido la paciencia y sabiduría
de esperar, de ser la mujer ideal y la
madre que todo hijo suele soñar.**

A mis Hijos

**Frutos de la misma semilla, retoños
de amor que cubren su sueño con
la inmensidad de la noche e inundan
la casa de alegría a plena luz del día.**

A mis Sobrinos

**Pensando que vean en mí su guía
y camino, su brazo amigo deseando
que encuentren un mundo mejor de
como lo encontraron.**

en Memoria
A mi Padre

**Que donde quiera que se encuentre
sienta orgullo de haberme dado la
vida.**

A mi Madre

**De sigilosa mirada, cuya edad se ha
convertido en tiempo y este mismo
en distancia que es la misma que
separa al niño creciendo del hombre
emergido.**

INDICE

PAGINA

| | |
|-------------------|---|
| Introducción..... | 1 |
|-------------------|---|

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, ASI COMO SUS LEYES REGLAMENTARIAS VIGENTES EN DIVERSAS EPOCAS

| | |
|---|----|
| a) Epoca Colonial..... | 1 |
| b) Huelgas de Cananea y Río Blanco..... | 9 |
| c) El Triunfo de la Revolución y la Creación de la Oficina de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento y Colonización e Industria en el Período de Don Francis- co I. Madero..... | 11 |
| d) Proyecto del Artículo 123 Constitucional..... | 11 |
| e) Aprobación del Artículo 123 Constitucional..... | 19 |
| f) Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 27 |
| g) Ley Federal del Trabajo de 1970 y Reformas Constitucio- nales..... | 29 |
| h) Reformas a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980..... | 36 |

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS Y LEGISLATIVOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

| | |
|--|-----------|
| a) Antecedentes Históricos..... | 39 |
| b) Comisión del Servicio Civil..... | 41 |
| c) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión..... | 42 |
| d) Creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional..... | 48 |

CAPITULO III

LA AUTOCOMPOSICION

| | |
|--|-----------|
| a) La Autocomposición..... | 55 |
| b) La Conciliación..... | 59 |
| c) El Procedimiento de Conciliación en Materia Civil..... | 64 |
| d) La Conciliación en Materia Laboral..... | 68 |

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

| | |
|---|-----|
| a) El Procedimiento Laboral Burocrático..... | 73 |
| b) El Procedimiento Laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje..... | 84 |
| c) Marco Comparativo del Procedimiento Laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..... | 93 |
| | |
| Conclusiones..... | 101 |
| | |
| Bibliografía..... | 103 |

INTRODUCCION

La elaboración del presente trabajo, pretende contribuir en la consolidación de los aspectos sociológicos y políticos, en virtud de grandes análisis y estudios por los juristas, se busca la clasificación e interpretación respecto del tema que se aborda.

Lo anterior en virtud que a lo largo de los años las normas jurídicas dentro de los procedimientos han proliferado en forma avasalladora dando por consecuencia modificaciones de las normas, nuevas leyes y reglamentos, muchas veces se da la apariencia de que las normas se cambian por meras cuestiones insustanciales, pero es evidente que resulta necesario la regularización de éstas, en razón de que es tan frecuente que año con año los litigantes, así como los estudiosos del derecho tienen que modificar sus sistemas y su metodología en la aplicación de las normas, asimismo se ha denotado que en el marco legal han surgido nuevas disposiciones y se han reformado enumerables de las cuales ya estaban en vigor, se hace necesaria una revisión profunda de por lo menos un aspecto como lo es el objetivo del presente trabajo, dado el mundo jurídico en el cual se desenvuelve esta gran nación.

Por lo que al tratar de rescatar el aspecto conciliatorio que se lleva a cabo en los diferentes procedimientos que se aplican en la Legislación Mexicana, es tratar que el mismo se aplique debidamente a efecto de que las controversias puedan ser dirimidas de manera más pronta, tratando con ésto de contribuir para alcanzar el progreso jurídico de acuerdo a los valores históricos que identifican a nuestra sociedad, motivo por el cual se pretende con esta modesta investigación la adecuada instrumentación de los

objetivos que en el presente trabajo se plasman como lo es la conciliación dentro del procedimiento jurídico elemento esencial en todos los órdenes el cual conforma un nuevo marco de actuación tratando de evitar el litigio.

Ahora bien, el presente trabajo que se expone nace de una labor planeada y concretada, la planeación se ha dirigido en base a nuestro crecimiento jurídico para lograr la consecución de los objetivos centrales emanados de nuestra legislación, la cual se ha concretado con la elaboración de nuevas normas y regularización de las mismas.

Sin embargo, como consecuencia de los rápidos y vertiginosos cambios que se han dado en nuestro sistema jurídico el presente trabajo se elaboró con el propósito de exhibirlo tal y como se da en la actualidad respondiendo a los lineamientos de un marco normativo encabezado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y materializado en los diferentes preceptos que en el presente trabajo se detalla.

Así, a partir de la investigación desarrollada se definen los logros y los problemas detectados que permiten actualizar la legislación para que se alcancen los objetivos deseados.

En suma, este trabajo pretende presentar el conjunto de lineamientos y objetivos para cumplir con el procedimiento jurídico en sus diferentes ramas a fin de mantener vigente nuestra legislación, así como que sirva de apoyo para que futuras generaciones tengan un antecedente de las diferentes etapas por las cuales se tuvo que pasar para llegar a una legislación actualizada.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, ASI COMO SUS LEYES REGLAMENTARIAS VIGENTES EN DIVERSAS EPOCAS

- a) Epoca Colonial**
- b) Huelgas de Cananea y Río Blanco**
- c) El Triunfo de la Revolución y la Creación de la Oficina de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento y Colonización e Industrias en el Período de Don Francisco I. Madero**
- d) Proyecto del Artículo 123 Constitucional**
- e) Aprobación del Artículo 123 Constitucional**
- f) Ley Federal de Trabajo de 1931**
- g) Ley Federal de Trabajo de 1970 y Reformas Constitucionales**
- h) Reformas a la Ley Federal de Trabajo en el año de 1980**

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, ASI COMO SUS LEYES REGLAMENTARIAS VIGENTES EN DIVERSAS EPOCAS

A) EPOCA COLONIAL

Previo a la creación de nuestro histórico artículo 123 Constitucional, que es, conquista de una revolución es necesario remontarnos a nuestros antecedentes históricos, para encontrar en ellos cuáles fueron las causas y motivos que originaron una revolución y que tuvo como fruto el nacimiento de un nuevo derecho "El de Trabajo", y como punto de partida de este trabajo debo avocarme a lo que sucedió en la época precolonial donde hay poco que indicar en cuanto que no existía una normatividad en las condiciones de trabajo hasta antes de la llegada de los conquistadores, hasta la época colonial.

Cuando los aztecas fueron derrotados por los conquistadores en el año 1521, empezó la colonización de la Nueva España, los Españoles se apoderaron de la ciudad de Tenochtitlan lugar que quedó destruido y en ruinas, donde los muertos abundaban, "los indios enfermos, hambrientos y derrotados se dolían de su situación y estaban a la expectativa de su futuro", en donde los antiguos dueños fueron obligados a residir en barrios que rodeaban a la nueva urbe española, donde los indígenas fueron explotados por los caciques de las comunidades, posteriormente fueron utilizados como esclavos, además de ser saqueados y robados por los Españoles en cuanto a sus pertenencias en oro, con el tiempo los conquistadores crearon otras formas para sacar provecho de nuestros indios como fueron las encomiendas. (1)

(1) Historia de México, Tomo 4, J. García Lacroix, Salvat Editores de México, S.A., 1974, pág. 72.

LA ENCOMIENDA

Al agotarse la riqueza móvil de la Nueva España como el oro, se procedió al repartimiento de la riqueza inmóvil como fue el servicio de los indios, tierras, aguas y pensiones, entonces se crearon las encomiendas que tenían únicamente el propósito de asegurar el trabajo de los indios a favor de los conquistadores, o con el pretexto de ser evangelizados, también de las encomiendas tenían grandes beneficios los frailes y los funcionarios eclesiásticos. (2)

Una vez que los conquistadores lograron someter a los indígenas, a través de la fuerza de las armas, y que los sometieron a la obediencia del Rey, se procedió a estructurar las relaciones entre ellos y los españoles, a través de disposiciones legislativas "Leyes de Indias, se dieron por iniciativa de los reyes católicos con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas por parte de los encomenderos, (3), dicha normatividad ya estipulaba:

- 1) La duración de las horas de trabajo.**
- 2) La jornada de ocho horas expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajarán ocho horas repartidas convenientemente.**

(2) José Dávalos, Constitución y Nuevo Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 1991, pág. 26

(3) Idem, pág. 26

- 3) Los descansos semanales originalmente establecidos por motivos religiosos, también el Emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenamiento que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos, ni días que guardar, a su vez Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III que indica que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen las jornales.

- 4) El pago del séptimo , cuyos antecedentes los encuentran en la Real Cédula de 1605 sobre alquiler de indios en lo conducente, dice la Real Cédula que les dé (a los indios) y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado en dinero y no en cacao, ropa vestimenta ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo , fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les a de descontar cosa alguna de la paga, ni retenerlos más tiempo del referido.

- 5) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Destaca Vázquez que Felipe II, el 8 de julio de 1576 (Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación) ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinario, sin que le faltara cosa alguna, sin engaño o fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague a los

chasquia y correos, en mano propia y sin dilación (Ley XXI, Título XVI, Libro III) también con respecto a la puntualidad el pago se puede citar la Ley IX, Título XV, Libro XI, dictado por Felipe III el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde, la obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley de 26 de mayo de 1609 de Felipe III (Ley VII, del Título XIII, Libro III) que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo, además el español que así lo hiciera, sin multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

- 6) La tendencia a fijar el salario, cita Vázquez la disposición dictada en enero de 1576, por el Virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacaoas al día como salario a los indios macehuales la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta y sus casas a los indios ocupados en los ingenios, y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijando en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas y maíz cocido.
- 7) La protección de la mujer en cinta, visible en la Ley de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la Corona, para discutir la protesta que los domingos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios, allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

- 8) La protección contra labores insalubres y peligrosas, en la Ley XIV, del Título VII, del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos, el propio Carlos V ordena el 12 de septiembre de 1533 "que no pasará de dos arrobas la carga que transportarán los Indios y que se tomarán en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.
- 9) El principio procesal "VERDAD SABIDA" que operaba en favor de los indios por disposición de la Ley, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.
- 10) El principio de casas higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla en marzo de 1790 que, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante dice así "Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberen de la intemperie con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto destinará otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.
- 11) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparecen consagrados en el "Bando sobre la Libertad", tratamientos y jornales de los indios en las haciendas" dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785.

En lo conducente dice "Los amos están en obligación de mantener a los GAÑÁNES el tiempo de sus

enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ello o por la edad se inhabilitaren, y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso y se los apuntarán como si hubiesen trabajado. (4)

Una vez transcritas las Leyes de Indias, haciendo un análisis de las mismas leyes vigentes en la Época Colonial, se puede detectar que el propósito de estas leyes era eminentemente social, pero que desafortunadamente para los indígenas, fue letra muerta, ya que por diversos intereses de los colonizadores no les convenía aplicarlas en beneficio de nuestros indígenas. Ahora bien, si bien es cierto que dichas leyes en la época colonial fueron letra muerta, las mismas tenían un alto contenido social, y pienso que nuestros constituyentes de 1917 sí se inspiraron en dicho ordenamiento para legislar en materia laboral y crear nuestro artículo 123 Constitucional, ya que en aquella época se hablaba de una jornada máxima de trabajo de ocho horas, como actualmente lo contempla nuestra constitución en su fracción I; así como los de descanso que prevé nuestra fracción IV, del mismo ordenamiento. Asimismo, nuestra Constitución habla en su fracción V de la protección a la mujer durante su embarazo como lo contempla la Ley de Indias.

Igualmente, nuestra Carta Magna prevé lo referente al salario, tal como se legisó en la época colonial con el propósito de proteger al indígena en ese aspecto, también en aquella época se legisó para proteger a los indígenas en cuanto a las labores insalubres y peligrosas, así como lo estipula la fracción XXIX de nuestra constitución a través de la Ley del Seguro Social.

(4) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1981, págs. 266, 267 y 268

EPOCA INDEPENDIENTE

Que inició a través del movimiento armado que encabezó don Miguel Hidalgo y Costilla en el año de 1810 y que se consumó en el año de 1821, ocupando el cargo de Emperador de México, Agustín de Iturbide, obviamente lo más destacado de esta época, fue el decreto de abolición de la esclavitud dado por Miguel Hidalgo en la Ciudad de Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, en esta época pocos fueron los logros específicamente en materia laboral, ya que una de las prioridades en ese momento eran las de identidad nacional y para ello "La Constitución publicada el 4 de octubre de 1824, se propuso más bien fines de estabilidad política; era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como Nación Soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias europeas; los países de Sudamérica le habían otorgado ese reconocimiento de inmediato, pues habían padecido problemas semejantes" y podíamos concluir mencionando de una forma genérica que ni "La Constitución centralista de 1836 (7 Leyes Constitucionales) y de 1843 (Bases Orgánicas) ni el acta de Reforma de 1847, que retornaba al régimen federal, otorgando beneficio alguno a los hombres que vivían de su Trabajo". (5)

EPOCA DEL PORFIRIATO

En esta dictadura que duró más de 30 años, no se pueden negar los grandes logros de esa época ya que se creó una infraestructura en materia de comunicaciones, postal, telefónica y telegráfica además obras en materia portuaria, en los Estados de Veracruz, Tampico y Salinacruz, asimismo crearon bancos que

(5) Idem, págs. 30 y 31.

hicieron posible el financiamiento en la agricultura, la minería, el comercio y la industria.

Por otra parte, el lado negativo de esta dictadura fue terrible el trato que se le dio al campesino como al trabajador, dados los compadrazgos de Don Porfirio dejó que proliferaran los latifundistas, ya que en esa época el territorio nacional estaba en manos de aproximadamente 840 hacendados, toda vez que los campesinos fueron despojados de sus tierras convirtiéndose en peones de las haciendas explotados por las tiendas de raya, y sometidos a la autoridad del amo con los procedimientos más crueles.

Entre los trabajadores era obvio también su descontento ya que estaban en la miseria porque el salario que devengaban era de 25 centavos, que era similar al que se pagaba a fines de la Colonia que era de dos reales.

Los descontentos no se dejaron esperar, el proletariado al servicio del capital inició su organización defensiva, empezando a crear sociedades mutualistas de lucha obrera, así lograron formarse más tarde los círculos de obreros libres con el objeto de velar por los intereses del trabajador.

