

34
51



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON**

**"EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA
DE TRABAJO"**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE :
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
CESAR AYALA SUAREZ**

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX.

1936

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CAMPUS ARAGÓN

UNIDAD ACADÉMICA

Lic. ROSA MARÍA VALENCIA GRANADOS
Jefe de la Carrera de Derecho,
Presente.

En atención a la solicitud de fecha 4 de marzo del año en curso, por la que se comunica que el alumno CÉSAR AYALA SUÁREZ, de la carrera de Licenciado en Derecho, ha concluido su trabajo de investigación intitulado "EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA DE TRABAJO", y como el mismo ha sido revisado y aprobado por usted se autoriza su impresión; así como la iniciación de los trámites correspondientes para la celebración del examen profesional.

Sin otro particular, le reitero las seguridades de mi distinguida consideración.

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"
San Juan de Aragón, Mex., 5 de marzo de 1996.
EL JEFE DE LA UNIDAD

Lic. ALBERTO IBARRA ROSAS

c c p Asesor de Tesis.
c c p Interesado.

AIR'lla.

A MIS PADRES:

Fernando Ayala C. y Margarita Suárez de A.,
mi infinito agradecimiento, por su gran apoyo
y confianza.

A MI ESPOSA:

Que con su comprensión y amor, me ayudó para
la realización de esta meta, gracias Nelly.

A MIS HERMANOS:

Con cariño y respeto, por su apoyo y confianza.

A MIS AMIGOS:

Gracias por la confianza depositada en mí,
al brindarme su apoyo y amistad.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,
E.N.E.P. ARAGON:**

Por su esencial contribución en este logro.

A LA LICENCIADA:

MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ, por su confianza
otorgada, para la asesoría del presente
trabajo.

I N D I C E -

INTRODUCCION	1
CAPITULO I.- LAS AUTORIDADES LABORALES EN MEXICO.	4
1).-Las Autoridades en Materia de Trabajo.	4
2).-Naturaleza Juridica y Clasificación de las Autoridades de Trabajo.	9
2.1.).-Autoridades Locales (Junta Local de Conciliación y Arbitraje).	18
2.2.).-Autoridades en Materia Federal. (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje).	29
2.3.).-Autoridades Administrativas.	43
CAPITULO II.- EL PROCEDIMIENTO LABORAL.	52
1).- Concepto.	53
2).- Principios.	54
3).- Fuentes.	62
4).- Autonomia.	71
5).- Clasificación.	71
CAPITULO III.- EL JUICIO DE AMPARO.	97
1).- Antecedentes.	98
2).- Concepto del Juicio de Amparo.	102
3).- Estructura del Juicio de Amparo.	104
4).- Clasificación del Juicio de Amparo.	110
5).- Competencia de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo.	111
6).- Competencia de los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal.	112

CAPITULO IV .- EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL.	114
1).- Generalidades.	115
2).- Actos de impugnación en Materia de Trabajo.	115
3).- Acto Reclamado y su relación con los Conceptos de Violación.	134
4).- Autoridad ante quien procede el Juicio de Amparo Indirecto y Suspensión del Acto Reclamado.	135
5).- Autoridad ante quien procede el Juicio de Amparo Directo y Suspensión del Acto Reclamado.	137
6).- El Objeto de la Sentencia de Amparo.	141
7).- El Sobreseimiento y la Caducidad de la Instancia.	142
8).- Los Recursos en el Juicio de Amparo.	144
a).- La Revisión.	145
b).- La Queja.	146
c).- La Reclamación.	148
CONCLUSIONES.	149
BIBLIOGRAFIA.	155

INTRODUCCION

Los motivos del presente trabajo son diversos; pero el primero de ellos es el obtener el título profesional, al cual habrán de seguir muchos más, relacionados con el ejercicio del ministerio.

Con la denominación del presente trabajo, existe la intención de seguir un estudio evolutivo de las instituciones y conceptos del juicio de garantías, que se relacionan con la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

En base a lo anterior, se desarrolla un interés especial al percibirse que en la aplicación de Ley Federal del Trabajo, los tribunales de la materia adolecen de un desconocimiento del alcance jurídico de la misma; y para restablecer en el goce de sus derechos violados a los agraviados es necesario ejercer un control constitucional " que conocemos como el juicio de amparo".

Se puede señalar que las autoridades en materia de trabajo y el juicio de amparo son instituciones que han servido como inspiración a diversas legislaciones extranjeras.

Por medio del juicio de amparo, se trata de restablecer en el goce de sus derechos y garantías conculcadas a los impetrantes; lo que se puede traducir que la justicia es más equitativa; sobre

todo tratándose de la parte económicamente débil que en materia laboral es el trabajador.

En ese orden de ideas, se puede decir que a través del juicio de garantías se tutelan o salvaguardan los derechos de los hombres, como son su libertad en sus diversas formas de expresión o manifestación, de trabajo y otras más que en conjunto forman los derechos sociales del hombre.

Por lo anterior, el enfoque del presente trabajo es el análisis a la aplicación de la Ley Federal del Trabajo por parte de las autoridades competentes de la materia; y que por cierto dejan mucho que desear en el desempeño de sus cargos, en virtud de su desconocimiento a la propia ley. Se puede agregar que también se debe a la falta de profesionalismo en el área.

El hecho anterior da lugar a cometer injusticias contra las partes involucradas; y sobre todo en esta materia que resulta importante hacer notar que este procedimiento es "uni-instancial", por lo que; el juicio de garantías es la única oportunidad para hacer valer los derechos y reestablecer las cosas hasta el momento en que se cometió la violación señalada por el impetrante. (que en determinado caso puede ser la parte patronal y la mayor parte de las veces es la parte obrera)

C A P I T U L O I**Las Autoridades Laborales en México.**

1).-Las Autoridades en Materia de Trabajo.

2).-Naturaleza Jurídica y Clasificación de las Autoridades de Trabajo.

2.1.).-Autoridades Locales(Junta Local de Conciliación y Arbitraje).

2.2.).-Autoridades en Materia Federal.
(Junta Federal de Conciliación y Arbitraje).

2.3.).-Autoridades Administrativas.

C A P I T U L O I

LAS AUTORIDADES LABORALES EN MEXICO. -

1).- Las Autoridades en Materia de Trabajo.

Estos son los órganos que tienen la facultad de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución que emitan, en relación a los conflictos que se ventilen ante ella.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones sin señalar en forma pormenorizada a todas y cada una de ellas: y en virtud que el presente trabajo está enfocado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, (Local y Federal) y son las siguientes:

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (En lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa).
- 3.- Secretaría de Educación Pública. (Artículo 123 Constitucional en lo relativo a la creación de escuelas).
- 4.- Autoridades propias en cada Estado de la Federación. (p.e.- Dirección ó Departamento de Trabajo en el Distrito Federal).
- 5.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo. (prestación de servicios de asesoría en forma gratuita a los trabajadores).

- 6.- Servicio Nacional de Empleo. (Bolsa de trabajo gratuito para trabajadores).
- 7.- La Inspección de trabajo.
- 8.- Dirección General de Capacitación y Adiestramiento.
- 9.- Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- 10.- Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- 11.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 12.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- 13.- Jurado de Responsabilidades. (Sanciones).

Por el momento, no se hace una descripción con mayor amplitud de cada una de ellas, en base que son cuestiones de estudio en los siguientes puntos a tratar en el presente trabajo.

La historia del Derecho del Trabajo en México, se encuentra reflejada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este precepto se plasman los ideales y aspiraciones de la clase trabajadora que hasta el año de 1917 se ven concretizadas: dándoles a las mismas el rango constitucional perseguido.

Es de mencionar, que uno de los antecedentes de gran importancia es el sucedido en 1904 en el Estado de México, cuando

su Gobernador Vicente Villada promulgó la primera ley que versaba sobre materia de accidentes de trabajo: que entre sus líneas se establecía lo siguiente:

"...cuando con motivo del trabajo a los trabajadores asalariados...sufran algún accidente de trabajo que les cause la muerte una lesión o enfermedad que les impida trabajar...la empresa estará obligada a pagar sin perjuicio del salario que devengue el trabajador siempre y cuando el accidente haya sobrevenido con motivo del trabajo, mientras no se pruebe lo contrario...(1)

Dos años después, en 1905 Bernardo Reyes, en el Estado de Nuevo León, expidió una ley más completa sobre accidentes de trabajo, misma que sirvió de base a las otras legislaciones estatales.

Con posterioridad las Leyes de Manuel M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlianga, además de versar sobre accidentes de trabajo también se ocupaban de disposiciones relativas al descanso obligatorio, protección al salario, jornada de trabajo y seguro.

(1).-Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada por Baltasar Cavazos Flores-Tematizada y Sistematizada, Décimacuarta edición, Editorial Trillas, S. A., México, 1983, pág. 539.

social. (Estado de Jalisco).

Por fin en 1914 el Gobernador Cándido Aguilar en el Estado de Veracruz expide una Ley del Trabajo (19 de octubre de 1914) que crea las Juntas de Administración Civil encargadas de dirimir las controversias entre patronos y obreros. Esta ley contenía grandes avances y garantizaba de manera más efectiva el mínimo de derechos de los trabajadores de la época. Asimismo con la mencionada ley y la de Agustín Millán, también del mismo Estado, se aseguró en definitiva el derecho de asociación profesional, que ha dado gran impulso al derecho del Trabajo hasta hoy en día. (2)

Más tarde el 14 de mayo de 1915, el Lic. Rafael Zubarán Capmany formula un proyecto de ley sobre contrato de trabajo y en ese mismo año, el General Salvador Alvarado crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que se integraban en cada distrito industrial con la representación de los patronos y trabajadores.