El 28 de septiembre de 1905 en la Ciudad de San Luis Missouri, Ricardo Flores Magón con un grupo de correligionarios (Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, suscriben el programa del partido Liberal Mexicano, que consistía en una política antirreleccionista, antimilitarista, libre pensador, anticlerical, laborista y agrarista, además demandan una jornada máxima de ocho horas, salario mínimo de un peso, garantías para la

vida y la salud del trabajador, prohibición del trabajo infantil, descanso dominical indemnización por accidente, y pensión a los obreros que hubiesen agotado sus energías en el trabajo, esta serie de postulados vinieron a despertar la conciencia de la clase trabajadora, a tal grado que en casi todas las zonas febriles de la República se organizaron centros obreros para hacer efectivas sus demandas. (6)

B) HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO

Los grandes movimientos obreros ocurridos en ese tiempo pusieron de manifiesto la fuerza que iba adquiriendo las organizaciones de trabajadores que fueron las Huelgas de Cananea y Río Blanco.

El primer movimiento ocurrió en Cananea, Sonora a fines de enero de 1905, donde los mineros de la compañía minera de cobre realizaron un movimiento de protesta porque reclamaban mejores salarios y trato igual al que se daba a los mineros yanquis.

La compañía rechazó las demandas, y cuando los mexicanos realizaban una manifestación de protesta fueron recibidos a balazos, mientras se hacían venir soldados yanquis para someter a los trabajadores mexicanos cuyos dirigentes (Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y otros fueron aprehendidos y encarcelados en San Juan de Ulúa.

(6) Feliciano Calzada Pasos, Derecho Constitucional, Editorial Heria, 1989, págs. 96 a 99.

El otro movimiento que en Río Blanco en el año de 1906 un grupo de obreros de las fábricas textiles de Atlixco y Puebla se declaran en huelga como protesta en contra de un reglamento impuesto a los trabajadores que ya se estaban organizando, el clausulado de ese reglamento era doloso y con el único propósito de explotar todavía más a los trabajadores, el cual además prohibía toda organización obrera.

El Presidente Díaz dispuso que el conflicto se resolviese mediante un arbitraje el cual resultó favorable a los industriales y obligaba a los obreros a reanudar inmediatamente su trabajo, esto hizo que la huelga tomara caracteres francamente rebeldes, y como los obreros de Río Blanco fueron recibidos a balazos al dirigirse a la fábrica prendieron fuego a la tienda de raya, al saber esto el Presidente Díaz ordenó que las fuerzas federales reprimieran en forma sangrienta la inquietud obrera. (7)

En resumen estos movimientos fueron los chispazos que motivaron al pueblo a crear una revolución, ya que la gente en esa época estaba cansada de ser explotada por los patrones; además de ser oprimidos y despojados de sus libertades, de sus y de sus tierras.

Estos acontecimientos fueron sumamente importantes y de gran relevancia, además de darnos un panorama veraz de la atmósfera reinante en los años previos al inicio de la revolución considerando por otra parte que el conocimiento histórico facilita la comprensión del tema que estamos desarrollando.

(7) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, págs. 5, 6, 7 y 8

C) EL TRIUNFO DE LA REVOLUCION Y LA CREACION DE LA OFICINA DE TRABAJO DEPENDIENTE DE LA SECRETARIA DE FOMENTO Y COLONIZACION E INDUSTRIA EN EL PERIODO DE DON FRANCISCO I. MADERO.

Don Francisco I. Madero, enfrenta al dictador Don Porfirio Díaz bajo el lema de Sufragio Efectivo No Reelección, lo que hizo que Don Porfirio se inquietara y pretendió encarcelar a Don Francisco I. Madero, quien a su vez lanza el Plan de San Luis Potosí, y en el mismo convoca a la ciudadanía a tomar las armas para derrocar a el Gobierno de Don Porfirio el día 20 de noviembre de 1910.

Así las cosas, triunfa Don Francisco I. Madero en las elecciones presidenciales "como primer paso social se expidió a iniciativa suya el Decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911, que crea la Oficina de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo" (8). Además comenta el Profesor Trueba Urbina que esta Oficina formuló contratos y tarifas en la Industria Textil, así como resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros, así como también tenía ya en Cartera el Presidente Madero, los primeros proyectos de Leyes Agrarias y del Trabajo.

D) PROYECTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Los ideólogos de la revolución hacían patente su preocupación por el mejoramiento de las condiciones sociales de los trabajadores en nuestro país, tal como lo manifiestan el Partido

(8) Idem. pág. 12

Liberal Mexicano proclamado en San Luis Missouri por los hermanos Flores Magón y un grupo de colegas como ya lo indicamos anteriormente. Don Francisco I. Madero insignia del movimiento, también simpatizaba con las ideas de estas organizaciones, por su parte, Don Venustiano Carranza tenía el compromiso con la clase obrera de redimirla en sus condiciones; así como las personas que en su momento lucharon en contra de la clase explotadora, y que hasta perdieron la vida por alcanzar mejores condiciones económicas por su trabajo, todos estos ideólogos debidamente conjuntados con los constituyentes dan el primer paso para el nacimiento de nuestro artículo 123 Constitucional.

En esa época de suma importancia fue la discusión del artículo 5º que un grupo de diputados constituyentes se interesó por la formulación de un estatuto a favor de los trabajadores y se adoptó la idea de integrar un artículo especial que comprendiera todas las cuestiones relativas al trabajo para que con toda amplitud y claridad se consignaran los derechos y garantías obreras y fue así como que presentado ante el Congreso el 13 de enero de 1917 el proyecto del artículo 123 Constitucional que indica los siguientes puntos en favor de la clase trabajadora:

1.- 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 construcción y reparación 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 menor que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana, para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

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

IV.- Por cada seis días de trabajo 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 material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres, honestas, 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, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá 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 cualquier 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 dieciséis años, y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquier otro centro de trabajo, que diste más de dos kilómetros de los centros de población, los patrones 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 destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

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

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

XVI.- Las leyes reconocerán como un derecho a los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.

XVII.- Las huelgas serán lícitas cuando, empleando 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.

XVIII.- 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.

XIX.- La diferencia a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formando por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno.

XX.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a 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.

XXI.- El patrón que despidiera 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 patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, el patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXII.- Los créditos de los trabajadores que se le adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.

XXIII.- De las deudas contraídas por los

trabajadores en favor de sus patrones o de sus asociados o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia.

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de 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 en 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, y

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

XXV.- Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de 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

XXVI.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando éstos las adquieran en propiedad en un plazo determinado. (9)

Apoyaron el proyecto de reformas: Dr. Miguel Alonso R., Cayetano Andrade. F.A. Borquez. Alfonso Cabrera. F. Castañeda. Cristóbal U. y Castillo. Porfirio del Castillo. Ciro B. Ceballos. Marcelino Cedano. Antonio Cervantes. Alfonso Cravioto. Marcelino Dávalos. Cosme Dávila. Federico Dimirán. Jairo R. Dyer. Enrique A. Enríquez. Juan N. Frías. Ramón Frausto. Reynaldo Garza. José F. Gómez. Fernando Gómez Palacio. Modesto González Galindo. Antonio Hidaigo. Angel S. Juandeo. Ignacio López. Amador Lozano. Andrés Magallón. José Manzano. Josafat F. Márquez. Rafael Martínez Mendoza. Guillermo Ordorica. Félix F. Palavicini. Leopoldo Payán. Ignacio L. Pesqueira. José Rodríguez González. José María Rodríguez. Gabriel Rojano. Gregorio A. Tello. Ascensión Tepal. Marcelo Torres. José Verastegui. Héctor Victoria. Jorge E. Vonvensen y Pedro R. Zavala.

(9) Idem. págs. 93, 94 y 94

E) APROBACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El artículo 123 Constitucional fue aprobado el día 23 de enero de 1917, en la Asamblea Legislativa de Querétaro, aprobada en mayoría por 183 votos, en sus 30 fracciones que contenían una basta gama de principios rectores del derecho laboral.

Artículo 123. El Congreso de la Unión y los Legisladores de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general, para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

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

IV.- Por cada seis días de trabajo 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 material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamentar a sus hijos;

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regutada como indica la fracción IX;

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 y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con

mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretende 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 lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por lo que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarias a la comunidad si las negociaciones estuvieren situadas dentro de poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayores de cien tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además en estos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de

los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar en las instalaciones de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas instrumentos de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayoría, garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

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

XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la

mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan, a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

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

XX.- La diferencia a 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 patrones y uno del Gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad, que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrón 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, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas, contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

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

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente, y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Los que estipulen una forma inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en 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 accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra, y
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en la Ley de Protección y Auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- La ley determinará los bienes que

constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de la formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se consideran de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular, y

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social as sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores, en propiedad, en plazo determinado. (10)

Finalmente debemos expresar que el precepto fue resultado de la convulsión social, dada en nuestro país, que rebasó a los ideólogos del movimiento armado, consiguiendo una adelantada normatividad en la materia, que nunca se pensó lograr tales alcances y beneficios.

El precepto en comento ha sufrido dieciséis adiciones y reformas desde su origen, siendo las más destacadas la promulgación del apartado "B" destinado a regular a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, reforma a la cual se aludirá con mayor detenimiento en otro apartado de nuestro trabajo.

(10) Idem, págs. 99 a 108.

F) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Es evidente que al quedar plasmados los principios o bases fundamentales a los cuáles se sujetaron las relaciones de trabajo, se logró poner la primera piedra para el desarrollo de la materia, sin embargo, aun quedaba un gran camino por recorrer, los preceptos constitucionales constituían derechos mismos de los obreros, pero como en el mismo dispositivo se señalaba, debían existir ordenamientos reglamentarios para facilitar la aplicación y su observancia.

En razón del propio texto del artículo 123, de los años de 1917 a 1929, proliferaron codificaciones laborales, que no tenían ninguna sistematización, provocándose con la pluralidad una verdadera confusión, los Gobiernos de las Entidades Federativas emiten las disposiciones de modo autónomo y distinto de las demás, y por otra parte, consignamos que la promulgación de esos instrumentos no en todos los casos fue en forma breve, ya que las circunstancias económicas y políticas del país no eran del todo propias, pues, la inestabilidad del régimen gubernativo creaban un clima de desconcierto, impidiendo el progreso inmediato de nuestra legislación laboral.

Debemos de destacar que en dicho período, se denotaron indicios de la necesidad de federalización de las normas laborales, como lo fueron tres circulares emitidas por la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, la primera el 23 de abril de 1926, en la cual se informaba en las Entidades Federativas que dicha Dependencia, a través de su Departamento de Trabajo, era la competente para conocer de los conflictos existentes entre trabajadores y patrones de la industria ferroviaria. El 10 de marzo de

1927, se emitió una segunda circular para fincar la competencia en los problemas surgidos en las industrias minera y petrolera en favor de la misma Secretaría, en ese mismo año, cinco días después, se emitió una tercera circular que colocaba en la misma situación a las empresas de la industria textil.

El Presidente Plutarco Elías Calles, dejaba ver un especial preocupación por lo que acontecía en materia jurídico laboral y su alta sensibilidad lo instaba a federalización de la Ley Reglamentaria para el Distrito y Territorio Federales en materia de trabajo, lo que contrarió abiertamente el texto constitucional.

Excediéndose el Ejecutivo en sus atribuciones, por lo cual ese intento no prosperó, sin embargo y con la misma motivación, fue durante su régimen que el 23 de septiembre de 1927, se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer de conflictos colectivos e individuales en zonas federales que abarcaron dos o más Estados, en empresas cuyo establecimiento requiera contrato o concesión federal y cuando hubiera sometimiento expreso a su competencia. Asimismo, en junio de 1928 se proyectó la reforma de la fracción X del artículo 73 y del 123 Constitucionales, para poder promulgarse una Ley Federal del Trabajo.

En julio de 1929, bajo el régimen del Presidente Emilio Portes Gil, se aprobaron las modificaciones a los preceptos mencionados, es decir, la fracción X del artículo 73 y su preámbulo, y la fracción XXIX del 123, Ambos de nuestra Constitución, facultándose al Congreso de la Unión, para legislar en materia de trabajo, federalizando sus disposiciones. Después de elaborarse y revisarse diversos proyectos, el 10 de julio de 1931 se somete a la aprobación de la Cámara de Diputados, la cual lo

aprueba por unanimidad el 4 de agosto del propio año, siendo sancionada favorablemente por la de Senadores el 13 de agosto de 1931, finalmente promulgándose el 18 de agosto de ese mismo año, por el Presidente Pascual Ortiz Rubio.

La ley en cuestión constaba de once títulos y podemos destacar de la misma, que definía los sujetos del derecho del trabajo, estatúa el principio de la libertad del trabajo y sus limitaciones, reglas comunes sobre prestación de servicios, el contrato individual y el Contrato Colectivo de Trabajo y sus formalidades, las horas de trabajo, descansos legales, salario mínimo, trabajo de mujeres y de menores, la necesidad de reglamentos interiores de trabajo las formas de modificación, suspensión o terminación de los contratos, reglamentaba los trabajos considerados como especiales, el principio de libertad sindical y el derecho de huelga, el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de Jurisdicción Federal y Local así como el procedimiento ante las, las autoridades del trabajo y un título sobre responsabilidad de funcionarios encargados de vigilar el cumplimiento de la ley y sanciones a patrones. (11)

G) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y REFORMAS CONSTITUCIONALES

Ante la evolución dinámica de la sociedad, el derecho se ve en la necesidad de actualizarse y una vez que se vieron las fallas operativas y aspectos sustanciales que requerían un especial tratamiento, el primero de abril de 1970, se publica una

(11) Luis Calderón Avelar, Ley Federal del Trabajo de 1931, Foro Laboral, págs. 90 y 94.

Nueva Ley Federal del Trabajo, que presentaba innovaciones importantes respecto de su antecesora, debiendo señalar por nuestra mente que en su época la Ley de 1931, cumplió brillante y eficazmente con el fin para el cual fue creada, los avances significativos que destacaremos son los siguientes: Que se pasó de un contrato libre a un contrato guiado por la ley, con los llamados derechos irrenunciables en favor de los trabajadores, ya que su objetivo como claramente se precisa en la propia ley, es el de configurar un ámbito de igualdad, favoreciendo a los desiguales, que resultan ser por lógica, los trabajadores. En este orden de ideas, la nueva Ley conceptualiza con mayor precisión los términos de trabajador, patrón, relación de trabajo intermediario y trabajador de confianza. En cuanto a la jornada de trabajo, estipula claramente los supuestos en que se regula el trabajo extraordinario y el trabajo en el día de descanso semanal o días festivos. Por lo que al salario, incorpora el concepto de salario integrado y regula normas protectoras y privilegios en favor de las percepciones de los trabajadores, incluyendo a su vez una estructura definida sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Se establecen los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, encausando de igual forma la función de la capacitación y el adiestramiento. Otorga reconocimiento y norma lo relativo a las invenciones y descubrimientos de los trabajadores con motivo de su trabajo. Establece en cuanto a prestaciones, las referentes a aguinaldo, prima dominical y vacaciones y su aumento progresivo, y la prima vacacional. Fortalece la regulación de trabajo de mujeres y menores incluyendo la protección a las mujeres en el período de gravidez delimita los trabajos especiales de acuerdo a sus características y las reglas específicas aplicables a ellos. Sobre el derecho colectivo del trabajo, complementa las disposiciones de la ley anterior, normando la libertad de coalición y robusteciendo los

principios en la materia, en especial en cuanto hace a los contratos ley, así como precisa los lineamientos de elaboración de reglamentos interiores de trabajo modifica los requerimientos para realizar la suspensión colectiva o la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, así como aspectos de las condiciones colectivas de trabajo y regula claramente el derecho de huelga. Amplía la protección al trabajador respecto de los riesgos de trabajo, creando un nuevo capítulo y fijando para el patrón determinadas prestaciones e indemnizaciones por dichos efectos. Respecto de las autoridades del trabajo, innova sobre la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, establece nuevos requisitos para el personal jurídico de ellas y los representantes que la integran y delimita los ámbitos competenciales.

En cuanto a lo sustantivo, dicha ley se continúa aplicando de una manera benéfica para los trabajadores, a quienes ha reportado mejoras, sin dejar de tener adecuaciones y acciones conexas que le han permitido continuar su desarrollo, como son la creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en 1972, el establecimiento de medidas para proteger la capacidad adquisitiva del salario, se marcan atribuciones para fijar los salarios mínimos profesionales a las Comisiones Regionales y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, introduce disposiciones sobre las autoridades del trabajo, todo esto en 1974 se modifican normas competenciales y se reforman en lo referente al aguinaldo y el pago de indemnización por muerte del trabajador en 1975, se adicionan disposiciones relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, la prevención de riesgos y la higiene en las empresas y se configura como delito el que el patrón no pague el salario mínimo. Con todo lo anterior, nos atrevemos a afirmar con orgullo que la legislación laboral mexicana, continúa a la vanguardia

en la materia, respecto del sector privado.

REFORMAS CONSTITUCIONALES AL ARTICULO 123 A PARTIR DE 1970:

Decreto de 9 de febrero de 1972, Diario Oficial de la Federación del 14 de febrero de 1972. Se reforma la fracción XII.

(Habitación para los trabajadores. Fondo Nacional de la Vivienda).

Decreto de 27 de diciembre de 1974, Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1974. Se reforman las fracciones II, V, XI, XV. (Igualdad jurídica de la mujer en el trabajo); XXV (gratuito para la colocación de los trabajadores); y XXIX (Servicios de guardería asignados al Seguro Social).

Decreto de 9 de febrero de 1975, Diario Oficial de la Federación del 6 de febrero de 1975. Se Adiciona la fracción XXXI (Ampliación de las ramas industriales de jurisdicción federal).

Decreto de 30 de diciembre de 1977, Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978. Se adiciona la fracción XII (Establecimientos de mercados y servicios); se reforma la fracción XIII (Capacitación o adiestramiento; y se adiciona la fracción XXXI (Se amplía la competencia federal, incluyendo en otros aspectos, las obligaciones patronales en materia educativa, de capacitación o adiestramiento, y de seguridad e higiene).

Decreto de 8 de diciembre de 1978, Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1978. Se adiciona un

párrafo inicial al artículo 123 (Derecho al Trabajo). (12)

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A PARTIR DE LA LEY DE 1970.

Decreto Diario Oficial del 24 de abril de 1972.
Se reforman y adicionan los artículos 97, 110, 136 al 151 inclusive y 782 (descuentos de los salarios, fondo nacional de la vivienda para los trabajadores).

Decreto Diario Oficial del 9 de enero de 1974.
Se reforman y adicionan los artículos 90, 97, 103, 103 bis, 110, fracción VII y 132, fracción XXVI. (Protección de la capacidad adquisitiva del salario. Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores).

Decreto Diario Oficial del 30 de septiembre de 1974. Se reforman los artículos 561, fracción V; 570; 571, fracciones I y II; 573, fracciones III y V. (Fijación de salarios mínimos); se adicionan los artículos 399 bis; 419 bis y 450, fracción VII (Revisión anual de los contratos colectivos y los contratos-ley, en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria); y fracciones VI y VII del 561 (Fijación del salario mínimo).

Decreto Diario Oficial del 23 de diciembre de 1974. Se reforman los artículos 531 (Procuraduría de la Defensa del Trabajo); 601 (Juntas Locales de Conciliación); 622 (Juntas de Conciliación y Arbitraje); 633; 637, fracción II (Presidentes de Juntas Especiales); 650, 656, 659, 660, fracciones V y IX, 661, 663, 668, 669,

(12) Lic. Juan B. Clemente Beltrán, Ley Federal de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Estíngue, Naucalpan, Edo. de México, pág. 31.

fracción I; 670 (Representantes de los Trabajadores y de los patrones en las Juntas); 674, fracción I (Jurado de Responsabilidades).

Decreto Diario Oficial del 24 de diciembre de 1974. Se reforman y adicionan los artículos 547, fracción VI; 600, fracción VI; 643, fracción IV; 890 (Obligación de denunciar las violaciones al salario mínimo general); y 891 (Penas correspondientes a las violaciones).

Decreto Diario Oficial del 24 de diciembre de 1974. Se reforma el artículo 95 (Salario mínimo profesional).

Decreto, Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974. Se reforman los artículos 5º, fracciones IV y XII; 133, fracción I; 154; 159; 166; 167; 170, fracción I; 423, fracción VII; 501, fracciones III y IV; se adiciona la fracción XXVII al artículo 132; el enunciado del título quinto se adiciona con un título quinto bis; se suprimen en su enunciado los capítulos I y II del título quinto; se derogan los artículos 168 y 169 (Igualdad jurídica de la mujer y derechos de preferencia en el trabajo).

Decreto, Diario Oficial del 7 de febrero de 1975. Se reforman el artículo 527 (Se amplía la competencia federal).

Decreto, Diario Oficial del 31 de diciembre de 1975. Se reforman los artículos 87 (aguinaldo), 501, fracciones III y IV (beneficiarios en riesgos de trabajo).

Decreto, Diario Oficial del 2 de julio de 1976. Se reforman y adicionan los artículos 28 (prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República); 97, fracción IV

(descuentos autorizados a los salarios mínimos); 103 bis (fondo y fomento de garantía para el consumo de los trabajadores); 121, fracción IV; 122; 127, fracción II (reparto de utilidades); 154; 156 (preferencia en el trabajo), 600, fracciones II, párrafo segundo, III, VII y VIII (juntas federales de conciliación); 606, párrafo tercero; 664 (creación de juntas especiales de la federal de Conciliación y Arbitraje fuera de la capital de la República).

Decreto, Diario Oficial del 30 de diciembre de 1977. Se adiciona un capítulo al título sexto, sobre "Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.

Decreto, Diario Oficial del 28 de abril de 1978. Se reforman los artículos 3º; 25; 132; 159; 180; 391; 412 (capacitación y Adiestramiento, y seguridad e higiene); 504 y 512 (aviso en casos de accidente) 523; 528 (capacitación y adiestramiento); 527 y 528 (competencia federal); 529 (competencia de las entidades federativas y su participación en materia de capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene); 537 al 539 (servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento); 676; 677 y 691 (violaciones a las normas de trabajo y sanciones correspondientes).

Se adiciona el título IV con el capítulo III bis, que comprende los artículos 153-A al 153-X (capacitación y adiestramiento); 512-A al 512-F (seguridad e higiene); 527-A 7 539-A Al 539-E (auxilio de las autoridades locales y unidad coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento); 539-F (agencias de colocaciones). (13)

(13) Idem. págs. 40, 41 y 42.

H) REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL AÑO DE 1980.

La Ley Federal de Trabajo de 1970 anteriormente analizada, presentaba deficiencias en materia procesal y era necesario una reestructuración de la misma, desembocando en las conocidas "Reformas Procesales de 1980" realizadas por decreto de 30 de diciembre de 1979, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980.

Dentro de las innovaciones y los aspectos relevantes que podemos destacar en esta reforma, debemos de mencionar los principios que rigen al proceso como son: la inmediatez gratuito, predominantemente oral, la sencillez en el proceso y la facultad de suplencia de la deficiencia en la demanda del trabajador.

Reformas Procesales de 1980. Decreto, Diario Oficial del 4 de enero de 1980. Se modifican los títulos catorce (derecho procesal del trabajo); quince (procedimiento de ejecución); y dieciséis (responsabilidades y sanciones). Se adiciona el artículo 47 (aviso de despido); y se derogan los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471.

Decreto, Diario Oficial del 30 de octubre de 1980. Se adiciona el título sexto, con un capítulo XVII (trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas por ley).

Decreto, Diario Oficial del 7 de enero de 1982. Se reforman los artículos 97, fracción III; 110, fracción III; 136; 141, fracciones IV, V y VI; y 143 (Fondo Nacional de la Vivienda para los

Trabajadores).

Decreto, Diario Oficial del 21 de octubre de 1982. Se adiciona con un artículo transitorio (salarios mínimos).

Decreto, Diario Oficial del 31 de diciembre de 1982. Se reforman y adicionan los artículos 570 (revisión de los salarios mínimos); 571 (fijación de los salarios mínimos por las comisiones regionales); 573 (fijación de salarios mínimos por la Comisión Nacional).

Decreto, Diario Oficial del 30 de diciembre de 1983. Se reforma el artículo 141 (relativo al INFONAVIT).

Decreto, Diario Oficial del 30 de diciembre de 1983. Se reforman los artículos 153-K primer párrafo; 153-P, fracción II; 153-Q, fracción VI; 153-T; 153-U primer párrafo, y 153-V, segundo párrafo (capacitación y adiestramiento); se reforman los artículos 538, 539 primer párrafo; 539-A, 539-B, primer párrafo; 539-C; 539-D y 539-E (consejos consultivos de capacitación y adiestramiento y servicio nacional del empleo).

Decreto, Diario Oficial del 13 de enero de 1986. Se reforman y adicionan los artículos 141, fracción I y 145 (INFONAVIT).

Decreto, Diario Oficial del 22 de diciembre de 1987. Se adiciona el artículo 74 con la fracción IX (elecciones ordinarias).

**Decreto, Diario Oficial del 21 de enero de
1986. (procedimiento para fijar los salarios mínimos. (14)**

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS Y LEGISLATIVOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- a) Antecedentes Históricos**
- b) Comisión del Servicio Civil**
- c) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión**
- d) Creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.**

CAPITULO II
ANTECEDENTES HISTORICOS Y LEGISLATIVOS
DEL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE

A) ANTECEDENTES HISTORICOS

Los trabajadores al Servicio del Estado no fueron incluidos en el texto original del artículo 123 Constitucional, entre los años 1917 y 1929, las legislaturas de las entidades federativas expedieron leyes de trabajo, en ejercicio de las facultades que concedía el preámbulo del artículo 123 Constitucional, algunos estados se ocuparon de la relación de los trabajadores al servicio de las entidades federativas.

Los Estados que reglamentaron las relaciones laborales con sus trabajadores, a través de las leyes de trabajo que implementaron fueron, Aguascalientes, 6 de marzo de 1928, Chiapas, 5 de marzo de 1927 y Chihuahua en 1922.

En esa época siempre fue polémico en: Determinar si el artículo 123 Constitucional era aplicable a la burocracia, y resolvió la Suprema Corte en el sentido de que los trabajadores al servicio del Estado no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores consignó el artículo 123 de la Constitución ya que tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en las relaciones que debían entre el poder público y los empleados que de él dependen". (15)

(15) José Dávalos. Constitución y Nuevo Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1191, pág. 66.

Ante estas circunstancias la lucha de los trabajadores al Servicio del Estado no fue fácil, se prolongó por muchos años, y comprende un largo período parte de la terminación de la etapa revolucionaria y continúa cuando se llega al período de reconstrucción de los gobiernos posrevolucionarios que permiten la emisión de la voz popular y de los diversos grupos que forman entre ellos la de los trabajadores al Servicio del Estado.

Los trabajadores públicos comienzan a organizarse, haciendo realidad algunas de las ideas de justicia, tanto tiempo perseguidas. Buscan fórmulas de auto defensa colectiva porque comprendieron que la verdadera fuerza radica en la unión.

Antes de invocar el primer reglamento dirigido a la burocracia, habría que considerar el injusto desamparo en que dramáticamente vivían, pues era un sector laboral amenazado constantemente con el cese injustificado y la reducción y cancelación de salarios. No existían escalafones, las designaciones se hacían arbitrariamente, el monto del salario estaba sujeto al capricho o al favor, que muchas veces se pagaba con la dignidad.

En el año de 1925 en el Gobierno de Don Plutarco Elías Calles, quien ante la intranquilidad de los trabajadores públicos, establece la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro pero esta primera tentativa del régimen fracasa en su propósito por no constituir un sistema integral, sino un esfuerzo aislado que satisfacía sólo una parte de las múltiples necesidades de los trabajadores del Estado. A partir de su expedición las Leyes de Pensiones sufren diversas modificaciones tendientes, en su mayor parte a extender la magnitud de las prestaciones incorporando el régimen de seguridad social a más trabajadores y también a más dependencias del sector público.

B) COMISION DE SERVICIO CIVIL

Ante el avance de conductas nepóticas en la administración pública, el Presidente Abelardo L. Rodríguez, expidió el día 12 de abril de 1934, un Acuerdo Administrativo sobre Organizaciones y Funcionamiento del Servicio Civil, que contenía normas a las que se sujetarían los funcionarios, al momento de otorgar los nombramientos a los trabajadores, y algo muy importante, establecía que la separación de un trabajador sólo podría llevarse al cabo cuando existiera una causa justificada. (16)

El mismo Acuerdo comprendía ocho capítulos, disposiciones complementarias y transitorios: por lo que se refiere al primer capítulo, trata sobre el servicio civil dentro del cual se consideraba a todas aquellas personas que desempeñaban empleos, cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión. Excluyendo a los: Secretario de Despacho, Jefes de Departamento, Oficiales Mayores, Subsecretarios, Secretarios Particulares y Servidumbre al servicio de los Funcionarios.