Con la creación de esta ley se logró un gran avance en nuestro entonces sistema jurídico, ya que a esta ley del trabajo

(2).-Idem.

se le unieron las leyes Agrarias, de Hacienda, Catastro, del Municipio Libre, en un cuerpo general llamado "Las Cinco Hermanas". (3)

Todos los principios de justicia manifestados en las diversas legislaciones estatales, fueron recogidos y plasmados en el Artículo 123 Constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes en materia de trabajo.

Así entonces, la historia del derecho del trabajo ha tenido grandes acontecimientos y entre ellos encontramos los siguientes:

PRIMERO.- De 1917 a 1931.- En este periodo se gestaron diversas leyes estatales sobre la materia del derecho del trabajo con sus características propias.

SEGUNDO.- En el año de 1931, se federalizó la materia de trabajo y en una sola ley se plasmaron todos los ideales que se pretendían alcanzar por la clase trabajadora, y nace así la Ley Federal del Trabajo.

De 1962 a 1968: se presentaron proyectos de iniciativas para una nueva ley federal del

trabajo, dándose así origen a la actual legislación en materia de trabajo.

TERCERO.- En el año de 1970, precisamente a partir del día primero de mayo fue que entró en vigor este nuevo ordenamiento jurídico y que hasta nuestros días sigue vigente.

2).- Naturaleza Jurídica de las Autoridades de Trabajo.

Conforme al artículo 123 de nuestra Constitución en su apartado "A" fracción XX, dispone que las diferencias entre el capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje integrada por un número igual de representantes de los obreros, patronos y uno del gobierno.

Si el patrono se negare a someter sus diferencias 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. Esta disposición no será aplicable en las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el conflicto de trabajo. (4)

(4) TENA SUCK, Rafael y otro, "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Trillas, S. A. de C.V., México, 1966. Pág. 63.

De lo anterior se infiere, que las Autoridades de Trabajo se encuentran debidamente establecidas en nuestra Constitución; así como también sus facultades para resolver los conflictos sometidos a su esfera administrativa.

El maestro Trueba Urbina en su libro Nuevo Derecho Procesal de Trabajo señala:

"Que la Comisión Dictaminadora del artículo 123 Constitucional hablaba de Tribunales de Arbitraje, lo mismo que otros constituyentes señalaban que no fueran Tribunales Judiciales. En el Estado de Veracruz, en su iniciativa relativa a la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo citaba los Comités de Conciliación y Arbitraje. En tanto que la diputación del Estado de Yucatán hablaba de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, los cuales se pretendían incluir en en adición al artículo 13 constitucional como excepción al principio de la prohibición de los Tribunales Especiales."(5)

(5). - idem.

Finalmente en la Constitución de 1917 se establecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo independientes del Poder Judicial.

Pero es de hacer notar que al respecto de la naturaleza jurídica de estas Autoridades existieron diversidad de opiniones en primer lugar:

- a).- La Suprema Corte de Justicia de la Nación en 1918 considero que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de Trabajo, son autoridades y en contra de sus resoluciones procede el juicio de amparo; son de carácter público y su objeto es evitar trastornos del orden y paz, proteger la riqueza, industria y el trabajo.

Asimismo señalo que la competencia era sobre asuntos colectivos economicos; pero sus determinaciones que emitieran para evitar o resolver los conflictos no tendrian el carácter de obligatoriedad; salvo que las partes lo aceptaran.

Otra de las características de las Juntas es que eran de orden público y no orden privado; sólo conocerian de conflictos colectivos de naturaleza económica.

Por lo tanto los conflictos individuales serian substanciados

por los tribunales del orden común, y las resoluciones que emitieran las Juntas al respecto, serían ejecutadas por las autoridades ya citadas: siempre y cuando las partes estuvieran de acuerdo. (Primer criterio sustentado por la ejecutoria Lane Rincon Mines Incorporate).(6)

Pero es en el año de 1924, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambia su pensamiento jurídico (sustentando la Ejecutoria emitida en el juicio de La Corona, S. A.) al señalar y establecer " Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo, no son Tribunales Especiales.(7)

Por lo que se puede decir "las Juntas de Conciliación y Arbitraje pertenecen al Poder Ejecutivo y sus resoluciones son dictadas con equidad, buena fe guardada, sin sujetarse a reglas tasadas de valoración de pruebas como sería en un procedimiento civil." En ese orden de ideas, se puede decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo con plena facultad para conocer y dirimir todos los conflictos obrero-patronales, y su fundamento jurídico (facultad jurisdiccional) se encuentra en el artículo 73 fracción X, 123 fracción XX de nuestra Carta Magna de 1917.

(6) PORRAS Y LOPEZ, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Textos Universitarios, S. A., México, 1971, pag. 182.

(7).-Idem.

Así también, resulta importante el hacer notar que las resoluciones emitidas por estas autoridades, entre algunas de sus características tenemos las siguientes:

- a).- Son obligatorias para las partes.
- b).- Son de orden común.
- c).- Dependen del Poder Ejecutivo (desde el punto de vista de la clasificación de las funciones del Estado).
- d).- Tienen plena facultad y atribuciones para hacer cumplir sus resoluciones.
- e).- Por lo tanto, no son autoridades meramente administrativas.

Clasificación de las Autoridades de Trabajo.

Los Tribunales de Trabajo pueden ser de varios tipos y características propias, entre las cuales encontramos las siguientes:

- 1.- JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION:
 - 1-a.-Permanentes.
 - 1-b.-Accidentales.
- 2.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION:
 - 2-a.- Permanentes.
 - 2-b).-Accidentales.
- 3.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
- 4.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
- 5.- JUNTAS ESPECIALES DE JURISDICCION TERRITORIAL.

1.-Juntas Federales De Conciliación

Su fundamento y reglamentación se encuentra en los preceptos 591 a 600 de la Ley Federal del Trabajo y entre algunas de sus funciones están :

- a).- Actuar como instancia conciliadora potestativa para las partes:
- b).- Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje tratándose de conflictos donde se reclame el pago de prestaciones que no excedan de 3 meses de salario.-
- c).- Operarán en los sitios en los cuales sean designadas por el titular de la S.T.P.S..
- d).- Cuando la importancia y volumen de los conflictos en un territorio no amerite la implantación de una Junta Permanente, funcionará la Accidental.
- e).- La integración de las Juntas Federales de Conciliación Permanente, se integran con un Representante del Gobierno, quien funge como Presidente, un representante de los trabajadores sindicalizados o en su caso por estos nombrado libremente si no hay sindicato y un representante de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que expida la S.T.P.S..
- f).- Asimismo por cada uno de los representantes de los patrones y trabajadores se designará un suplente..
- g).- Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se integrarán y funcionarán cuando sea necesario de conformidad con el artículo 707 de la Ley Federal del

Trabajo, que se refiere a "cuando el o los representantes de alguna de las partes o el auxiliar tiene cierta relación con las partes en conflicto".

En este orden de ideas, el artículo 596 de la Ley Federal del Trabajo nos señala cuales son los requisitos para desempeñar el cargo de Presidente de una Junta Federal de Conciliación:

- Ser mexicano de nacimiento, gozar del pleno ejercicio de derechos;
- Tener estudios de secundaria;
- Demostrar conocimientos suficientes en materia de derecho del Trabajo y seguridad social;
- No pertenecer a organizaciones obrero-patronales
- No pertenecer al estado eclesiástico, y
- No haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal.

De igual forma, el artículo 597 de la Ley, nos indica que los requisitos para desempeñar el cargo de Presidente de una Junta Federal de Conciliación Accidental, deberán reunir los requisitos antes citados, salvo que en lo relativo a la educación basta tener sólo educación primaria y no hace referencia alguna sobre los conocimientos sobre derecho del trabajo y de la seguridad social.

Este punto es criticable al ordenamiento legal; ya que si los funcionarios supuestamente con preparación universitaria cometen una serie de aberraciones en el ejercicio de sus funciones, con

que seguridad jurídica pueden comparecer las partes en litigio cuando el Representante del Gobierno no tiene la debida preparación y conocimientos de la materia.

Asimismo, el artículo 598 de la Ley en cita, nos establece una serie de requisitos que deben cubrirse por las personas por ocupar los cargos de Representante de Trabajadores y Patrones y entre ellos tenemos los siguientes:

- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno goce de sus derechos;
- Haber concluido la educación primaria;
- No pertenecer al estado eclesiástico y
- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

De igual forma el artículo 599 del ordenamiento legal invocado establece que personas se encuentran impedidas para ejercer el cargo de Representante de los Trabajadores o Patrones en las Juntas Federales de Conciliación:

- A.- En las Juntas Permanentes.- Los directores, gerentes, administradores de las empresas, miembros de la directiva de los Sindicatos de las ramas representadas en esa Junta; y
- B.- En las Juntas Accidentales.- Los directores, gerentes, administradores de las empresas y miembros de la directiva de los sindicatos afectados por el conflicto.