El capítulo tercero, señalaba los requisitos para ingresar al servicio civil, destacando los numerales siguientes:

Artículos 9º, 10, 11 y 12.- Para ser empleado o funcionario de los comprendidos en el Servicio Civil se requiere: Ser mexicano de nacimiento, mayor de 16 años y menor de 55, y tener además los conocimientos y prácticas necesarias para el desempeño del puesto de que se trate; no existe distinción de sexo y podrán trabajar los extranjeros mediante contrato; los empleados están divididos en categorías tales como: Profesionales, Subprofesionales,

(16) Diario Oficial de la Federación del 12 de abril de 1934.

Administrativos, Educacional, Servidumbre y Obreros con sus respectivas variantes.

Este Acuerdo tuvo una efímera duración ya que se le atacó de inconstitucional; se argumentó que conforme a la fracción I del artículo 89 de la Constitución, debía ser una ley y no un acuerdo la que regulara las relaciones laborales de los trabajadores al Servicio del Estado; coincidiendo con el cambio del Poder Ejecutivo, dejó de regir el Acuerdo, el 30 de noviembre de 1934. (17)

Es importante aclarar que durante los años de 1935 hasta el 5 de diciembre de 1938 cuando entró en vigor el primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores quedaron sin legislación, en consecuencia, en un desamparo total otra vez.

C) ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION

Fue hasta la época en que siendo Presidente de la República el General Lázaro Cárdenas, se da un curso más formal a las relaciones del Estado y sus trabajadores, al promulgar el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el día 27 de noviembre de 1938, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre del mismo año.

En efecto, a iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas y el Congreso de la Unión, expidió el mencionado Estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado

(17) Idem. pág. 67

creándose a favor de ellos preceptos proteccionistas y tutelares de los trabajadores en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, se crearon a favor de éstos los derechos de asociación profesional y huelga... (18)

El Estatuto de 1938, se compone de siete títulos, los cuales desglosaremos en su orden mencionado, los puntos que considero de mayor importancia y que han tenido trascendencia hasta la presente época.

El título primero "Disposiciones Generales", en sus artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º y 8º, señala que la presente ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los poderes legislativos, ejecutivo y judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios, y para todos los trabajadores al Servicio unos y otras, así como que trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes de la Unión un servicio, ya sea este material, intelectual o de ambos géneros dividiendo a los trabajadores federales en dos grupos: de base y de confianza.

Dispone que esta ley sólo regirá las relaciones entre los Poderes de la Unión, y los trabajadores de base, incluyendo a los trabajadores de confianza en la presente ley. Estableciendo que serán irrenunciabiles las disposiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores, insertando en su texto, el principio de supletoriedad en los casos no previstos por esta ley.

Título Segundo.- "Habla de los Derechos y

(18) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, año 1980, pág. 175.

Obligaciones individuales de los Trabajadores", en sus artículos 9º al 44, trata de que los trabajadores prestarán sus servicios por medio de nombramiento expedido por la persona facultada para hacerlo, el derecho de ejercitar las acciones derivadas de esta ley. En el caso de cambio de adscripción de un trabajador o trasladarse de un lugar a otro para prestar sus servicios, el poder a cuyo servicio se encuentre tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje correspondiente o el menaje de casa en los casos en que el traslado sea por tiempo indefinido; el siguiente punto es muy importante debido a que es logro de los trabajadores, porque señala la estabilidad de su empleo.

El cambio de funcionarios de una unidad burocrática no afectará a los trabajadores de base.

Establece una jornada máxima de 8 horas de trabajo diario, para el nocturno 7 horas, un día de descanso por cada seis días de trabajo, las mujeres tendrán derecho a un mes de descanso antes de la fecha aproximadamente de que se efectúe el parto, y de 2 meses después del mismo; las vacaciones se concederán 2 períodos anuales de diez días cada uno; a los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos, de servicios, por lo que se refiere al salario, éste será uniforme conforme a las categorías, estableciéndose sobre sueldos según las zonas económicas del país compensaciones adicionales, la inembargabilidad del salario.

Las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente: como proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, cumplir con los servicios médicos gratuitos, útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar su trabajo.

Suspensión y terminación de los efectos del nombramiento.

En el primer caso, se dará por enfermedad contagiosa la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o arresto por autoridad administrativa o judicial.

En el segundo caso es por las siguientes:

- I.- Por renuncia o abandono del empleo;
- II.- Por conclusión del término o de la obra para el que fue extendido dicho nombramiento;
- III.- Por muerte del trabajador;
- IV.- Por resolución discrecional del Tribunal;
- V.- Por incurrir en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, y
- VI.- Cuando falte por más de tres días a su trabajo sin causa justificada

En su Título Tercero habla de lo referente a la organización colectiva de los trabajadores, indicando los requisitos que regirán a éstos: así como en que casos intervendrá o se le dará conocimiento al Tribunal de Arbitraje de los actos de éstos.

La huelga señala dos tipos: La parcial y la general, siendo la primera la que se decreta contra un funcionario o grupo de ellos, de una unidad burocrática; y la segunda la que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión, estableciendo su procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje, así como habla de la prescripción, señalando los términos según el caso, como estará integrado el Tribunal de Arbitraje y su

procedimiento ante el mismo; así como su competencia, por último las medidas de apremio.

Este Estatuto reconoció una serie de derechos que hasta entonces sólo se habían manejado a nivel doctrinaria en diversos ordenamientos en forma por demás aislada. Entre esos derechos se encuentran los que reconocen la entidad de asalariados de los burócratas, la protección de la estabilidad a través de las restricciones a las facultades del Ejecutivo para nombrar o remover a sus trabajadores, la fijación del derecho de antigüedad y los mencionados anteriormente.

La vigencia del Estatuto de 1938 fue corta reduciéndose a escasos dos años de aplicación, sin embargo debe aclararse que el citado ordenamiento inspiró al legislador para continuar con la difícil y ardua tarea de regular las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

NUEVO ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION (1941)

Fue promulgado el 4 de abril de 1941, publicado en el Diario Oficial el 17 de abril de ese año, por el Presidente Manuel Avila Camacho, el cual derogó al anterior Estatuto de 1938.

El Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, sigue los mismos principios del Estatuto anterior, excepto en lo relativo a trabajadores de confianza, cuya nómina fue aumentada; sin embargo, se conserva la línea revolucionaria a el anterior estatuto en cuanto a la protección, tutela y

reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado.

A grandes rasgos, el estatuto contenía disposiciones tales como:

Definir al trabajador como toda persona que presta a los poderes legislativos y ejecutivo y judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

El artículo 3º del Estatuto consignaba que la relación jurídica de trabajo, se entiende establecida entre los poderes de la Unión y de las autoridades del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores.

Clasificaba a los trabajadores en dos categorías: base y confianza, excluyendo a estos últimos del estatuto.

Los artículos 7º y 8º., establecían la no renunciabilidad a los beneficios en favor de los trabajadores, consignadas en las disposiciones del estatuto; y que la Ley Federal del Trabajo sería de aplicación supletoria.

En subsecuentes artículos enumera los requisitos que deberían llenar los nombramientos de los servidores públicos, fijaba la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regulaba el salario, las obligaciones de los trabajadores, las causas de suspensión de los efectos de nombramiento, la organización sindical y el derecho a la huelga, estableció un Tribunal de Arbitraje para dirimir conflictos entre el Estado y sus servidores, así como el

procedimiento a seguir ante el propio Tribunal.

Este Estatuto tuvo reformas en 1947, sin alterar lo relativo a los trabajadores de confianza.

D) CREACION DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Los trabajadores federales no conformes con haber incluido lo relativo a su relación de trabajo con el Estado en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, siguieron presionando a fin de que plasmaran a nivel constitucional los derechos y obligaciones que le correspondían en razón de su clase.

Fue a instancia del Presidente Adolfo López Mateos que las aspiraciones de los burócratas se vieron satisfechas, toda vez que consideraron improrrogable determinar a los trabajadores al Servicio del Estado de un marco jurídico ubicado en el texto mismo de la constitución, presentó al Congreso de la Unión una iniciativa de adiciones al artículo 123 Constitucional, que una vez discutida y aprobada se publicó en el Diario Oficial del 5 de diciembre de 1960.

La inclusión de esta reforma y adición del apartado "B" del artículo 123 Constitucional es la fase culminatoria de este proceso evolutivo en pro de una legislación del trabajo burocrático.

En la exposición de motivos de la adición del apartado "B" en el artículo 123 Constitucional se dijo que los trabajadores al Servicio del Estado por diversas circunstancias no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 consigna para los demás trabajadores.

Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre, de allí que deba ser siempre legalmente tutelado.

De lo anterior, se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.

Exposición de Motivos de la Iniciativa para adiconar el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Cuando el Estado obre como poder público, sus servidores no están ligados a él por actos contractuales, pues en estos casos no tiene el carácter de patrono ni constituye un factor de la vida económica que se pueda asimilar al factor capital en relación con el factor trabajo. En cambio sí puede considerarse al Estado

como patrono en todas aquellas actividades de orden económico en que participa en la producción y que no constituyen ejercicio del poder público ni medios indispensables para este ejercicio. (19)

Como consecuencia de la reforma, el texto original del 123 se convirtió en el apartado "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El apartado "B" con sus catorce fracciones, se refiere a los empleados de los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y los Territorios Federales y sus trabajadores. (20)

La reforma del 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, a las bases sobre las cuales se regula el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, siendo exceptuados de este régimen de principios constitucionales los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, que se regirán por sus propias leyes.

La mayor parte de las fracciones del apartado "B" contienen disposiciones de carácter laboral, como son jornada de trabajo, descansos, vacaciones, sindicalización, huelga, etc., siendo de importancia especial las pautas que se señalen para la seguridad social del servidor público.

(19) De La Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 7a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1963, pág. 825

(20) Dávalos José, Necesidad de Reformar el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional para incluir en él a los Trabajadores de los Gobiernos Estatales y Municipales, Revista Facultad de Derecho de México, Tomo XXV, Nos. 97 y 98, UNAM, Enero-Junio 1975, pág. 65.

Ya se destaca el establecimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para dirimir los conflictos individuales, colectivos e intersindicales.

D) CREACION DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B", DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El 28 de diciembre de 1963 se publicó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, iniciando su vigencia al día siguiente de su publicación.

La Ley en cita, no entraña ningún cambio de fondo, se mantiene dentro de su esencia, de las ideas directrices de su contenido y se justifica en el ánimo de las comisiones encargadas de buscar la mayor claridad y exactitud de la misma en su aplicación.

La Ley recoge la experiencia de la operatividad del estatuto abrogado por la misma, el criterio jurisprudencial del actual Tribunal que lo aplica, contempla la más amplia perspectiva técnica en todos y cada uno de los problemas que aborda.

La Ley en comento se integra por diez capítulos, referentes a lo siguiente: disposiciones generales, derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares, del escalafón, de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo, de los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales, de las prescripciones, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, del procedimiento ante el mismo, de los medios de apremio y de la ejecución de los laudos, de

los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores, y de las correcciones disciplinarias y de las sanciones. Estas disposiciones suman un total de 165 artículos.

Haciendo especial mención, a las innovaciones, los mencionados en su primer artículo al puntualizar quienes tienen el carácter de trabajadores conforme a la nueva legislación incluyendo nuevos e importantes núcleos de empleados, especialmente de organismos descentralizados que hasta la fecha carecían de protección legal alguna.

Otro avance jurídico, es el referente al sistema escalafonario, cuyas bases están la eficiencia, la aptitud y la antigüedad en ese orden, asegurando a los trabajadores el reconocimiento de su capacidad y eficiencia, reduciendo esto en beneficio de la administración pública, ya que sus jerarquías serán con personal de mayor experiencia, idóneo y de merecimientos comprobados consolidando todo esto con la creación del Instituto de Capacitación de los Trabajadores del Estado en el que todos los servidores públicos encontrarían la oportunidad de consolidar y superar sus conocimientos y eficiencia.

En cuanto a lo que se refiere al Derecho Procesal se instituye el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, conservando su forma tripartita, con un tercer árbitro presidente.

En términos generales "sigue los lineamientos del primer estatuto mejorándolo en su leedor legislativa, sin embargo, no se protegen debidamente los derechos de la burocracia y la ejecución de los laudos es ineficiente, pues las multas a los

titulares..." no constituyen verdaderas medidas de apremio. (21)

El día primero de septiembre de 1982, el Presidente José López Portillo, anunció en sexto y último informe de gobierno la Nacionalización de la Banca.

Posteriormente el día 6 del mismo mes, se publicó en el Diario Oficial un Decreto confiriendo a los bancos expropiados la calidad de Instituciones Nacionales de Crédito, facultado un Consejo Consultivo de acuerdo al artículo 3º de proponer, "... en su oportunidad las normas conducentes a regir las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones de Crédito..." conforme a las disposiciones del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, permaneciendo entre tanto, regulada por el reglamento, sin menoscabo de los derechos y prestaciones de que actualmente disfrutan.

Adicionando la fracción XIII-Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución, que establece:

Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 regirá sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente párrafo (22), estas reformas a la constitución fueron enviadas por el ejecutivo a la Cámara de Diputados, el 21 de septiembre de 1982.

Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los

(21) Idem. pág. 189

(22) Diario Oficial de la Federación, de fecha 17 de noviembre de 1982.

Estados Unidos Mexicanos (23) fue enviada al Congreso de la Unión el día 29 de noviembre de 1983, por el C. Presidente de la República en uso de la facultad de iniciar una ley.

Teniendo esta ley por objeto fijar el marco jurídico de las relaciones laborales de los trabajadores bancarios con las instituciones de crédito.

(23) Diario Oficial de la Federación, de fecha 30 de noviembre, y cuya vigencia comenzó el día 1º de enero de 1984.

CAPITULO III
LA AUTOCOMPOSICION

- a) La Autocomposición**
- b) La Conciliación**
- c) El Procedimiento de Conciliación en Materia Civil**
- d) La Conciliación en Materia Laboral**

CAPITULO III

LA AUTOCOMPOSICION

Antes de hablar del tema de la conciliación en distintas áreas del derecho que se lleva a cabo, considero que es necesario tocar el tema de la autocomposición, que viene siendo una de las formas de componer el litigio, esta figura es un vocablo que difunde el autor italiano Francesco Carnelutti.

"La Autocomposición en sentido lato es la solución que al conflicto de intereses (litigio caracterizado por la pretensión de una de las partes, frente a la resistencia de la contraparte) proporciona uno de los dos contendientes; dicho de otra manera, es el arreglo al pleito proveniente de las mismas partes que tiene disposición de su derecho material". (24)

"En nuestro Sistema de Derecho Mexicano, aparte de la forma normal de terminar con los conflictos, existen varias formas anormales de solucionarlos, a las que también se les ha llamado figuras autocompositivas de litigio, algunas de ellas como la conciliación propiamente dicha que puede darse en el período preprocesal y postprocesal y algunas otras, que se dan dentro de la fase interprocesal fórmulas todas ellas de trascendental importancia para la Ciencia del Derecho Procesal". (25)

Ahora bien, existen varias formas para componer un litigio, como son:

(24) Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. Alcalá Zamora y Castillo Niseto, Editorial Porrúa, S.A. México, 1993. pág. 271.

(25) Francisco Rosas Gamez, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, Año 1991, pág. 269

- 1.- La Autotutela (solución unilateral del conflicto impuesta por uno de los interesados;
- 2.- La Autocomposición (solución del conflicto con la concurrencia de las voluntades de los sujetos interesados), y
- 3.- Heterocomposición (solución del conflicto, por voluntad de un tercero imparcial, de estas formas de composición del proceso la que nos interesa es la segunda y que ya definimos, y que tomamos del cuadro sinóptico del libro del maestro Cipriano Gómez Lara. pág. 24.

Y la autocomposición la divide en dos: unilateral y bilateral, la primera de ellas se da a través del desistimiento o del allanamiento, la de desistimiento puede ser de tres formas distintas, que son de la demanda de la instancia o la acción.

De la Demanda.- El desistimiento de la demanda es una actitud propia del actor por la que retira su escrito inicial de demanda antes de que haya sido notificado el actor.

De la Instancia.- El desistimiento de la instancia se da ya cuando el demandado fue llamado a juicio y se requiere del consentimiento del demandado, para que pueda proceder y surtir sus efectos el desistimiento del actor.

El desistimiento de la acción, que propiamente es de la pretensión, viene siendo propiamente la extinción del juicio, y esta figura se da sin el consentimiento del demandado, aquí nos encontramos frente una verdadera forma autocompositiva del litigio que opera dentro del proceso, pues una vez formulado tal desistimiento no puede entablarse un nuevo juicio para juzgar sobre

los mismos hechos en materia laboral el trabajador y el patrón, se pueden desistir en cualquier momento de la acción disfrutada dando por terminado el conflicto interprocesal.

De las tres figuras que se han venido analizando la que se puede considerar auténticamente es la del desistimiento de acción ya que por un lado en el desistimiento de la demanda como el demandado no ha sido llamado a juicio, el actor tiene la libertad para volver a demandar al demandado de nueva cuenta en un nuevo litigio, razón por la cual no se puede hablar de una composición del litigio, ahora bien, en el desistimiento de la instancia no obstante que para que se dé tiene que existir el consentimiento del demandado, esta no llega a resolver ni a solucionar el litigio, deja a las partes listas para replantearse otro proceso.

ALLANAMIENTO

El Profr. Cipriano Gómez Lara, conceptualiza el allanamiento en un sentido etimológico, allanarse viene de llano es decir, de plano y por lo tanto allanarse es ponerse plano, no ofrecer resistencia someterse pues a las pretensiones del contrario.

Explicado desde un punto de vista jurídico, el allanamiento es el acto por medio del cual el demandado en un juicio de contestación a la demanda interpuesta en su contra por el accionante, sometiéndose a las pretensiones del actor, pero sin reconocer al demandado los hechos específicos de la demanda que interpusieren en su contra.

Desde el punto de vista laboral el Allanamiento se da en diversos conflictos en esta materia, tanto en los artículos

876 y 878 que rigen la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, esta figura puede llegar a la realización de un convenio en el aspecto individual.

LA TRANSACCION

El Código Civil del Distrito Federal, define a la transacción en su artículo 2944 "Como el contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura, la "transacción es indudable la figura característica de autocomposición bilateral. Es decir, es un negocio jurídico a través del cual las partes encuentran mediante el pacto, mediante el acuerdo de voluntades la solución de la controversia o litigio. (26)

Nos encontramos que esta figura es muy cuestionada en el Derecho de Trabajo, ya que por medio de esta figura jurídica, las partes sacrifican cada una de ellas algo de sus derechos y pretensiones, pero no se puede negar el hecho de que muchos convenios que llevan acabo en las Juntas de Conciliación, principalmente el trabajador sacrifica alguna de las prestaciones a que tiene derecho para el efecto de llegar a un arreglo con el patrón a través de la transacción.

No obstante que algunos autores como (Rosenbere) han considerado a la Autocomposición como una figura anormal, para componer un litigio, ya que indica que la forma normal para resolver el litigio es la sentencia, actualmente las formas autocompositivas para resolver los negocios jurídicos son de suma importancia tanto para los particulares que lo inician, como para el

(26) Cipriano Gómez Lara, Teoría General del Proceso, Editorial Textos Universitarios, Año 1976, págs. 29, 30 y 31.

mismo Estado que tiene la necesidad de hacer llegar la justicia a los gobernados que se la demandan a través de sus diversos órganos jurisdiccionales, razón por la cual tuve el propósito de incluir en este trabajo el tema de la autocomposición, es por el hecho de que la conciliación cuando llega a tener éxito, o sea que a través de ella se resuelve un litigio, nos encontramos totalmente frente a una figura autocompositiva.

B) LA CONCILIACION

Es necesario antes de abordar el tema de la conciliación precisar qué es lo que se entiende por conciliación y conforme al Diccionario Jurídico Mexicano la "Conciliación es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas". (27)

La conciliación puede ser puramente privada, y se puede dar sin ningún representante de la autoridad, podríamos considerarla como una conciliación extrajudicial, pero existe otro tipo de conciliación también que es la conciliación judicial legal, en nuestro país, ambas son muy importantes, pero entraremos al estudio de la conciliación legal.

En consecuencia, manejando los anteriores conceptos al terreno jurídico, la conciliación es aquella función que se efectúa, ya sea por la autoridad jurisdiccional, ya por voluntad de las partes, pero con participación de la autoridad administrativa, esta

(27) *Ibidem.* pág. 568

Última también tiene una intervención muy importante, porque tiene como propósito evitar futuros conflictos, o bien a resolver los que ya se encuentran planteados.

La conciliación tiene como finalidad primordial evitar el litigio, al mantener entre las partes un clima de tranquilidad para que los interesados tomen conocimiento de la marcha procesal, y además en el encuentro directo entre los interesados, propicie el entendimiento para que a través de este alcanzar el gran objetivo del proceso laboral que es de que se consuma la conciliación, y una vez consumada ésta, representa un asunto que no distraerá innecesariamente la atención de las juntas ni exigirá mayores esfuerzos a las partes en conflicto, además de que al llevarse a cabo la conciliación, se favorece también la justicia pronta y expedita.

Ahora bien, es de suma importancia y trascendencia la conciliación en los asuntos de carácter colectivo, aunque no es el punto a tratar en este trabajo, no debo de omitir la finalidad que tiene la audiencia de conciliación en este tipo de asuntos, ya que al igual que en la audiencia de conciliación en asuntos individuales, en los asuntos de carácter colectivo debe de existir un ambiente apropiado entre los patrones y trabajadores, permitiendo conservar el equilibrio entre los factores de la producción armonizándolos, de tal forma que los problemas que existan no lleguen a la suspensión de labores, resolviéndolos de la mejor forma con la firma de los convenios correspondientes por medio del cual quedan cumplidas las demandas justas de los trabajadores a efecto de mejorar su salario.

Es necesario invocar en este trabajo lo que comenta el Maestro Alberto Trueba Urbina, en relación a la conciliación, como lo indica en su libro.

Para él, la conciliación ha significado un gran beneficio para la clase obrera, opina asimismo que la conciliación obligatoria impuesta en la reforma de 1941 da oportunidad a las partes en un conflicto a que solucionen amigablemente sus dificultades con la intervención activa de las autoridades de trabajo, ya que no sólo está en juego los intereses de las partes sino también del pueblo en general justificando la conveniencia de una tentativa de conciliación en tales casos.

La conciliación jurisdiccional u obligatoria, se presta por autoridad federal y local, teniéndose en especial consideración que de acuerdo con la organización y funcionamiento de las juntas de Conciliación y Arbitraje, se administra la justicia, en todos aquellos conflictos de naturaleza laboral y que han sido clasificados tradicionalmente en individuales y colectivos, ya sea que los inicialmente citados afecten intereses particulares o individuales determinados, o que los intereses en conflicto afecten derechos generales de las organizaciones obreras y en los que están en juego intereses económicos, cuando estos propongan la creación o modificación de las normas que regirán en lo futuro las relaciones entre trabajadores y patrones, por eso es que la organización jurisdiccional laboral se encuentra dividida administrativamente en dos organismos, uno de ellos que se avoca al conocimiento y decisión de los conflictos individuales y el otro cuya función es la resolución de los problemas económicos.

Es tradicional que en esta época llegemos a la conciliación en cuestiones meramente de carácter laboral donde tiene una amplia aplicación jurídica pero actualmente también se lleva a cabo en distintas áreas del derecho, en donde ha alcanzado la categoría de instancia obligatoria, como son el área civil donde tiene una gran importancia, para tal efecto, se le adicionan diversos

artículos al Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, además de que dichas adiciones tienen el propósito de modernizar el proceso en esta materia con aportaciones contemporáneas y doctrina procesal. Estas modificaciones se publicaron el día 10 de enero de 1986, en el Diario Oficial de la Federación, incorporando al Código de Procedimientos Civiles los artículos 272-A a 272-F, donde se incorporan como instancia obligatoria la audiencia previa de conciliación, además de que dichas modificaciones tiene otras finalidades.

Intentar la conciliación de las pretensiones y excepciones de las partes, como una forma de solucionar la controversia sin tener que agotar todo el proceso, evitando los gastos y costas, las dilaciones y las situaciones de incertidumbre que aquél trae consigo; 2º examinar y resolver tanto las condiciones de la acción como las excepciones y presupuestos procesales, a fin de sanear el proceso de los defectos relativos a la válida constitución y desarrollo de la relación jurídica procesal.

Con la audiencia previa de conciliación, incorporada al derecho civil, se favorece la justicia pronta y expedita.

LA CONCILIACION VOLUNTARIA

Hay distintas dependencias del Estado donde la conciliación es absolutamente voluntaria, y ofrece los servicios de conciliadores, aunque las partes no la hayan solicitado pero éstas son enteramente libres de aceptar o no este ofrecimiento, se considera que si las partes no aceptan la conciliación propuesta, es por completo inútil obligarlos a someterse a todo procedimiento.

En cambio, si las partes aceptan la competencia y llegan a tener confianza en la competencia de los servicios que ofrece el estado, y no surgiera ninguna dificultad entre las mismas, se llegan con beneplácito a tener éxito en los servicios de conciliación que ofrece el Estado.

En consecuencia, los servicios de conciliación que ofrece el estado a través de sus distintas dependencias deberán esforzarse por ganar la confianza, de todas aquellas personas que puedan necesitarlas y tratar de imponer su autoridad moral.

Actualmente, en la Procuraduría Federal del Consumidor se agota una instancia de conciliación.

En la Ley de la Procuraduría del Consumidor se haya fijado asimismo un breve procedimiento conciliador (A. 59 L.P.C.), el procedimiento se prevé para el caso de reclamaciones contra comerciantes, industriales, prestadores de servicios, empresas de participación estatal, organismos descentralizados y demás órganos del Estado.

En el derecho de trabajo burocrático, donde el órgano jurisdiccional competente es el tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los asuntos que ahí se substancian, la conciliación es voluntaria, no existe la conciliación judicial o legal, no obstante que dicho tribunal es social eminentemente.

La conciliación en materia de derecho Internacional Público es un medio de solución pacífica de controversias entre Estados caracterizado por la participación de comisiones especiales, creadas convencionalmente por las partes con anterioridad al surgimiento de la diferencia o posteriori, para

atender de manera esporádica cualquier caso concreto de conflicto, tiene por finalidad dilucidar la controversia y presentar un informe o acta que no es obligatorio para las partes. de esta suerte, la conciliación es un método intermedio entre los buenos oficios y la mediación, ya que es un recurso institucional entre el arbitraje y la Corte Internacional de Justicia, en la medida que el fallo de la mediación carece de fuerza obligatoria.

C) EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION EN MATERIA CIVIL

El procedimiento de conciliación en los juzgados de primera instancia del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, ésta se lleva a cabo en los diversos juzgados como son en materia civil, en materia de arrendamiento, inmobiliario, en materia familiar; no existe esta etapa de conciliación en materia concursal, así lo prevé la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

El artículo 61 del ordenamiento legal antes invocado nos indica "cada uno de los juzgados de lo civil del Distrito Federal tendrá:

- I.- Un Juez;
- II.- Un Secretario de Acuerdos;
- III.- Un Conciliador;
- IV.- Los Servidores Públicos de la Administración de Justicia que autorice el Presupuesto, y
- V.- Los pasantes de derecho, en cumplimiento de su servicio social, que le asigne el Pleno del Tribunal.

ARTICULO 62.- Para ser Secretario de Acuerdos o Conciliador en los juzgados de lo civil se requiere:

- a) Ser ciudadano mexicano;**
- b) Abogado con título registrado en la Dirección General de Profesiones;**
- c) Tener tres años de práctica profesional, contados desde la fecha de expedición del título, y**
- d) Tener buenos antecedentes de moralidad, a juicio del juez que lo nombre.**

El propósito de invocar estos artículos es con el fin de ver la gran importancia que tiene la conciliación en materia civil para a través de esta etapa previa de conciliación dar por terminados el mayor número de asuntos que sea posible.

PRIMERO.- Dentro de la estructura de cada juzgado existe un conciliador adscrito al mismo.

SEGUNDO.- El conciliador debe llevar ciertos requisitos primero estar bien preparado académicamente en segundo término tener conocimientos prácticos al estar el conciliador bien preparado técnicamente podrá lograr el objeto principal del conciliador es reducir las divergencias que existen entre los interesados hasta llegar a un punto que ofrezca posibilidades de solución.

TERCERO.- Existe una normatividad que hace obligatoria para las partes la etapa de la audiencia previa de

conciliación, de la misma se puede derivar un arreglo o convenio, que éste a su vez favorezca la justicia pronto y expedita.

El artículo 272 A, del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, nos indica el desarrollo de la audiencia previa de conciliación.

"ARTICULO 272-A. Una vez contestada la demanda y, en su caso, la reconvención, el juez señalará de inmediato fecha y hora para la celebración de una audiencia previa y de conciliación dentro de los diez días siguientes, dando vista a las partes que corresponde con las excepciones que se hubieren opuesto en su contra, por el término de tres días.