A mayor abundamiento, el artículo 600 del mencionado ordenamiento señala las facultades y obligaciones de las JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION; y entre algunas de ellas tenemos las siguientes:

- procuración de un arreglo armónico entre las partes;
- recibir las pruebas aportadas por las partes, relacionadas con las acciones y excepciones hechas valer y que pretendan deducir en la Junta Federal de Conciliación. Este trámite se realiza dentro del término de 10 días y se ordena su remisión del expediente a la Junta Especial de Jurisdicción territorial a la cual esté asignada si la hubiere o en su caso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- recibir las demandas que se presenten y remitirlas a la Junta Especial correspondiente y en su caso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje en los conflictos en los cuales se reclamen prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;
- complementar los exhortos y practicar las diligencias en comendadas por las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje;
- hacer las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público de los patrones que omitan el pago del salario mínimo a sus trabajadores;
- aprobar los convenios que sean sometidos a su aprobación por las partes y las demás que les confieran las leyes.

2).-JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.

2-a).-Permanentes y 2-b).-Accidentales.

Estas autoridades vemos que tienen su fundamento legal en el artículo 601 al 603 de la Ley Federal del Trabajo; que establece entre otras disposiciones lo siguiente:

- 1.- En los Estados de la República funcionarán las Juntas Locales de Conciliación, y que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador estatal. (art. 601).
- 2.- En los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas no funcionaran. (art. 602).
- 3.- El artículo 603 señala que son aplicables a estas autoridades las disposiciones relativas a las facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación; y las facultades conferidas al titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los Estados son ejercidas por el Gobernador estatal.

2.1.)- Autoridades Locales.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El fundamento legal de esta Autoridad en materia de trabajo lo encontramos en el artículo 123 fracción XX de nuestra Carta Magna y en el artículo 621, 622, 623 y 624 de la Ley Reglamentaria.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje; son autoridades jurisdiccionales que en sus respectivos campos dan aplicación a las normas de trabajo. (art. 523 fracción XI autoridades laborales) al resolver los conflictos de trabajo de su competencia. (8)

Es importante aclarar, que puede haber varias Juntas de Conciliación y Arbitraje en una misma Entidad Federativa, como por ejemplo el Departamento del Distrito Federal; en virtud del gran exceso de trabajo que se origina en una gran ciudad.

De acuerdo con el artículo 605 de la Ley Reglamentaria, se establece que estos tribunales se integrarán con un representante de los trabajadores y de los patrones designados por las ramas empresariales u otras actividades, de acuerdo con la clasificación y convocatoria que para el caso emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De igual forma se estima que habrá el número de Secretarios Generales que sean convenientes.

Así en ese mismo orden, el precepto 606 señala que la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de acuerdo a la clasificación de las empresas y de las actividades indicadas en el numeral 605 del supracitado ordenamiento.

Por lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene la facultad de establecer las Juntas Especiales cuando así lo requieran las necesidades de trabajo, determinando su lugar de residencia y competencia.

De igual forma el artículo 609 de la Ley de la Materia establece como se integran las Juntas Especiales, como a continuación se describe:

I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trata de un conflicto colectivo, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos;

II.- Con los respectivos Representantes de los trabajadores y de los Patrones;

III.- En lo referente al artículo 810 del ordenamiento, se establece: que durante la tramitación de los juicios, hasta la formulación del dictámen relativo a que los juicios no queden inactivos proveyendo lo procedente a fin de emitir el laudo respectivo así como ver que los documentos provenientes del extranjero cumplan con todos los requisitos de Ley a fin de que tengan plena validez; el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán sustituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las siguientes resoluciones:

I.- Competencia:-

II.- Nulidad de actuaciones;

III.- Sustitución Patronal:

IV.- En los casos en que se extravíe un expediente sea por robo o desaparición de alguna de las actuaciones; el Presidente de la Junta hará la denuncia correspondiente ante el Agente del Ministerio Público anexando copia de los mismos para los efectos legales conducentes.

V.- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y se ordene la práctica de diligencias relativas al art. 806. (cuando una de las partes solicita se expidan a su costa ciertos documentos que obran en una oficina pública, la parte contraria tiene derecho a solicitar se adicione aquel con lo que éste crea conveniente).

En sí lo establecido por el artículo 611 del ordenamiento legal indicado: es que en el Pleno de la Junta así como en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que sean convenientes, a fin de que los trámites sean expeditos.

Esta circunstancia por desgracia a pesar de haber exceso de personal, los secretarios auxiliares no son suficientemente profesionales para el buen desempeño de sus funciones. El artículo 612 se refiere al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y

Arbitraje, punto a tratar en el siguiente apartado.

El precepto 613 del ordenamiento legal se refiere a que: el Presidente de la Junta será sustituido en sus faltas temporales y en las definitivas, mientras se hace el nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.

En ese mismo orden, el artículo 614 nos establece las facultades y obligaciones del Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, encontrándose entre algunas las siguientes:

- 1.- Expedir el Reglamento Interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación:-
- 2.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- 3.- Conocer del Recurso de Revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- 4.- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, en los casos de tesis contradictorias emitidas en las Juntas Especiales;
- 5.- Cuidar que se integren y funcionen en la forma debida las Juntas Especiales y proveer las medidas convenientes para su mejor funcionamiento;
- 6.- Informar a la S.T.P.S. de las deficiencias observadas en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas

convenientes para el caso y las demás que le confieran las leyes.

Por lo que se refiere al artículo 615, este nos habla sobre el sistema a seguir en el caso de uniformar los diversos criterios sustentados por las Juntas Especiales, acatando el siguiente procedimiento:

- 1.- El Pleno se reúne en sesión especial a fin de resolver dicha cuestión;
- 2.- Para sesionar el Pleno se requiere la asistencia de las dos terceras partes de los miembros integrantes;
- 3.- Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;
- 4.- Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el 51% de sus miembros integrantes;
- 5.- Las decisiones del Pleno que uniformen criterios son de carácter obligatorio para las Juntas Especiales;
- 6.- Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del 51% de los representantes de los trabajadores o los patrones, del 51% de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta.

Por lo referente al artículo 616 de la Ley de la Materia nos habla sobre las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales entre las cuales se encuentran las siguientes:

- 1.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o las actividades representadas en ellas;
- 2.- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600 fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;
- 3.- Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503 (indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo).
- 4.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;
- 5.- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo, decretado el depósito se remite al archivo de la Junta y las demás que la ley le confiera.

El artículo 617 de la Ley reglamentaria señala las facultades y obligaciones del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y entre algunas encontramos las siguientes:

- 1.- Cuidar del orden y disciplina del personal adscrito;
- 2.- Presidir el Pleno;
- 3.- Presidir las Juntas Especiales en los casos de que el conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o cuando se trate de conflictos colectivos. (arts. 608, 609 frac.1):

- 4.- Ejecutar los laudos emitidos por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos citados anteriormente;
- 5.- Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de las partes;
- 6.- Complimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
- 7.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida.

El artículo 618 de la Ley en cita, se refiere a las facultades y obligaciones de los Presidentes de las Juntas Especiales: al respecto es mencionar que son similares a las del Titular de la Junta: salvo con las diferencias siguientes:

- Primera.- Conocer y resolver de las providencias cautelares;
- Segunda.- Informar al Titular de la Junta de las deficiencias en el funcionamiento y sugerir las medidas permanentes a fin de corregirlas.

El artículo 619 de la Ley de la Materia establece que los Secretarios Generales de la Junta, tienen entre sus facultades y obligaciones las siguientes:

- 1.- Actuar como Secretarios del Pleno;
- 2.- Cuidar de los archivos de la Junta y las demás que la ley les confiera.

Por otra parte el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo, señala que para el funcionamiento del Pleno de la Junta y de las Juntas Especiales se deben observar las siguientes:

- 1.- En el PLENO se requiere la presencia del Presidente Titular y del 51% de los representantes, en caso de empate los votos de los ausentes se sumarán al del Titular
- 2.- En las JUNTAS ESPECIALES se observará lo siguiente:

a).- Durante la tramitación de conflictos individuales y de colectivos de naturaleza jurídica, basta la presencia del Presidente de la Junta Especial o su Auxiliar, quien llevará la audiencia hasta su conclusión:

El están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría.

Si no están presentes ninguno de los representantes, el Presidente de la Junta Especial o el Auxiliar dictará las resoluciones procedentes, salvo que se trate sobre personalidad, competencia, recepción de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 (relacionado con el artículo 725 L.F.T.) y sustitución patronal.

Por lo que el Presidente citará a las partes para llevar a cabo la reposición de los autos dentro de

las 72 horas siguientes y habrá una audiencia para que las partes aporten todos los elementos con que cuenten a fin de reponer los autos extraviados. Y en el caso, de que los Representantes, que fueron citados para resolver la cuestión no concurran el Presidente de la Junta Especial dictará la resolución procedente.

- b).- En la Audiencia de Discusión y Votación del laudo: además de la presencia DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL se requiere la presencia de uno de los representantes por lo menos a fin de revestir de validez tal acto;
- c).- Tratándose de los conflictos colectivos de naturaleza económica, tramitado ante las Juntas Especiales se requiere la presencia del Presidente Titular de la misma y de uno de los representantes por lo menos.
- d).- En los casos de empate, el voto de los representantes ausentes se sumará al del Presidente de la Junta Especial o al del Auxiliar.

3.- Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente de la Junta o de la Junta Especial y del 51% de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. En caso de

no concurrir el porcentaje citado se difiere la audiencia y se fija una nueva fecha para tal efecto. si tampoco se reúne el porcentaje se mandará a citar a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio.

Y en caso de que los suplentes tampoco asistan, el Presidente Titular o el Presidente de la Junta Especial dará cuenta al Titular de la S.T.P.S., a fin de designar a los sustitutos, y en caso de empate los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

A fin de dejar claro el fundamento jurídico, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal se detallan en forma jerárquica las leyes que le dan origen:

- 1.- Artículo 73 fracción X de la Carta Magna de 1917. Facultad del Congreso para legislar en todo el país sobre materia de trabajo (ley reglamentaria del art. 123 constitucional).
- 2.- Artículo 123 Constitucional fracción XX y Ley Reglamentaria correspondiente en sus artículos 523 fracción XI, 621, 622, 623, 624 y demás aplicables.

A mayor abundamiento el art. 621 citado, se refiere a la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y que se instalarán en las entidades federativas.

En lo relativo al art. 622 es pertinente señalar que en el Distrito Federal de acuerdo a las necesidades de trabajo y del capital se han establecido 8 Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje. (aclarando que existen la 1 bis, 2 Bis, 3 Bis, 4 Bis, 5 Bis, 6 Bis, y 7 bis).

Por lo que se refiere a lo señalado en el artículo 623 de la ley de la materia es, que las facultades del Presidente de la Nación y Titular de la S.T.P.S., en los Estados se ejercerán por los Gobernadores del Estado y en el Distrito Federal por el propio Presidente de la Nación y por el Jefe del Departamento respectivamente.

Por último en lo relativo a esta autoridad, el artículo 624 de la ley en cita manifiesta lo siguiente:

El Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que corresponden al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

2.2.)-Autoridades en Materia Federal.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la época moderna se instituyeron los primeros sindicatos en México, teniendo como fuente la huelga de Cananea (minería), promovida con el fin de obtener un aumento en sus salarios. Otros datos importantes que sirvieron como antecedentes son las huelgas de Río Blanco, en éstas los trabajadores se negaron a acatar el

laudo del entonces Presidente Gral Porfirio Díaz, sosteniendo las huelgas en su contra.

Resulta importante hacer una breve referencia histórica sobre nuestra Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y para el efecto se manifiesta lo siguiente:

En el mes de noviembre de 1911, por disposición de Francisco I. Madero se crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, mismo que desaparece prontamente con el movimiento contrario del General Victoriano Huerta y, posteriormente en 1917 se promulga la Constitución que hasta nuestros días nos rige y con ella el artículo 123 que reglamenta sobre la materia de trabajo.

Pero tomando de nueva cuenta las fechas iniciales, es de señalarse que el 18 de agosto de 1931, se hace la publicación de la Ley Federal del Trabajo, la cual tuvo diversas modificaciones; así después, de casi 40 años de vigencia es abrogada y en su lugar entra en vigor a partir del primero de mayo de 1970 la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Tomando de nueva cuenta el tema histórico, es importante mencionar que el 28 de abril de 1926, la Secretaría de Industria, Comercio y del Trabajo, emitió una circular en la cual establecía que los conflictos de trabajadores ferrocarrileros deberían remitirse al Departamento de Trabajo de la Secretaría.

De igual forma, el 5 de marzo de 1927 los asuntos relativos a la industria minera también se debían de remitir al Departamento de Trabajo. En ese orden de ideas, el día 27 de septiembre de 1927, el titular del Poder Ejecutivo: por medio del decreto correspondiente creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que es la competente para resolver los asuntos de su competencia. (9)

En sí los conflictos de trabajo son la alteración de la normalidad que debe existir, producto de las relaciones jurídicas entre un patrón y un trabajador o una asociación y un patrón, o un grupo de empresarios, o un empresario aislado y un sindicato o grupo de trabajadores, originado por la aplicación, interpretación, intentos de modificación, violación de los contratos de trabajo y de las normas que regulan las relaciones laborales.

El maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra de Derecho Procesal del Trabajo, hace una clara división de los conflictos de trabajo: (10)

A) SEGUN LOS SUJETOS AFECTADOS ESTOS PUEDEN SER:

- obrero-patronales:
- inter-obreros.

(9) TENA SUCK, Rafael y otro, ob. cit. pág. 73.

(10) TRUEBA URBINA, Alberto. "Derecho Procesal del Trabajo", Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1980, pág. 184.

-inter-patronales; -inter-sindicales.

B) SEGUN LA NATURALEZA DEL INTERES:

-individuales y colectivos.

C) SEGUN SU NATURALEZA:

-jurídicos y

-económicos.

Pero en la realidad social, se combinan y por consiguiente se presentan los siguientes:

A).- Los conflictos obrero-patronales pueden ser:

- individuales.
- Jurídicos.
- colectivos-jurídicos y
- colectivos-económicos:

B).- Y los conflictos por los sujetos que intervienen pueden ser:

- inter-obreros.
- inter-patronales.
- inter-sindicales: siempre son de naturaleza jurídica.

Por lo anterior, una clasificación de los conflictos puede ser:

Entre obreros y patronos; según el interés, son individuales y colectivos.

El conflicto individual; es en el que existe una disputa concreta de derechos personales, y estos se presentan por las diferencias entre un empresario y varios trabajadores o uno solo. También se pueden originar por la violación al contrato individual de trabajo.

El conflicto colectivo de trabajo.- procura básicamente el mejoramiento de las condiciones de trabajo para los integrantes de la empresa.

Por ejemplo: El interés colectivo que se pretende, puede referirse a un interés común: como sería el defender la libertad de sindicalización.

Otro ejemplo puede ser la unión de intereses concretos de toda una rama profesional, que por citar alguna podría ser la rama de la industria metalúrgica.

Los conflictos colectivos obedecen a las siguientes características:

- a) Se pretende y busca que haya un mejoramiento de orden general para todos los trabajadores de esa empresa. (de la rama de la industria);
- b) Se originan entre un grupo de obreros y un patrón o un grupo de obreros y varios patrones;
- c) Pueden influir en la sociedad y afectar el orden público.

Según la naturaleza de los conflictos estos pueden ser:

Jurídicos y Económicos:

El Maestro Mario de la Cueva en su obra afirma que los Conflictos Económicos:

"son los que versan sobre la creación, modificación, suspensión, o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto que los Conflictos Jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente... (11).

En cambio Jesús Castorena en su tratado de Derecho Obrero apunta:

Conflictos Jurídicos.- Se entienden como aquellas diferencias de trabajo suscitadas con motivo de la aplicación o interpretación de toda norma de trabajo previamente establecida, ley, costumbre, contrato". (12)

De igual forma el Maestro Jorge M. Garizurieta examina detenidamente los dos tipos de conflictos y señala:

Conflictos Jurídicos.- Se presentan por la aplicación de una norma positiva: p.e. Contrato, L.F.T., Contratos Colectivos, Reglamento Interior de trabajo.

(11) DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Sexta Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México 1964, pág. 750.

(12).-CASTORENA J. Jesús-"Tratado de Derecho Obrero", Editorial Jaris, pág. 954.

Conflictos económicos.- Se presentan por la creación de nuevas condiciones de trabajo. P.e.-Revisión de un contrato colectivo de trabajo. Disminución de trabajadores en una empresa..."(13).

Por lo que en ese orden de ideas, los Conflictos Colectivos de naturaleza económica se refieren a la interpretación de una norma o cláusula genérica en un Contrato Colectivo, su revisión o cumplimiento del mismo, dando motivo este tipo de situaciones al derecho de huelga.

Tenemos así que el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa que los Conflictos de Naturaleza Económica son los que tienen por objeto la modificación-implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Los conflictos inter-sindicales.

Son los existentes entre dos o más asociaciones y su finalidad es obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo de una empresa; y es de naturaleza jurídica porque tiene como finalidad resolver cual es el sindicato mayoritario; en sí quien es el representante del mayor interes profesional.

(13)GARIZURIETA Jorge M.-"Ensayo de la Programación al Segundo Curso del derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México". Editorial Grijalbo, México, 1977. p.73

Conflictos entre un trabajador y un sindicato.

Estos surgen cuando el trabajador o el sindicato en su caso violan las normas establecidas en los estatutos de la organización sindical. un claro ejemplo es el citado en el artículo 395 de la L.F.T. (clausula de exclusión. de ingreso).

Conflictos inter-obreros e inter-patronales.

Los inter-obreros surgen cuando los trabajadores tienen problemas entre sí. por ejemplo puede ser una causa escalafonaria y de acuerdo a su naturaleza es jurídica; porque se tiene que ver cual de los dos tiene más derecho para el ascenso.

Los inter-patronales surgen cuando las partes se disputan los servicios de un trabajador.

Una vez hecha la breve descripción de los conflictos de acuerdo a la doctrina y a la L.F.T., es de retomar el tema del presente inciso que nos remite al fundamento legal de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. el cual se encuentra en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional fracción XXXI que a la letra nos dice:

"...aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales:

- 1.- Textil.
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Etc...."