Si una de las partes no concurre sin causa justificada, el juez la sancionará con una multa hasta por los montos establecidos en la fracción II del artículo 62 de este código. Si dejaren de concurrir ambas partes sin justificación, el juzgador las sancionará de igual manera. En ambos casos el juez procederá a examinar las cuestiones relativas a la depuración del juicio.

Si asistieran las dos partes, el juez examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y luego se procederá a procurar la conciliación que estará a cargo del conciliador adscrito al juzgado. El conciliador preparará y propondrá a las partes, alternativas de solución al litigio.

Si los interesados llegan a un convenio, el lo aprobará de pleno si procede legalmente y dicho pacto tendrá fuerza de cosa juzgada.

En caso de desacuerdo entre los litigantes, la audiencia proseguirá y el juez.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DEL DISTRITO FEDERAL

El Procedimiento de la Audiencia Previa de Conciliación:

1.- Se inicia con la fecha día y hora señalada para que tenga verificativo la audiencia previa de conciliación;

2.- Se identifica a las partes, se da fe de tener a la vista los documentos identificatorios, y se devuelve a los interesados;

3.- El juez procede a declarar abierta la audiencia;

4.- Se da cuenta con las promociones pendientes en caso de que así sea o en su defecto se manifestará que no hay promociones pendientes;

5.- Se procede a hacer el análisis de la legitimación procesal de las partes, a través del contrato de arrendamiento se observará quienes son las partes;

6.- Se faculta al conciliador para procurar que las partes lleguen a un acuerdo, el conciliador preparará y propondrá a las partes, alternativas de solución del litigio, si ambas partes están de acuerdo en el arreglo, harán un convenio que se elevará a la categoría de sentencia;

7.- En caso de que algunas de las partes no se presentara, se les hará efectivo el apercibimiento decretado que puede ser hasta de 120 salarios mínimos como máximo en términos del artículo 62, fracción II, del Código de Procedimientos Civiles;

8.- Depuración del procedimiento en cuanto a las excepciones planteadas y que se tienen que resolver en la indicada audiencia (excepciones de legitimación, litispendencia, conexidad, cosa juzgada), si están opuestas deben depurarlas, la opuesta por incompetencia esta la resuelve la sala, y

9.- Una vez depurado el procedimiento, se abre el juicio a prueba.

D) LA CONCILIACION EN MATERIA LABORAL

Las diversas leyes en materia de trabajo que han existido en el país, le han otorgado especial importancia a la etapa conciliatoria que se da dentro del procedimiento ordinario de un juicio laboral, así tenemos que por ejemplo, en la anterior Ley Federal de Trabajo de 1970, esta disponía que la citada etapa conciliadora debía tener lugar en una sola audiencia que abarcaba también la de demanda y excepciones, y en la que las partes, acompañadas incluso, de sus apoderados y ante la junta del conocimiento que sancionaba el acto y exhortaba asimismo a las partes en conflicto, a procurar un arreglo que lo diera por terminado, en caso de llegar a dicho arreglo atendiendo dicha exhortación de la junta poniendo fin a sus diferencias dando por terminado el litigio que se había iniciado.

Actualmente, con las reformas procesales que se introdujeron a la Ley Federal del Trabajo en 1980, y con el objeto de que el procedimiento fuera más expedito, este tuvo una significativa variación, en efecto, acorde con las citadas reformas, actualmente la primera audiencia de un juicio en materia de trabajo, que anteriormente era exclusivamente de conciliación, demanda y excepciones, ahora también lo es de ofrecimiento y admisión de pruebas; y si en el pasado a la etapa conciliatoria podían concurrir las partes acompañadas de sus apoderados actualmente sólo pueden concurrir las partes personalmente, sin abogado patrono, asesores o apoderados actualmente sólo pueden concurrir las partes personalmente, sin abogados patronos asesores o apoderados; se debe destacar el hecho que una vez agotada la etapa de conciliación la junta sigue teniendo intervención directa con el objeto de provocar la celebración de pláticas entre las partes y exhortar a las mismas a llegar a un arreglo conciliatorio. Es importante resaltar esto último ya que al igual que ocurrió en el pasado con la aplicación de las leyes anteriores se le sigue encomendando a la junta laboral que continúe pugnando procurar avenir a las partes litigiosas a dar por terminado los conflictos en que estén involucrados.

En la práctica una gran cantidad de asuntos se resuelve a través de las exhortaciones llevadas a cabo por las juntas de conciliación, como de conciliación y arbitraje, ya sean locales y federales.

El Procedimiento Conciliatorio.

Una vez presentado el escrito inicial de demanda ante la junta de conciliación y arbitraje, ya sea de competencia local o federal, ante la oficialía de partes de las mismas o en su unidad receptora, la cual la turnará al pleno, o la junta

especial que corresponda el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta.

La junta como lo indica la ley de la materia en un término de 24 horas, a partir del momento de la presentación del escrito inicial de demanda, dictará el acuerdo en el que señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demandar excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y la misma se llevará a cabo a los quince días siguientes en que se haya recibido la demanda por parte del trabajador, siempre y cuando ya haya sido legalmente notificado el demandado y que la misma se haya llevado a cabo con diez días hábiles de anticipación, a la fecha de la celebración de la audiencia; b) de Demanda y Excepciones; c) De ofrecimiento y admisión de pruebas; y para el punto que estamos desarrollando trataremos la primera etapa de esta audiencia que es la conciliación y que la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 876 claramente nos indica el desarrollo de la misma, y una vez abierta la audiencia por la junta:

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

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

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

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la

junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercebimientos de ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y

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

Haciendo el último comentario a la fracción I de este artículo, es necesario volver a destacar la gran importancia que tiene en materia de conciliación el hecho de que en esta etapa para darle mayor efectividad a la misma, tengan que comparecer a esta etapa las partes sin apoderado o representante legal, con el propósito de que en el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para la solución del conflicto.

El incumplimiento a la fracción VI del artículo en comento, en el sentido de incumplir a esa obligación, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. De no hacerlo así, se aplicará al demandado la sanción prevista en el artículo 879 teniéndole por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Ahora bien, como complemento en la etapa conciliatoria es de destacar la gran importancia que tiene en esta etapa la intervención del conciliador, ya que muchos de ellos hacen un verdadero esfuerzo, para conciliar a las partes en conflicto, para

otros conciliadores esta etapa simplemente es rutinaria, se limitan preguntando a las partes ¿hay arreglo o no hay arreglo?, si las partes manifiestan su negativa, el conciliador pasa inmediatamente a la otra etapa, sin hacer hincapié en esta etapa como debe ser tratando de reducir de la mejor manera las divergencias que existen entre los interesados y dar una solución al conflicto, ya que no debemos de olvidar, el objetivo principal de la etapa conciliatoria es evitar el litigio, y no aventurar al trabajador a que concluya un juicio que le pueda causar perjuicio.

Por eso, en efecto, como ya comentamos, es de gran importancia la intervención de las autoridades de la Junta para que se resuelvan los asuntos de carácter laboral a través de la etapa conciliatoria, ya que no debemos de olvidar que la primordial función de las autoridades laborales deberá ser siempre la de conciliar a las partes.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- a) El Procedimiento Laboral Burocrático**
- b) El Procedimiento Laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje**
- c) Marco Comparativo del Procedimiento Laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje**

CAPITULO IV
EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE EL TRIBUNAL
FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

A) El Procedimiento Laboral Burocrático:

Los derechos y obligaciones consagrados para los trabajadores y titulares en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pueden ser exigibles ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la naturaleza constitucional de este organismo jurisdiccional, se encuentra enmarcado en la fracción XII del Apartado "B" del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

El Lic. Jorge Carpizo McGregor, nos indica que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es de naturaleza social porque resuelve conflictos que se dan en la esfera del trabajo humano subordinado, dentro de su área de competencia y que es de arbitraje obligatorio, que no es un tribunal especial porque no se crea por ninguna disposición particular, sino por la propia Constitución en su artículo 123, apartado "B" y sus funciones son precisadas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y que además no se crea para que conozca de determinados negocios, sino de todos los conflictos de trabajo precisados en el referido Apartado "B". que no tiene carácter transitorio, pues precede el conflicto y sigue existiendo después de conocer de él, que materialmente forma parte del poder judicial porque ejerce una jurisdicción especializada en forma independiente y autónoma, es pues, en suma un órgano constitucional de justicia social que al juzgar conforme a derecho aplica la equidad...". (28)

(28) Tomada de una copia fotostática sin fecha de el periódico El Nacional, proporcionada por el Lic. Armando Ramírez Gómez, en su curso de Clínica Procesal de Derecho Burocrático impartido en agosto de 1991 en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La reglamentación que se hace de la fracción XII del Apartado "B" del 123 Constitucional, se encuentra contemplada dentro del título séptimo de la Ley Burocrática. El referido título está formado por tres capítulos, que nos hablan: el primero de la integración del tribunal de la designación de los magistrados, de las facultades y obligaciones del Presidente del Tribunal, y de los Presidentes de cada una de las Salas, de la forma de cubrir las faltas temporales del Presidente, del tiempo del cargo y de la remoción de los magistrados representantes del gobierno y del trabajo, de los requisitos para ser magistrado, del personal auxiliar y su reglamentación, del nombramiento, remoción y suspensión de dicho personal, y de la forma de cubrir los gastos que origine el funcionamiento de ese órgano; el segundo capítulo nos habla de la competencia del Tribunal, el tercero del procedimiento ante el mismo.

La Demanda

La Demanda es el acto mediante el cual se inicia el proceso ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Diccionario Jurídico Mexicano, define a la demanda, como "El acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión expresando la causa o causas en que intente fundarse ante el órgano jurisdiccional y con el cual inicia un proceso, y solicita una sentencia favorable a su pretensión". (29)

Continúa definiendo el citado Diccionario, que al distinguir entre acción, pretensión y demanda, la primera es la "facultad o poder que tienen las personas para provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales, a fin de que resuelvan sobre una pretensión litigiosa", la segunda es "la reclamación específica que el

(29) Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Porrúa y UNAM. 1993

demandante formula contar el demandado" y la tercera "es el acto concreto con el que el actor inicia el ejercicio de la acción y expresa su pretensión o reclamación contra el demandado". (30)

El artículo 127 de la Ley Burocrática, señala que la demanda deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, situación esta última que resulta meramente teórica, ya que en la práctica se ha perdido la razón jurídica del contenido de este precepto, pudiéndose afirmar que el ejercicio de la acción con sus respectivas pretensiones ante el Tribunal, es eminentemente escrito.

Los requisitos que deberá contener el escrito de demanda son los mencionados en el artículo 129 de la Ley tales como los nombres y domicilios del reclamante y demandado, las pretensiones que se demandan, los hechos que fundan lo reclamado, la indicación del lugar donde puedan obtenerse las pruebas que no puedan aportarse directamente, y las pruebas que demuestren tales hechos, así como la carta poder que acredite la personalidad de quien en su casa actúe como representante.

En el Derecho Procesal Laboral Común, la Ley no puntualiza los requisitos que debe llenar la demanda a través de la cual se ejerce la acción y pretensiones procesales, pero sí dispone que se fije con precisión lo que se pide y que, se invoquen los fundamentos de derecho correspondientes, en tanto que el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no sólo establece requisitos especiales que debe contener la demanda burocrática, sino que impone que se acompañen a la misma las pruebas que tenga el actor, siguiendo en éste los principios procesales para los juicios sumarios de carácter civil. (31)

(30) Idem

(31) Ley Federal del Trabajo Burocrático, Editorial Porrúa, Edición 27, México, 1990

Los Medios de Prueba.

La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho. Por tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de éstas, descansa, indudablemente sobre la base inconvencible de la prueba, ya que las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras "sombras del derecho".

La prueba es aquel elemento que se ofrece en un juicio y que tiene como finalidad el crear una convicción en el juzgador para que este dicte una resolución favorable para el elemento. Con ella se pretende acreditar los hechos que se encuentran en litigio.

La Ley Burocrática no expresa cuáles son los medios de prueba que pueden aportarse en su procedimiento laboral, por lo que es operante la aplicación supletoria de las reglas generales y específicas de la Ley Federal del Trabajo, y en las lagunas jurídicas que esta ley tenga, la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Así pues, las partes en litigio pueden ofrecer "cualquier elemento que produzca convicción en el juzgador" siempre y cuando no sea contrario a la moral y al derecho. Entre las pruebas que más manejan en el procedimiento burocrático tenemos la confesional testimonial, pericial, inspeccional, presuncionales, instrumental de actuaciones, independientemente de las pruebas anteriormente invocadas, servirá en juicio cualquier otro elemento

probatorio.

Es necesario hacer hincapié que en el procedimiento burocrático que cualquiera de estos medios probatorios ya mencionados se deben acompañar al escrito inicial de demanda, ya que en caso contrario se considerarán extemporáneas.

La Contestación de la Demanda:

Una vez que el Tribunal tiene por admitida la demanda correrá traslado de la misma al demandado, quien deberá contestar en un término de cinco días si es el titular y en nueve días si es el trabajador y la controversia a resolver es relativa a la terminación de los efectos de su nombramiento, ambos términos comienzan a correr a partir del día siguiente de su notificación y puede ampliarse en razón de la distancia si el domicilio de la parte demandada se encuentra fuera del lugar en que radica el órgano jurisdiccional.

De acuerdo a lo que prevé el artículo 130 de la Ley Burocrática, la contestación debe asumir los mismos requisitos que la demanda, sin embargo, el nombre y domicilio del reclamante puede resultar innecesario, porque estos datos ya se encuentran asentados por el mismo demandante. En el requisito que si hay que poner especial cuidado, en en el ofrecimiento de pruebas, que deben acompañarse a dicha contestación, por las mismas razones de que no hacerlo, podría implicar su desechamiento. El citado precepto legal dice a la letra:

"La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que

comprenda la demanda y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior. Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 kms., de distancia o fracción que exceda de la mitad".

El término que se otorga al demandado para que dé la contestación respectiva, lleva aparejado el apercibimiento de que en caso de no hacerlo o si resulta mal representado, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, es decir, que se le tiene como si reconociera o aceptara las pretensiones y hechos de la demanda.

Independientemente de las excepciones y defensas que se hagan valer en la contestación, es menester que el demandado conteste todos y cada uno de los hechos que el actor formula en su escrito inicial, ya que en caso de no hacerlo, el tribunal puede determinar que se tiene por aceptado el hecho que no se conteste, al referirse a cada uno de ellos, puede hacerse aceptando, negando o declarando los mismos.

Las Excepciones:

De acuerdo al origen etimológico de la palabra excepción ex y acto distintos doctrinales lo traducen como la negación de la acción.