Asimismo el artículo 527 de la ley reglamentaria en su redacción es similar al texto constitucional. En ese orden de ideas corresponde a este organismo el conocer y dar resolución a los conflictos de trabajo, que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos derivados de las relaciones de trabajo.

La anterior manifestación encuentra su fundamento en los artículos 604 al 620 de la Ley Federal del Trabajo, que entre sus líneas señala lo siguiente:

- 605.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con un representante del gobierno, de los trabajadores y patrones, designados por las ramas de la industria o de las actividades, de acuerdo a la clasificación y convocatoria que para el caso emita la S.T.P.S.. Habrá el número de Secretarías generales según sea conveniente.

La S.T.P.S. de acuerdo a las necesidades del trabajo y del capital, establecerá las Juntas Especiales fijando su residencia y competencia.

Así las Juntas Especiales fuera de la capital de la República están integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo competentes para conocer y resolver los conflictos en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal.

Sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así lo estime conveniente a sus intereses, el acudir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que toca al 607, nos indica que el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con el Presidente y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

El artículo 608 de la ley de la materia se refiere a la situación de que un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, integrándose con el Presidente titular y los respectivos representantes de los trabajadores y patrones.

El artículo 609 es referente a la integración de las Juntas Especiales:

- a).- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, y con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos:

- b).- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

El subsecuente precepto de la Ley de la Materia establece que el Presidente de la Junta y de la Junta Especial intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones relativas a: competencia, nulidad de actuaciones, substitución patronal, y en los casos de conflictos colectivos de naturaleza económica en la que se designe perito o se ordene la práctica de una diligencia como lo cita el artículo 806 de la L.F.T..

El artículo 611 de la Ley en cita, sólo queda en un buen principio; ya que en la práctica es todo lo contrario; porque generalmente la tramitación de un juicio se lleva bastante tiempo.

Por lo que toca al artículo 612, es de manifestar que hace alusión a los requisitos para ser titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, nombramiento que hace el Presidente de la República y entre algunos se pueden citar los siguientes:

- a.- Ser mexicano, tener más de 25 años, gozar del pleno ejercicio de sus derechos;
- b.- Ser licenciado en Derecho;
- c.- Tener experiencia profesional cuando menos de cinco años posteriores a la fecha de recibido;

El artículo 613 de la ley en cita se refiere a que el Presidente de la Junta será cubierto en sus faltas temporales y en

las definitivas en tanto se hace el nombramiento relativo, por el Secretario General de más antigüedad.

Entre las obligaciones y facultades del Pleno de la Junta se encuentran algunas de las siguientes:

- a.- Expedir el Reglamento Interior de la Junta
- b.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que afecten la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas ante ella;
- c.- Conocer del Recurso de Revisión hecho valer en contra de las resoluciones del Presidente;
- d.- Uniformar criterios de resolución cuando las Juntas Especiales sustentan tesis contradictorias y demás que le confieren las leyes.

Por lo que se refiere al artículo 615 de la Ley Federal del Trabajo, este se refiere al procedimiento para uniformar criterios de las juntas especiales, observándose los siguientes pasos:

- a.- El Pleno se reúne en sesión especial;
- b.- Se requiere de las dos terceras partes de los miembros;
- c.- Los Presidentes de las Juntas Especiales tendrán voz informativa;
- d.- Las resoluciones se deben aprobar por lo menos del 51% de los miembros integrantes;
- e.- Las decisiones del Pleno resultan obligatorias para todas las Juntas Especiales; etc."

El artículo 616 de la ley en cita se refiere a las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales y entre ellas tenemos algunas de las siguientes:

- "a.- Conocer y resolver de los conflictos que se susciten dentro de las ramas representadas ante ella;
- b.- Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver conflictos que tienen por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excede de tres meses de salario;
- c.- Practicar la investigación y emitir las resoluciones relativas al caso de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo (Art. 503);
- d.- Recibir en depósito los contratos colectivos y regimientos de su competencia, etc."

En lo relativo al artículo 617 de la supracitada ley es de señalar que se refiere a las facultades y obligaciones del Presidente de la Junta y entre algunas de ellas podemos citar las siguientes:

- a.- Cuidar el orden y disciplina del personal de la Junta;
- b.- Presidir el Pleno;
- c.- Ejecutar los laudos emitidos por el Pleno;
- d.- Revisar los actos de ejecución de los laudos por parte de los Actuarios y si así lo pidiere una de las partes;
- e.- Cumplimentar exhortos y remitirlos en su caso al Presidente de la Junta Especial competente; etc.

En lo referente al precepto 618 del mencionado ordenamiento es de aclarar que las obligaciones y facultades de los Presidentes de la Juntas Especiales, son similares al artículo que antecede; nada más que estos tienen la obligación de informar al Titular de las deficiencias que observan en el funcionamiento y sugerir las medidas correctivas pertinentes a fin de omitir las irregularidades en sus actividades.

Por lo que toca al numeral 619 del ordenamiento legal en cita, cabe decir que se refiere a las obligaciones y facultades de los Secretarios Generales y entre algunas de ellas tenemos:

- a.- Actuar como Secretarios del Pleno;
- b.- Cuidar de los archivos de la Junta y
- c.- Las demás que les confiere la propia Ley Federal del Trabajo.

Por último, en relación a este inciso es de citar al artículo 620, mismo que nos señala el procedimiento para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales, que entre algunas de sus normas tenemos las siguientes:

- I.- EN EL PLENO.- Se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del 51% de los representantes, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente;
- II.- EN LAS JUNTAS ESPECIALES.- Durante la tramitación de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza

jurídica, basta la presencia del Presidente o Auxiliar. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se toman por mayoría:

III.- Tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica, se requiere del Presidente y de uno de los representantes; por lo menos y

IV.- Para la votación y discusión del laudo se requiere la presencia del Presidente o del Presidente Especial, del 51% de los representantes de las partes. En caso de concurrir menos del 51% se citará a una nueva audiencia y en caso de no concurrir los faltistas quedan excluidos del conocimiento del asunto. En el caso de que tampoco asistan los suplentes el Presidente de la Junta o Junta Especial, dará conocimiento al Titular de la S.T.P.S. para que sean nombrados los sustitutos. En caso de empate los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

2.3.)- Autoridades Administrativas.

Podemos decir que el fundamento legal de las autoridades administrativas del trabajo, es el artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias. (Ley Federal del Trabajo en su artículo 523)

Por lo que en ese orden de ideas, en primer lugar tenemos las siguientes:

A).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las autoridades administrativas laborales tienen entre sus funciones la de velar por el cumplimiento de las normas de trabajo, actividad que ha realizado en todo el tiempo y siempre siguiendo lo dispuesto por los diversos ordenamientos que han regulado sus atribuciones y facultades.

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, se asigna a estas la facultad de aplicar las sanciones correspondientes por violación a las normas laborales.

En aquel entonces esta función la desempeñaba la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo en el ámbito federal.

En la actualidad es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien se encarga de la vigilancia del cumplimiento a los ordenamientos laborales, y de la aplicación de los medios coactivos para obtener su observancia.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo nos señala en su precepto 1008, que corresponde al titular de la S.T.P.S. la imposición de las sanciones a los patrones que infrinjan lo establecido en la ley citada y sus reglamentos.

De igual forma, en relación a la materia de Seguridad Social y el reglamento respectivo, esta autoridad también tiene facultad

para imponer las sanciones correspondientes a quien infrinja lo estipulado en la ley de la materia.

a).- La Inspección Federal del Trabajo (art.540 al 550 de la L.F.T).

Esta es una institución dependiente de la S.T.P.S. y que constituye una de las funciones más antiguas y hoy en día tiene una gran importancia y relevancia por la gran variedad de actividades que desarrolla.

Así, por medio de esta la Dependencia citada cumple su función de vigilancia de los ordenamientos laborales, pero, es importante señalar que no es la única función que realiza esta institución puesto que también orienta y asesora a los patrones y trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones que tienen que cumplir.

Lo citado con anterioridad, lo efectúa mediante las visitas de inspección que se practican a las empresas en forma periódica.

De las actuaciones realizadas por los inspectores, se detectarán las presuntas infracciones a las disposiciones laborales, y en caso de que el patrón no acredite dentro del término legal lo contrario se le aplicará la sanción precedente.

En aspectos de Seguridad e Higiene su actuación consiste en verificar que las instalaciones del fondo laboral sean seguras e higiénicas, ordenando en su caso de que proceda la implantación de las medidas adecuadas y necesarias.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, es la unidad dependiente de la S.T.P.S. y que de acuerdo al reglamento interior de la citada dependencia se encarga de la vigilancia y control del cumplimiento a las normas de trabajo.

B).- La Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Igualmente esta Unidad, es dependiente de la citada dependencia y en la actualidad es la encargada de instaurar el procedimiento administrativo sancionador a las empresas que infrinjan las normas laborales durante el desempeño de sus actividades.

Tenemos también que señalar, que el titular de la dependencia en cuestión tiene las facultades de vigilar el debido cumplimiento de las normas laborales, y ante la violación de las mismas por parte de los sujetos obligados a cumplirlas, también cuenta con la facultad coactiva o sancionadora para reprimir conductas contrarias a las citadas por la ley, y así procurar el cumplimiento de tales disposiciones.

Así estas funciones las lleva a cabo a través de los órganos que la integran y en quienes delega sus atribuciones para el oportuno despacho de los asuntos.

Por ello el artículo 14 fracción VII del Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, confiere a la Dirección General de Asuntos Jurídicos la facultad de imponer las sanciones a los patrones que incumplan con las obligaciones enunciadas en las normas laborales de previsión social y contractuales.

Hoy en día esta Dirección, se encarga de la aplicación de sanciones administrativas a los patrones que infringan las normas laborales y las disposiciones reglamentarias de la materia.

Es un punto de importancia el hacer notar que también en caso de incumplimiento patronal a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y sus reglamentos; es la Dirección General de Asuntos Jurídicos la encargada de llevar a cabo el procedimiento administrativo sancionador a nivel nacional.

C.- Las Delegaciones Federales del Trabajo.

Estas las encontramos ubicadas en cada Entidad Federativa a las que corresponde dentro de su jurisdicción territorial, el

vigilar el cumplimiento de las normas laborales por parte de los patrones y en su caso la aplicación de las sanciones a que se hagan acreedores los mismos que hayan infringido la Ley de la Materia y su reglamentos.

Esta facultad con que cuentan las Delegaciones Federales del Trabajo está debidamente acreditada: porque para tal efecto el Titular de la Dependencia emite el acuerdo delegatorio respectivo, mismo que se publica en el Diario Oficial de la Federación para que surta los efectos legales conducentes y así, sean respetadas las garantías individuales consagradas en el artículo 14 y 16 constitucionales.

D).- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En relación a la sanción laboral esta dependencia reduce su función a la ejecución de la multa impuesta.

Lo anterior es en virtud de que el mismo precepto 1010 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las sanciones impuestas se harán efectivas por conducto de las autoridades correspondientes.

Por su parte, el mismo reglamento que establece el procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones administrativas por las violaciones a la Ley Federal del Trabajo señala que se debe enviar copia autógrafa a la autoridad fiscal competente a fin de que haga efectiva la multa impuesta.

Asimismo en lo referente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas también tiene intervención la citada Dependencia.

En virtud que el presente estudio es relativo a las autoridades del trabajo (propriadamente Juntas de Conciliación y Arbitraje) es pertinente aclarar que se hace mención somera de las mismas.

El Capítulo VIII Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo prevee la situación en cuestión y el procedimiento para tal efecto. (Artículo 121-122).

PRIMERO.- Se establece el derecho de los trabajadores a formular objeciones a la declaración anual que presenta el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Así el patrón tiene la obligación de darles copia de la declaración y anexos a los trabajadores, documentación que está a su disposición tanto en la empresa como en la Secretaría mencionada por un término de 30 días, dentro del cual podrán hacer las objeciones que crean convenientes a la declaración rendida. (Titular del Contrato Colectivo de Trabajo o la mayoría de los trabajadores).

Por su parte el artículo 122 de la Ley de la Materia nos cita que la mencionada Dependencia en ejercicio de sus facultades discrecionales de fiscalización puede determinar que el monto de la utilidad repartible aumente.

En este caso el reparto adicional determinado por la Secretaría mencionada deberá entregarse a los trabajadores dentro de los 60 días siguientes a la notificación de la resolución en cita. Pero en caso de impugnación se suspende la entrega previa garantía que se exhiba de acuerdo al artículo 985 y 986 de la Ley Federal del Trabajo, y en caso de que el patrón no justifique haber dado cumplimiento a tal obligación la autoridad laboral aplicará la sanción respectiva de acuerdo al precepto 994 de la ley en referencia (fracción II.- De 15 a 315 veces el salario mínimo general por incumplimiento de esta obligación).

E).- Sobre Capacitación y Adiestramiento.

La obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, encontramos su fundamento legal en la fracción XIII del artículo 123 Constitucional y en el artículo 538-539. A. B. C. D. E y F de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que también a la Secretaría mencionada le corresponde llevar a cabo el registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que deben constituirse en los centros de trabajo y en su caso aprobar los planes y programas presentados por los

patrones o en su caso modificar o rechazarlos. Asimismo lleva a cabo el control de la expedición de las constancias de habilidades laborales que se expidan a favor de los trabajadores.

Lo anterior se lleva a cabo a través de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento dependiente de la supracitada entidad pública (artículo 15 del reglamento interior de la dependencia).

C A P I T U L O II**EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

- 1).-Concepto.
- 2).-Principios.
- 3).-Fuentes.
- 4).-Autonomía.
- 5).-Clasificación.

CAPITULO II.- EL PROCEDIMIENTO LABORAL

1).- Concepto.

Una observación que es pertinente de aclarar es mencionar que el Derecho del Trabajo (sin la existencia del Derecho Procesal), es el medio por el cual se constriñe a quien infringe o desconoce la norma laboral, a la reparación mediante la actividad jurisdiccional de los órganos competentes. (Junta de Conciliación y Arbitraje).

Por lo anterior, se puede afirmar, que el Derecho Procesal del Trabajo, es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del órgano jurisdiccional y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.

El maestro Trueba Urbina afirma que el Derecho Procesal del Trabajo es el "conjunto de reglas jurídicas que regulan a la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales. (14)

(14).-Citado por: PORRAS LOPEZ, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Textos Universitarios, S. A. México, 1971. Pág. 19

Determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal es entrar a discusiones bizantinas; porque como se ha manifestado en la obra del maestro Hugo Italo y Rafael Tena Suck: (15)

"...desde un punto de vista totalmente científico y estricto no son válidas estas clasificaciones al no haber la distinción, ya que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario:..."

Por lo anterior, se coincide con el punto de vista del maestro Hugo Italo Morales y Rafael Tena al citar que el Derecho Procesal del Trabajo no se puede encuadrar en una rama específica del Derecho.

2).- P r i n c i p i o s.

Los principios que rigen el procedimiento laboral están consignados en el artículo 585 de la Ley de la Materia el cual dispone:

"...el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, y se iniciará a instancia de parte...y sencillez del proceso..."

Por lo que el Derecho Procesal del Trabajo, nació como una necesidad evidentemente desde el momento en que aparece el Derecho del Trabajo, para encontrar una justa y pronta solución a los conflictos obrero-patronales.

(15) TENA SUCK, Rafael y otro, ob. cit. pág. 20

El Derecho Procesal del Trabajo por lo tanto se ha regido por sus principios especiales y particulares que poco a poco y que con el paso del tiempo le han dado su autonomía.

El artículo 685 de la Ley de cuenta, entre sus líneas nos cita "...el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso..."

Pero al respecto es importante hacer la observación relativa a que el procedimiento laboral en esencia es mixto: ya que la demanda se presenta por escrito y la contestación a esta de igual forma por lo general; en la audiencia inicial de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas es cuando en realidad se inicia la fase oral entre las partes contando con la intervención de la autoridad jurisdiccional.

A continuación, se hace una breve mención de los principios del derecho Procesal del Trabajo los cuales son:

A) Principio Dispositivo

Este principio es el referente a que las partes tienen que

promover ante las Autoridades competentes a fin de ejercitar sus acciones: a lo cual se le conoce como instancia de parte. (16)

Este principio tiene su origen en la época antigua de Roma que decía "...nemo iudex sine actore...No hay Juez sin partes...".

Característica de nuestro Estado de Derecho: en el cual las autoridades solamente pueden hacer lo que les está permitido en la ley.

B) Principio de Flexibilidad y Sencillez.

Esta cualidad emana del propio artículo 685 del ordenamiento citado, apreciándose que no se exige formalidad determinada en las comparecencias, escritos, alegatos: pero si se deben especificar los puntos petitorios o acciones pretendidas.

Por lo anterior, se advierte que el Derecho Procesal del Trabajo carece de formulismos existentes en otras disciplinas jurídicas y que de existir en esta se verían afectados los intereses en gran número de los trabajadores.

El comentario que antecede es en base a que gran número de

(16) Ibidem., pág. 21.

trabajadores no cuentan con los recursos económicos suficientes para cubrir los honorarios de un profesionista especializado en la materia.

El Derecho Procesal del Trabajo es flexible, esto no quiere decir que sea violatoria de la Ley de la Materia. lo anterior se demuestra con el hecho de que la propia ley adopta el sistema libre de apreciación de las pruebas; además la aplicación de la equidad, como medio supletorio de la Ley; por lo que este es uno de los signos característicos de la flexibilidad de la ley que rige el procedimiento laboral.

C). Principio de Concentración

De acuerdo a las características propias del Derecho Procesal del Trabajo, los juicios deben ser breves en su tramitación y por lo tanto esta característica se encuentra plasmada en los artículos 761 y 763 del citado ordenamiento.

El artículo 761 nos señala que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo en los casos que la ley prevee.

Por su parte el art.-762 indica que se tramitarán como incidentes de Previo y especial pronunciamiento las cuestiones que sobre nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

El artículo 763 establece que al promoverse un incidente

dentro de una audiencia o diligencia, se resolverá de plano, oyendo a las partes y se continuará el procedimiento inmediatamente.

Cuando el incidente verse sobre nulidad, competencia acumulación y excusas dentro de las 24 horas siguientes señalará día y hora para celebrar la audiencia incidental en la que resolverá la cuestión.