Las excepciones y las defensas son términos distintos, pero que tiene como finalidad al oponerse a la acción intentada por quien demanda, los procesalistas españoles las distinguen de esta manera:

"La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere a la falta de presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta, la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda". (32)

Al contestar la demanda, deben precisarse los hechos que constituyen las excepciones que se oponen, aun cuando no se les exprese nombre a las mismas. Toda vez que el artículo 126 de la Ley Burocrática señala que en la promoción o intervención de las partes, no se requiere forma o solemnidad alguna, por lo que bastará con que se determine claramente el hecho en que consiste.

En la práctica burocrática, la parte demandada se excepciona generalmente con "la falta de acción y derecho del demandante, esta excepción se deriva casi siempre de las causales de cese que contempla el artículo 46 de la ley de la materia, así como los artículos correlativos de los reglamentos de condiciones de trabajo de cada entidad o dependencia, algunos otros demandados expresan sus excepciones de manera específica, como "abandono de empleo" "faltas de probidad", "desobediencia reiterada", "prescripción". Como ya se dijo, el hecho para que se entre a su estudio, se aclara que la oposición de las excepciones y defensas independientemente de las causales de cese se pueden hacer valer por cualquiera de los derechos y obligaciones que consagra esta ley, o las de aplicación supletoria, citándose lo anterior a manera de ejemplo.

Ofrecimiento de Pruebas en la Contestación:

(32) Idem, pág. 33

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

La contestación de demanda debe de reunir los requisitos que se piden para la demanda, por lo que es necesario que las pruebas se acompañen a dicha contestación, o en su caso, se indique el lugar donde puedan obtenerse las que no se pueden aportar directamente.

De igual forma, se siguen las reglas generales y especiales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, respecto del ofrecimiento, admisión y desahogo.

La Secuela Procedimental:

Al presentar una demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se pretende que éste realice una serie de actos tendientes a obtener un laudo favorable a esa demanda. En contraposición, al contestar la misma, se trata de que esos actos deriven en un laudo absolutorio.

El artículo 127 de la legislación burocrática, estipula que "el procedimiento" ante el órgano competente, se reducirá a la presentación de la demanda, a su contestación y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes pronunciándose resolución, salvo el caso de que sea necesario la práctica de otras diligencias.

Para el caso de que la controversia sea en razón de la terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador, el procedimiento que se determina consiste en que la dependencia presente por escrito su demanda, con el acta administrativa y demás documentos anexos, hecho esto, dentro de los tres días siguientes se corre traslado al demandado, quien deberá contestar en nueve días hábiles contados a partir de la notificación,

acompañando la contestación de las pruebas que obren en su poder y la indicación del lugar donde obtenerlas si no las posee.

La Audiencia:

El artículo 127 establece que "El Procedimiento para resolver las controversias que se someten al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá..... a una sola audiencia", es menester manifestar que efectivamente se trata de una sola audiencia, pero ello no quiere decir que "en un mismo día" porque prácticamente en todos los juicios que se dirimen ante esta autoridad, es necesaria la práctica de otras diligencias que casi siempre obligan a que se retarde el procedimiento.

Al recibir la contestación de demanda, el Tribunal cita a las partes por medio de "estrados", para una audiencia denominada de pruebas, alegatos y resolución, en donde podrán comparecer personalmente el actor o representado por quien se acredite mediante carta poder, así como el titular o su apoderado designado mediante oficio.

El día y hora señalado para la audiencia, se levanta un acta que inicia con los siguientes puntos:

1.- El día y la hora para la celebración de la audiencia.

2.- Indica el motivo de la audiencia de pruebas y alegatos.

3.- Indica el juicio laboral y el nombre del promovente.

4.- Así como el nombre del titular demandado.

5.- Comparecen las partes en el juicio, como son el trabajador personalmente acompañado de su apoderado; así como el apoderado del titular demandado.

6.- Ante la presencia del Secretario de Audiencia de la Sala que se haya turnado el asunto.

7.- Con fundamento en el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado declaran abierta la audiencia.

8.- Acto seguido, cada una de las partes en litigio hacen uso de la palabra para ratificar sus respectivos escritos de demanda o de contestación, así como para objetar las pruebas que ofrece la contraria. Una diferencia procesal con el derecho laboral común lo es que en esta audiencia no hay ofrecimiento de pruebas, sino que éstas ya se encuentran ofrecidas como ya lo comentamos anteriormente en el escrito inicial de demanda, y en el escrito de contestación de demanda.

Admisión y Desahogo de Medios Probatorios:

Una vez que el actor y el demandado ratifican sus escritos objetaron pruebas, el secretario de audiencia actuante, procede a la calificación de dichas pruebas, admitiendo las que considere pertinentes y desechando las notoriamente improcedentes, por no tener relación con la litis o ser contrarias a la moral o al derecho.

Posteriormente a la admisión de pruebas, se entrará al desahogo de las mismas, iniciando casi siempre con las de

la parte actora, procurando la economía procesal.

El desahogo de las pruebas, no siempre se puede efectuar en un solo día, por lo que es necesario suspender la audiencia y señalar su reanudación para nuevo día y hora.

El tiempo que pueda tardar un procedimiento laboral dentro del Tribunal, depende de la cantidad de pruebas ofrecidas por las partes y de la forma en que estas deberán desahogarse.

Los Alegatos:

En esencia, los alegatos ante el Tribunal, son el resumen de la iniciación del proceso y su consecuente procedimiento en el cual se realiza una breve exposición de los hechos materia de controversia y de la forma en que las pruebas aportadas demuestran los mismos. Algunos litigantes acostumbran manifestar los razonamientos que consideran para que opere la aplicabilidad de determinados preceptos de la ley al caso concreto de sus clientes, todas estas manifestaciones tienen como objetivo, que las pretensiones formuladas en la demanda o en su contestación, sean resueltas favorablemente, los mismos pueden formularse por escrito o quedar asentados en el acta de culminación de audiencia.

El Laudo:

El artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece:

El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo

expresar en su laudo las consideraciones en que funde su rescisión.

El laudo viene siendo la resolución o sentencia, que pone fin al juicio laboral.

Ejecución de Laudo

El artículo 148 dice:

"El Tribunal para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos".

La multa que prevé dicho artículo, con el paso del tiempo resulta irrisoria, y esto tiene como consecuencia que muchas dependencias no cumplan en sus términos los laudos emitidos.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El Procedimiento Laboral

El Procedimiento Laboral ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea en las locales o federales de Conciliación y Arbitraje, en éstas se lleva a cabo la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, el punto a desarrollar es el procedimiento en los asuntos de carácter individual. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las distintas entidades federativas, conocen de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción que no sea de la competencia de las Juntas Federales.

El artículo 123, Apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de la Ley en comento nos indica la competencia de la Junta Federal cuando se trate de asuntos:

I.- Del Ramo Industrial

- 1.- Textil
- 2.- Eléctrica
- 3.- Cinematografía
- 4.- Hulea
- 5.- Azucarera
- 6.- Minera
- 7.- Metalurgia, siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos.
- 8.- De hidrocarburos
- 9.- Petroquímica
- 10.- Cementera
- 11.- Calera
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos
- 14.- De celulosa y papel
- 15.- De aceite y grasas vegetales
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
- 18.- Ferrocarrilera.

19.- Madera básica, que comprenden la producción de aserradora y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

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

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II.- Empresas:

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

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

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

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

Una vez indicada la competencia de las juntas de conciliación y arbitraje, tenemos que el procedimiento ordinario laboral se inicia con la demanda.

La demanda es el acto mediante el cual, se inicia el proceso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 872 de la Ley Federal de Trabajo indica la demanda se formula por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinente para demostrar sus pretensiones.

Los actores están obligados a señalar en su demanda las circunstancias de lugar, tiempo y modo y precisar los hechos que estimen constitutivos de un despido, para que el demandado conozca a plenitud los hechos que se le imputan, el lugar preciso en que se afirmó acontecieron y el momento exacto o cuando menos aproximado, en que se diga ocurrieron, así como la persona o personas que intervinieron en ellos, a fin de que dicho demandado tenga posibilidad legal de preparar debidamente su defensa así como para que, las pruebas que rinden ambos contendientes, puedan ser tomadas en cuenta por los tribunales obreros, dado que dichas pruebas tienen por objeto demostrar los hechos expuestos en la demanda o en su contestación y si los contrincantes son omisos en narrar los hechos relativos en que descansa su acción o defensa, falta la materia misma de la prueba. (33)

En la práctica no se acompañan al escrito inicial de demanda las pruebas que el actor considere pertinentes para demostrar su acción, como lo indica el artículo 872 de la ley de la materia; sino es hasta la etapa de ofrecimiento de pruebas, cuando la junta acepta las pruebas tanto del actor como del demandado.

Una vez presentado el escrito inicial de demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea de competencia local o federal, ante la oficialía de las partes de las mismas o en su unidad receptora, la cual lo turnará al pleno o la junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta.

La Junta como lo indica la ley en comento en un término de 24 horas, a partir del momento de la presentación del escrito inicial de demanda, dictará el acuerdo en que da entrada a la demanda y señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

La audiencia como lo indica la Ley Federal de Trabajo, artículo 875, consta de tres etapas:

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

EL desarrollo de las tres etapas es de la siguiente manera:

1.- Se indica la fecha que se señaló en la cédula de notificación de las partes, el motivo, celebración de la

audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

2.- Comparece el actor personalmente, asistido de su apoderado.

3.- Por la parte demandada se acreditará el apoderado de la misma, y exhibe los documentos que lo ostentan como tal, y solicita a la Junta se reconozca su personalidad.

4.- Estando legalmente integrada la junta, la auxiliar de la misma abre la audiencia, en la etapa de conciliación, en esta etapa comparecen personalmente las partes, sin que los asistan apoderados o abogados patronos, interviene en ese momento el conciliador para efectos de que las partes lleguen a un arreglo y se pueda dar el caso, de que lleguen a un arreglo y se dé por terminado el conflicto, o se puede dar el caso que los comparecientes, en uso de la palabra soliciten el diferimiento de la audiencia en virtud de encontrarse en pláticas conciliatorias, la junta la suspende por una sola vez, y fija su reanudación a los ocho días siguientes; también se puede dar el caso que ambas partes manifiestan a la junta que por el momento no tienen interés en llegar a un arreglo conciliatorio o puede ser, que no comparezcan a la etapa conciliatoria, en estos casos, la junta los tiene por inconformes con todo arreglo conciliatorio y continúa la audiencia en la etapa de demanda y excepciones.

5.- El auxiliar de la junta, manifiesta que abierta la audiencia instala la misma en la etapa de demanda y excepciones.

Acto seguido en uso de la palabra el apoderado del actor ratifica su escrito inicial de demanda.

Posteriormente hace uso de la palabra el apoderado del demandado, manifiesta que con la personalidad que ostenta, viene a dar contestación a la demanda interpuesta que contará de su representado, a través de un escrito, compuesto de tal número de fojas, indica la fecha del mismo, y posteriormente lo ratifica y también en ese momento corre traslado de su contestación a la parte actora.

Después de que se hizo uso de la palabra por la parte actora y por la parte demandada, el auxiliar de la junta puede conceder el uso de la palabra a las partes para replicar y contrarreplicar, en términos del artículo 878, fracción VI, esto consiste en aducir razonamientos o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o en la contestación de la misma, respectivamente pero sin variar la litis.

6.- Una vez agotada la etapa de demanda y excepciones, el auxiliar de la junta cierra dicho período, y lo abre en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En primer término hace uso de la palabra el apoderado de la parte actora y ofrece las pruebas a favor de la parte, que representa entre las pruebas que pueden ofrecer, la confesional testimonial, pericial, inspeccional, presuncionales, Instrumental de actuaciones, independientemente de las pruebas anteriormente invocadas servirá en juicio cualquier otro elemento probatorio que no vaya en contra de la moral y el derecho.

Luego, hace uso de la palabra el apoderado de la parte demandada, y objeta las pruebas ofrecidas por el actor, y posteriormente ofrece las pruebas a nombre de la persona que representa, las pruebas, pueden ser las mismas que se indican en el punto que antecede.

Después vuelve a hacer uso de la palabra el apoderado del actor y objeta las pruebas del demandado.

Una vez que las partes ofrecieron sus pruebas, la junta acuerda sobre dicha etapa y procede a la calificación de dichas probanzas admitiendo las que considere pertinentes, desechando las notoriamente improcedentes por no tener relación con la litis o ser contrarias a la moral y al derecho.

Posteriormente a la admisión de pruebas, se señalan fechas para el desahogo de las mismas, el desahogo de las pruebas ante la junta local o federal de conciliación y arbitraje es más rápido, que en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los Alegatos

Como lo comentamos en el procedimiento en el derecho burocrático igualmente en el procedimiento en la Ley Federal de Trabajo, los alegatos son el resumen de la iniciación del proceso y su consecuente procedimiento en el cual se realiza una breve exposición de los hechos materia de la controversia y de la forma en que las pruebas aportadas demuestran los mismos. Algunos litigantes acostumbran manifestar los razonamientos que consideran para que opere la aplicabilidad de determinados preceptos de la ley al caso concreto de sus clientes, todas estas manifestaciones tienen como objeto, que las pretensiones formuladas en la demanda o su contestación, sean resueltas favorablemente, las mismas pueden formularse por escrito o quedar asentadas en el acta de culminación de audiencia.

El laudo viene siendo la resolución o sentencia, que pone fin al juicio laboral.

Los requisitos que deben contener los laudos, según el artículo 840 de la ley de la materia, éstos deberán expresar el lugar, fecha y nombre de la junta que lo pronuncie; nombre de las partes; extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener con claridad y concreción las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; la enumeración de las pruebas y el valor que les otorgue,, un extracto de los alegatos, las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y la doctrina que les sirve de fundamento y los puntos resolutivos.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, tanto del Distrito Federal, como las de las distintas entidades federativas; así como la Federal de Conciliación y Arbitraje pueden hacer valer sus laudos a través de la siguiente forma, que prevé el artículo 951 de la ley de la materia.

En la diligencia de requerimiento de paso y embargo se observarán las normas siguientes:

- I.- Se practicará en el lugar donde se presenta o presentaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta ley.
- II.- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente.
- III.- El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá el embargo.
- IV.- El actuario podrá en caso necesario, sin autorización

previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia.

- V.- Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado, y
- VI.- El actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

MARCO COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En cuanto a la demanda en la Ley Burocrática, el artículo 129 de la ley en comento, nos indica los requisitos que son, nombre y domicilio del declarante y del demandado, las prestaciones que se demandan, los hechos en que fundan lo reclamado, la indicación del lugar donde puedan obtenerse las pruebas que no puedan aportarse directamente, las pruebas que demuestren tales hechos, así como carta poder que acredite la personalidad de quien en su caso actúe como representante, como se destaca en este punto al escrito inicial de demanda, se acompañan las pruebas.