Así también, el artículo 848 del ordenamiento citado nos habla sobre este principio, al señalar que las resoluciones de las Juntas no admiten recurso: por lo tanto estas no pueden revocar sus actos decretados: pero sí puede regularizar irregularidades que se adviertan durante el proceso, fundamento legal establecido en su art. 686 de la ley de la materia.

D). Principio de Publicidad.

Esta característica se encuentra plasmada en el artículo 720 de la ley laboral y que entre sus líneas establece:

"...Las audiencias serán públicas..."

y en los casos que así lo crea conveniente la Junta, será a puerta cerrada si es para el mejor despacho de los asuntos, la moral o las buenas costumbres.

En sí esta característica radica en que las partes tienen derecho a presenciar todas y cada una de las audiencias, excepto la audiencia de Discusión y Votación del laudo.

E). Principio de Inmediatez.

El mencionado principio tiene su fundamento en el art 782 del Código Laboral y consiste en que los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en contacto directo con las partes; como por ejemplo en el ofrecimiento de pruebas.

En sí, se pretende que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje esté en contacto directo con las partes y de ser posible presidir las audiencias, todo con el fin de que conozca del fondo del negocio y no a través de su Secretario Auxiliar, lo anterior a fin de emitir un laudo justo.

F). Oralidad en el Proceso.

Esta característica se relaciona grandemente con la publicidad; ya que como lo establece el artículo 685 del ordenamiento supracitado, el procedimiento es predominantemente oral.

Y una razón para preferir la oralidad en el Derecho Procesal del Trabajo, es que se ahorra tiempo y por lo tanto esta característica es un supuesto básico para la publicidad.

Es el medio idóneo que pone de relieve al ser humano con sus semejantes. Pero es importante destacar que no se quiere decir que no haya nada por escrito, por el contrario se redacta un acta donde se hacen constar las manifestaciones de las partes, en sí se señalan sus acciones, defensas y excepciones hechas valer respectivamente por las partes en conflicto.

Aunque es de señalar que en la práctica forense, las partes por economía procesal por lo general llevan su contestación por escrito, así como las respectivas pruebas a fin de acelerar el procedimiento.

G) Principio de gratuidad.

Este principio tiene su fundamento tanto en el artículo 17 de nuestra Carta Magna así como en el precepto 685 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, que nos indican que los "tribunales están para administrar la justicia en los plazos y términos fijados por la ley...su servicio será gratuito; por lo tanto no se cobran costas judiciales..."

En ese orden de ideas, el artículo 17 de nuestra Carta Magna establece entre sus líneas "...será totalmente gratuito..." por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden bajo ninguna circunstancia alguna cobrar por el desarrollo de su actividad jurisdiccional, más que los emolumentos que conforme al presupuesto público deban de cobrar.

Pero es de comentar que este principio se queda sólo en teoría, en virtud que en la práctica forense lo más usual es que si no se les pagan ciertas gratificaciones "no honorarios" a los servidores públicos no realizan las labores que conforme a la ley tienen la obligación, escudándose que existe un exceso de trabajo.

H) Principio de Suplencia de la Demanda.

Tiene su fundamento jurídico en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que entre sus líneas establece:

"...cuando una demanda obrera sea incompleta, en cuanto a que no reclame todas las prestaciones inherentes o derivadas de la acción intentada o precedente, conforme a los hechos expuestos en su demanda, la Junta subsanará...esto sin perjuicio de que la misma sea oscura o vaga..."

El subsanar una imperfección, es completar las omisiones en que incurrió al presentar una demanda dentro del término que para el efecto concede la Ley de la materia.

Por lo anterior, se puede establecer que el Derecho Procesal del Trabajo tiene sus propios principios distintivos que le dan su autonomía y forma de disciplina jurídica.

Cabe citar que a partir de la Ley de 1970, vigente desde el primero de mayo del mismo año, el derecho común quedó exceptuado como fuente del derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo por lo que de ahí también viene su autonomía científica.

Resulta importante mencionar que estos principios son sólo algunos de los que caracterizan al Derecho Procesal del Trabajo: en virtud que dentro de la misma ley tenemos otros como la:

- carga de la prueba, impuesta al patrón;
- paridad procesal;
- irrevocabilidad de acuerdos;
- emisión de laudos en conciencia, etc..

3) F u e n t e s .

Se puede decir que el Derecho procesal del Trabajo tiene relaciones con todas las ramas del Derecho, puesto que es una especialidad: en la ley Federal de 1931 se aceptaba que en caso de lagunas debía recurrirse al Derecho común tanto en forma sustantiva como adjetiva, situación que vino a cambiar con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En este orden de ideas, también se puede establecer desde el punto de vista formal del derecho Constitucional que los artículos 12, 14, 16 y 73, fracción x, y 123 de la Carta Magna constituyen el fundamento jurídico de esta rama del Derecho. Al referirnos al término de fuente en el Derecho Procesal del Trabajo es buscar su origen o nacimiento, es llegar al lugar del cual brota.

Al respecto el jurista francés Bonnetcase opinaba que estas eran de dos clases(17):

- a) Fuentes Reales y b) Fuentes Formales

(17) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980, pág. 125.

Las Fuentes Reales son la sustancia de la norma (que para el Maestro Mario de la Cueva son las materiales o sustanciales) y, las Fuentes Formales son las que dan a esta sustancia la expresión apropiada.

Es de señalar que el suscrito se adhiere al pensamiento del citado autor francés, porque estas dos fuentes son causas y consecuencias que en determinado momento han contribuido a la formación de esta disciplina.

Como se citó con antelación, las fuentes reales proporcionan la sustancia; por lo que es de concluirse que estas fuentes del derecho Procesal del Trabajo son los hechos materiales relacionados a esta disciplina, necesidades insatisfechas o por satisfacer de las partes (obrero-patrón) y las formas de concluir los conflictos de trabajo es a través de contratos o convenios celebrados ante las autoridades laborales competentes.

El presente trabajo se refiere entre otros puntos a las fuentes formales del Derecho Procesal del trabajo; pero se hace sólo referencia a las que se relacionan con nuestro tema de tesis; por lo tanto; las fuentes formales son la expresión adecuada, en sí la fórmula que la identifica y eleva a categoría de una norma vigente, en sí son las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho. (18)

(18) Idem.

La Constitución.-Es una fuente formal del Derecho del Trabajo porque en ella se encuentran normas concretas de aplicación automática. por citar un ejemplo: la jornada máxima de trabajo. facultad exclusiva para legislar sobre materia de trabajo, etc..

Así en relación a este punto se manifiestan los artículos 73. fracción X y 123 constitucionales. que entre líneas nos dejan ver que las leyes de trabajo tanto en materia sustantiva como adjetiva corresponden al derecho público; porque el contenido de esta corresponde a toda la sociedad.

Por lo que las disposiciones relativas a la materia de trabajo citadas en el título VI de la Constitución de 1917. son de orden público y por lo tanto no pueden alterarse o modificarse por convenios entre las partes ya que contiene derechos irrenunciables por parte de los trabajadores.

En base a lo expuesto con antelación se puede señalar que el Derecho Procesal del Trabajo tiene como fuentes formales los artículos 73 fracción X y 123 de la Carta Magna y su Ley Reglamentaria respectivamente.

La Ley Federal del Trabajo.-Se considera como otra fuente formal del Derecho Procesal del Trabajo y se puede decir que esta es la técnica en el Derecho Constitucional al respecto del artículo 123 en el cual se reglamenta a fin de que se pueda fácilmente aplicar a la realidad social.

Por lo que se está en posibilidad de señalar que en esta se establecen solo las mínimas garantías para la subsistencia de los trabajadores; por lo que; en tal virtud no se pueden concertar contratos de trabajo en condiciones menores a las estipuladas en la ley de la materia.

La Costumbre.-Es el sentimiento tácito del pueblo inveterado por un largo uso. (ULPIANO).-Pero es de aclararse que esta se aplica en forma supletoria siempre y cuando la propia ley de la Materia lo permite (art. 17); es decir que esta nos auxilia para interpretar la voluntad de las partes así como para solucionar los conflictos suscitados entre los factores de la producción.

Los Principios Generales del Derecho.-De estos podemos decir que son las máximas o verdades universales del Derecho y que sirven para orientar a la ley positiva.

A mayor abundamiento, estos han nacido entre los pueblos al paso del tiempo y en el espacio ayudan en determinados casos para la aplicación del Derecho.

La Jurisprudencia.-Esta en la materia de trabajo tiene una gran importancia como la misma ley y, hoy en nuestros días por la gran trascendencia que tiene la labor de los Tribunales Colegiados de la Materia.

Esta en toda época ha estructurado y sistematizado al

Derecho Mexicano del Trabajo, tanto en su forma sustantiva como en lo adjetivo. Y por ella se han llenado las lagunas de la ley, en determinado momento ha ido creando el derecho laboral con sus características propias.

Las ejecutorias emitidas por las citadas autoridades federales que forman jurisprudencia resultan obligatorias para los juzgados de Distrito, Tribunales Unitarios, autoridades judiciales del fuero común de los estados, tribunales administrativos y de trabajo locales y federales.

Por lo que, la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionado en Pleno o en Salas resulta de carácter obligatorio para los tribunales Unitarios, Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito y demás autoridades correspondientes. (art. 192 de la Ley de Amparo).