La distinción con el procedimiento laboral que rige el apartado A del artículo 123 constitucional la demanda se presenta con los requisitos señalados en el párrafo anterior, pero no

es necesario que en la misma se acompañen las pruebas de que disponga la parte que demanda ni señala el lugar donde puedan obtenerse, toda vez que ese requisito se cubre en la etapa procesal de ofrecimiento de pruebas de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Ahora bien la mayoría de los abogados que litigan en las juntas, se confunden cuando llevan asuntos como apoderados de algún trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que por falta de cuidado y no consultar la ley burocrática, ponen en peligro la acción del demandante en virtud de no acompañar las pruebas al escrito inicial de demanda, ya que cuando pretenden ofrecerlas se las desechan, por extemporáneas.

Contestación de la Demanda en la Ley Burocrática.

Una vez que el tribunal tiene por admitido la demanda, se corre traslado de la misma al demandado, quien deberá contestar la demanda en un término de cinco días si es el titular y en nueve días si es el trabajador, dicha contestación de demanda se presenta ante la oficialía de partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y es en ese momento cuando surte sus efectos legales la contestación debe asumir los mismos requisitos que la demanda, en el requisito que hay que poner mayor cuidado, es en el ofrecimiento de pruebas que también deben acompañarse al escrito de contestación de demanda, por las mismas razones de no hacerlo podría implicar su desechamiento, en el término que se le otorga al demandado para contestar su demanda lleva aparejado el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, es decir, que se le tiene como si reconociera o aceptara las pretensiones y hechos de la demanda.

Contestación de Demanda, en la Ley Federal de Trabajo Apartado A.

La contestación de demanda se da en la etapa procesal de demanda y excepciones y ésta se da invariablemente en forma oral y escrita haciendo uso de la palabra el apoderado del demandado, en esta etapa manifestando verbalmente ante la junta que viene a dar contestación a la demanda interpuesta por el actor en contra de su representado que puede ser una persona física o moral, remitiéndose a su escrito de contestación de demanda que deberá llevar el apoderado del demandado por escrito, y que en ese acto, exhibe ante la junta, y corre traslado de su escrito de contestación de demanda al actor con copia simple del mismo, y asimismo solicita se agregue a sus autos, para que surta sus efectos legales correspondientes; como es de notarse en este punto de contestación de demanda no se ofrecen pruebas como da en la contestación de demanda en el derecho burocrático.

El Ofrecimiento de Pruebas en el Procedimiento Burocrático.

Etapa de ofrecimiento de pruebas en el derecho burocrático, como lo hemos indicado las pruebas el actor y el demandado ofrecen sus pruebas el primero en su escrito inicial de demanda y el segundo en su escrito de contestación de demanda, y es hasta la audiencia de celebración que señala el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y que prevé el artículo 128 de la materia cuando las partes ratifican sus escritos de ofrecimiento de pruebas y objetan pruebas, después de este evento el secretario de audiencia actuante procede a la calificación de dichas pruebas, como ya lo manifestamos también admitiendo las que considere pertinente y desechándolas notoriamente improcedentes, por no tener relación con la litis o ser contrarias a la moral o al derecho.

El Ofrecimiento de Pruebas en la Ley Federal de Trabajo.

Esta etapa procesal de ofrecimiento de pruebas se da en una etapa específica, en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, o sea es la tercera etapa de dicha audiencia en la que el actor como el demandado en esta etapa ofrecen sus pruebas llevándolas por escrito y refiriéndose a ellas en una forma oral y en el mismo evento, objetan cada una de las partes en su momento las pruebas de su contraparte, posteriormente, el auxiliar de la Junta procede a la calificación de las probanzas ofrecidas por las partes, admitiendo las que considere pertinentes y desechándolas notoriamente improcedentes, por no tener relación con la litis o sea contrarias a la moral o el derecho. Como se puede destacar en este punto las pruebas se ofrecen en una etapa especial exclusivamente para ofrecer pruebas y aceptarlas, en el procedimiento burocrático las probanzas se ofrecen en el escrito inicial de demanda o de contestación de la misma.

La Audiencia de Celebración en el Procedimiento Laboral Burocrático previsto por el Artículo 128 de la Ley de la Materia.

Previa a la audiencia de celebración que señala el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que comparezcan las partes antes de esta audiencia ya las partes el actor demandó y ofreció sus pruebas, el demandado ya dio contestación a la demanda, así como ofreció sus pruebas; el propósito de esta audiencia es con el fin exclusivamente de que tanto actor como demandado certifiquen sus escritos tanto de demanda como de contestación de demanda, asimismo ratifican sus escritos de pruebas, acto seguido objetan pruebas, para posteriormente el secretario de audiencia procede a la calificación de las mismas.

La audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley Federal de Trabajo, como ya comentamos, ésta se divide en tres etapas, que es de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; antes de esta audiencia el actor ya presentó su demanda, una vez que la junta señala fecha para que tenga verificativo dicha audiencia, comparecen las partes acreditan su personalidad, acto seguido, se lleva a cabo la etapa conciliatoria, si no llegan a un arreglo, pasan a la siguiente etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Se debe destacar en este procedimiento que al inicio del mismo comienza con una etapa verdaderamente de gran importancia para las partes como viene siendo la etapa conciliatoria que no existe procesalmente en el juicio ordinario en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, otra diferencia que existe es que el demandado en esta audiencia da contestación a la demanda, y ambas partes en la misma ofrecen sus pruebas, como ya se destacó en otro punto de este trabajo en el procedimiento burocrático las pruebas se ofrecen en el escrito inicial de demanda, así como en el de contestación las pruebas que se ofrecen en la Ley Federal de Trabajo como en el derecho burocrático no varía, son las mismas, sólo que en el procedimiento burocrático el desahogo de las mismas es más lento.

A la etapa de alegatos tanto en la Ley Federal de Trabajo como en el derecho burocrático no varía, ya que la misma se lleva a cabo en ambos procedimientos una vez que las autoridades laborales y las partes en conflicto ya no tienen pruebas pendientes por desahogar, con esta última etapa se da por cerrada la instrucción, es necesario indicar que en ambos procedimientos los mismos se pueden llevar a cabo en el desarrollo de la última audiencia, o las autoridades les pueden señalar un término para que los presenten por escrito.

Las vías de apremio que existen para hacer valer los laudos en el derecho burocrático carecen de efectividad actualmente, ya que al promulgarse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional en el año de 1963, el tribunal para hacer cumplir sus determinaciones, impone multas hasta de mil pesos, lo que actualmente viene siendo un peso por lo que esta multa resulta irrisoria.

Por lo que podremos decir que tal sanción pecuniaria queda a los principios éticos del titular de alguna dependencia, para que obligue a sus subordinados a que cumplan en sus términos el laudo emitido.

Ahora bien, es necesario indicar, que se da el caso de que un trabajador no sea reinstalado o no se le paguen sus salarios, para lo cual el único medio que tiene el tribunal para obligar al cumplimiento, es la constante imposición de multas.

Por último, para la obtención de salario caídos, no es posible que se decreten providencias de embargo, atendiendo a la disposición establecida supletoriamente del artículo 4º del Código Federal de Procedimientos Civiles, que a la letra dice:

“Las instituciones, servicios y dependencias de la administración pública de la federación y de las entidades federativas tendrán, dentro del procedimiento judicial, en cualquier forma en que intervengan, la misma situación que otra parte cualquiera, pero nunca podrán dictarse, en su contra, mandamiento de ejecución ni providencia de embargo, y exentos de prestar las garantías que este Código exige a las partes.

Las resoluciones dictadas en su contra serán cumplimentadas por las autoridades correspondientes, dentro de los límites de sus atribuciones.

La diferencia que existe con la Ley Federal de Trabajo es cuando se dicta un auto de ejecución en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal o de las distintas entidades federativas, así como de la Federal de Conciliación y Arbitraje, este ordena el cumplimiento de un derecho el pago de alguna cantidad líquida que se indique en el laudo, cuando el patrón se niega a dar cumplimiento a un laudo emitido por la autoridad laboral, el actuario puede trabar el embargo sobre bienes del patrón hasta llegar al remate de los mismos, si es posible, si el patrón sigue con la negativa de pagar a el trabajador la cantidad a que fue condenado a pagar por la junta, esta es la diferencia que existe en cuanto a la ejecución, con el derecho burocrático.

La diferencia que existe en la conciliación en el derecho burocrático, con la Ley Federal de Trabajo, es que la conciliación en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es voluntaria, y no judicial como se da en las juntas de conciliación, en el tribunal federal de conciliación y arbitraje, no obstante que la ley de la materia en el artículo 122 nos indica que debe de existir un número de conciliadores en ese órgano jurisdiccional, para conciliar los asuntos competencia de ese tribunal, o para asuntos que encomiende el presidente de ese tribunal, fue apenas hasta el día 14 de enero de 1992 que por acuerdo plenario No. 1/1992, por medio del cual se reestructura el servicio público de conciliación en el tribunal, como lo indicamos esto es reciente, este cuerpo de conciliadores carece de efectividad ya que dicha conciliación entre las partes se da solamente a instancias de las mismas, esto es cuando las partes tienen interés en conciliar algún asunto, el secretario de audiencia de

la sala turnará el expediente a el área de conciliadores pero sólo a petición de las partes, el hecho de que alguna de las partes no comparezca el día que se señaló para que tenga verificativo a las partes, y vuelven a turnar el expediente a la sala donde se estaba substanciendo el asunto.

La diferencia que existe en la conciliación en la Ley Federal de Trabajo, es que esta se da en la etapa procesal y el hecho de que no comparezca el demandado le puede causar perjuicio, no dentro de la etapa conciliatoria sino en la siguiente de demanda y excepciones, ya que de no comparecer al demandado se le puede tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, en cuanto el desarrollo de la conciliación en las juntas el hecho de que no lleguen a un arreglo las partes no les causa ningún perjuicio, pero independientemente de esto, los conciliadores en todo momento están provocando el hecho de que las partes lleguen a un arreglo, otra gran ventaja es que en la junta todos los asuntos que se tramitan en ellas se agota la etapa conciliatoria, y en el tribunal federal, solamente es a instancia de las partes.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La conciliación resuelve el conflicto dándole el carácter de laudo.

SEGUNDA.- La finalidad primordial de la conciliación es la de evitar el litigio.

TERCERA.- Con la conciliación se favorece la justicia pronta y expedita.

CUARTA.- La conciliación no solamente se da en conflictos individuales, sino también en el orden colectivo.

QUINTA.- La conciliación voluntaria es de carácter oficiosa aunque las partes son enteramente libres de aceptarla o no.

SEXTA.- En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se imparte una conciliación, de tipo voluntaria a pesar de ser eminentemente social.

SEPTIMA.- La conciliación laboral en la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, establece un procedimiento para que se realice ésta.

OCTAVA.- La conciliación laboral en el Apartado "A", ha sufrido modificaciones con el fin de que el procedimiento sea más expedito, como son las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y 1980.

NOVENA.- La conciliación en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene su fundamento legal en el artículo 122, segundo párrafo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DECIMA.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, adolece de un procedimiento para que se lleve a cabo la etapa de conciliación.

DECIMAPRIMERA.- Aunque el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, indica la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, para lo no previsto en la misma, la conciliación en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se aplica supletoriamente al procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo para que se lleve a cabo ésta.

DECIMASEGUNDA.- En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la conciliación se realiza sin necesidad de que se haya presentado la demanda.

DECIMATERCERA.- En la práctica en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en la audiencia de pruebas, alegatos y resolución no se exhorta a las partes para llegar a la conciliación.

DECIMACUARTA.- Propongo que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con base en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debe aplicar supletoriamente el procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo para que se lleve a cabo la conciliación.

DECIMAQUINTA.- Es necesario se incorpore a la etapa procesal de los juicios laborales individuales que se substancian en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje un período conciliatorio de carácter judicial, y no voluntaria como lo contempla el artículo 122 de dicho ordenamiento.

DECIMASEXTA.- El propósito de que se implante en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en su etapa procesal un período conciliatorio judicial, es para que exista necesariamente un encuentro entre las partes en conflicto, y de esa manera provocar un arreglo entre las mismas, y con ello evitar el litigio correspondiente.

BIBLIOGRAFIA

- Alcalá Zamora y Castillo Niceto, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM., Editorial Porrúa, S.A. México, 1993.
- Calderón Avelar, Luis, Ley Federal del Trabajo de 1931, Foro Laboral.
- Calzada Pasos, Feliciano, Derecho Constitucional, Editorial Heria, 1989.
- Cavazos Flores, Baltazar, Cavazos Chena, Baltazar, Cavazos Chena, Humberto, Cavazos Chena J. Carlos, Cavazos Chena, Guillermo, Nueva Ley Federal de Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, año 1992.
- Copia Fotostática sin fecha del periódico El Universal, proporcionada por el Lic. Armando Ramírez Gómez, en su curso de Clínica Procesal de Derecho Burocrático.
- Clemente Beltrán, Juan B. Lic. Ley Federal de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, Naucalpan, Edo. de México.
- Dávalos, José, Constitución y Nuevo Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 1991.
- Dávalos José, Necesidad de Reformar el Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional, para incluir en él a los Trabajadores de los Gobiernos Estatales y Municipales, Revista Facultad de Derecho de México, Tomo XXV. Nos. 97 y 98, UNAM., Fuero-Junio 1975.
- De Buen Néstor L. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1981.
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 7a. Edición, Editorial Porrúa, México 1963.- Diario Oficial de la Federación, de fecha 17 de noviembre de 1982, indica la adición de la fracción XIII Bis, del Apartado "B", del Artículo 123 de la Constitución Política.

- **Diario Oficial de la Federación, de fecha 30 de noviembre, y cuya vigencia comenzó el día 1º de 1984, la Ley que reguló las relaciones laborales de los Trabajadores Bancarios con las Instituciones de Crédito.**
- **García Lacroix J. Historia de México, Tomo 4, Salvat Editores de México, S.A. 1974.**
- **Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, Editorial Textos Universitarios, año 1975.**
- **Ley Federal de Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., año 1990.**
- **Ley Federal del Trabajo Burocrático, Editorial Porrúa, S.A., Edición 27, México, 1990.**
- **Ovalle Favela, José, Teoría General del Proceso, Editorial María, año 1991.**
- **Ross Gómez Francisco, Ley Procesal de Trabajo Comentada, Editorial Cárdenas Editores, año 1985.**
- **Ross Gómez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, año 1991.**
- **Tena Suck, Rafael, Morales S. Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, año 1986.**
- **Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1980.**