La Doctrina.-Se puede decir que esta consiste en "el conjunto de opiniones e ideas sostenidas por los estudiosos del Derecho en su obra."

Para el jurista francés Julián Bonnecase la doctrina es:

"...y el conjunto de las resoluciones positivas contenidas en las obras de los escritores jurídicos."(19)

El autor mexicano García Maynez señala que la doctrina consiste en:

"...los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho...sea con el propósito puramente especulativo o de sistematización de sus preceptos...con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación"(20)

Pero en la práctica, carece de importancia, a pesar de provenir de prestigiados maestros universitarios de la materia en cita.

De lo anterior, se desprende que los fines de la Doctrina, son:

- a.-esencialmente académico y
- b.-la aplicación práctica de sus principios para la solución de los conflictos jurídicos que se presentan ante las autoridades laborales.

Por lo que se concluye que la doctrina es una fuente sustancial, real o material de gran importancia hoy en día al respecto de la materia de trabajo.

La Equidad.-El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en sus últimas líneas establece que en los casos no previstos en la misma o en sus reglamentos, se resolverán por equidad.

(20) ibidem, pág. 57.

Este es un tema que da lugar a grandes discusiones; pero en el presente estudio se considera como justicia en el caso concreto en sí es una integración humana de la ley en función al espíritu de la misma.

El Contrato Colectivo del Trabajo.- Es el que se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrón, varios patrones, un sindicato patronal o varios sindicatos patronales; con el objeto de establecer en cada empresa las condiciones de trabajo.

En sí en estos se crea el derecho aplicable a cada negociación y se extiende su ámbito de aplicación a todos los que presten sus servicios en la empresa en que rija ese contrato colectivo.

Por lo que se puede decir que uno de los objetivos específicos del contrato colectivo, es superar los mínimos derechos otorgados a los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo.

El Contrato Ley.-Esta considerado en el artículo 404 de la ley de la materia, mismo que se conoce también como Contrato Colectivo Obligatorio y, es celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones en que se va a prestar el servicio **"EN UNA RAMA DETERMINADA DE LA INDUSTRIA Y DECLARADO OBLIGATORIO EN UNA O**

VARIAS ENTIDADES, O EN UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL."

Para la celebración de este es necesario llenar una serie de requisitos, entre los cuales se encuentran los siguientes

a.-Que los sindicatos representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama industrial, en una o varias Entidades, en una o más zonas económicas:

b.-Agotar el procedimiento administrativo legal;

c.-La publicación del decreto presidencial que así lo establezca para el efecto correspondiente.

Así, conforme lo establece el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo el Contrato Ley es "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

Una observación pertinente respecto al nombre de contrato colectivo obligatorio (Contrato Ley) es "que ni es contrato en el sentido literal de la palabra, ni ley de igual forma; ya que

no es de aplicación general como la ley que emana del Congreso de la Unión: pero su justificación social se encuentra en la propia ley de la materia y porque otorga a la clase trabajadora mayores prestaciones y beneficios que la misma ley e inclusive que el contrato colectivo de trabajo y, por la tanto se manifiesta como CONTRATO DE INDUSTRIAS. (p.e. industria hulera. industria textil de la seda. algodón. rama textil de fibras duras. ramo del género de punto).

Unas diferencias del Contrato Colectivo de Trabajo con el Contrato Ley son las siguientes:

Contrato Ley	Contrato Colectivo
-Es un contrato de industrias.	- Es un contrato de empresas
-Se solicita ante la S.T.P.S..	- Se solicita ante la J. de C. y A.
-Se debe de firmar por mas de un patrón	- Puede ser firmado por un patrón
-Es revisable 90 días antes antes de su vencimiento.	- Es revisable 60 días antes de su vencimiento
-Su tiempo de vigencia es de 2 años.	- Se puede celebrar por un tiempo indeterminado

Sentencia Colectiva.- Es aquella resolución que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en virtud de solucionar un conflicto de trabajo de carácter económico. y mediante la cual se crean nuevas condiciones de trabajo que sustituyen a estas condiciones de trabajo injustas y que dieron origen al conflicto económico.

Es de señalar que las sentencias colectivas en la práctica no se llevan a cabo porque las autoridades se abstienen de resolver los conflictos en forma rápida; ya que por lo general existen razones de tipo político que influyen en sus resoluciones.

4).- A u t o n o m í a .

Esta existe en virtud de las relaciones características entre trabajadores y patrones; por lo que: su autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo se desprende de la propia Ley de la Materia.

El Derecho Procesal del Trabajo, surge como protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase y entre sus propósitos está el salvaguardar al hombre que trabaja, en sus mínimos de derechos establecidos en el Código Laboral.

Al hablar del Derecho Procesal del Trabajo, se alude a un derecho inconcluso; ya que este es dinámico además de ser propiamente clasista por su contenido humano.

5).- C l a s i f i c a c i ó n .

Dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1980, se contemplan diversos procedimientos, que a continuación se enuncian:

- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación;
- Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

- Procedimientos Especiales;
- Procedimientos Colectivos de Naturaleza Económica;
- Procedimiento de Huelga;
- Procedimiento de Ejecución, Embargo y Remates;
- Procedimiento de Tercerías y Preferencia de Créditos y
- Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios.

Procedimiento ante las Juntas de Conciliación.

Este procedimiento se rige conforme lo establece el art. 825 al 869 de la ley de la materia, y una vez que se presenta la demanda ante la autoridad citada, está tiene la obligación de tratar de llegar a un arreglo conciliatorio entre las partes, recibiendo las pruebas que se consideren convenientes aportar, en relación a la acción y excepción hecha valer. Las pruebas se deben ofrecer dentro de un término de 10 días.

Los miembros de las Juntas, buscarán una solución al conflicto y en caso negativo, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Son competentes para conocer de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario, y para tal efecto señalan fecha de audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Mediante este se regula la tramitación y

resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. (arts. 870 al 891)

El conflicto individual es el que tiene por finalidad decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador le corresponde conforme a la Ley, contrato individual, contrato colectivo; estando en disputa el interés individual del trabajador.

Y en los contratos colectivos se encuentra en juego el interés profesional del grupo.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda, interrumpiendo la prescripción, se agregarán las copias necesarias para correr traslado a estos, mediante el emplazamiento que realice el Actuario adscrito a la Junta del Conocimiento.

La Junta del Conocimiento, dentro del término de 24 horas de haber recibido el escrito inicial de demanda, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. La notificación a la demandada(s) se hará con diez días hábiles de anticipación a la celebración de la audiencia de ley, apercibiendo a:

- a).- La actora que en caso de no comparecer se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por ratificado el escrito de demanda;
- b).- La demandada(s) de tenerle por contestada en sentido

afirmativo, salvo prueba en contrario por perdido el derecho para ofrecer pruebas y para objetar las pruebas de la parte actora.

Las pruebas en contrario que se ofrezcan por la demandada serán para demostrar la inexistencia del despido o que no son ciertos los hechos afirmados o que no era trabajador.

Para que pueda celebrarse la audiencia mencionada, las partes deben estar notificadas con anticipación de 10 días hábiles a la celebración y en caso negativo se señalará nuevo día y hora para la realización de la audiencia correspondiente.

Y en el supuesto caso, que el actor se desista de la acción intentada en contra de un codemandado que no se encuentre notificado, se podrá celebrar la audiencia.

En caso negativo, las partes comparecientes quedarán notificadas para la próxima audiencia y apercibidas en la forma mencionada.

Pero, es importante precisar que en la práctica forense debido a criterios totalmente absurdos y contrarios al espíritu de la ley de la Materia, en su artículo 873, los funcionarios titulares de la Junta de Conciliación y Arbitraje, han establecido "que hasta en tanto la parte actora no se notifique de la audiencia inicial no se ordena se pase el expediente al

actuario correspondiente para notificar a la demandada."

Lo anterior, resulta inadecuado y contrario a lo establecido en la ley de la materia, que nos señala que la autoridad debe vigilar la exacta aplicación de la ley así como procurar la prontitud de los trámites.

La audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, consta de tres etapas:

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

a).- La Conciliación.-Es el acto judicial que se realiza previamente a un procedimiento, ante la autoridad; entre el actor y el demandado con el objeto de transigir sobre sus pretensiones.

En sí su objeto consiste en dar fin a un conflicto y así evitar un litigio, en el cual interviene una autoridad pública; que propone en cierta forma el arreglo más conveniente para las partes; las cuales lo pueden aceptar o desechar.

El arbitraje.- Es la solución que conforme a derecho se dicta en un juicio; no se trata de avenir a las partes; sino de emitir una resolución que será obligatoria y coactiva, por lo tanto es imperativa para las partes.

Por lo anterior, se puede decir que aquí la Autoridad actúa como juez de derecho. Cuando se logre un convenio se otorgará por escrito y tendrá los mismos efectos de un laudo; en caso de incumplimiento, el actor puede pedir la ejecución.

b).-La etapa de demanda y excepciones .

El actor o su apoderado ratifica la demanda o en su caso la modifica, en caso de creerlo conveniente; en caso de irregularidades en la demanda la Junta requiere al actor a fin de que las subsane. La parte demandada contestará en forma oral o escrito.

La contestación a la demanda se referirá a todos y cada uno de los hechos, afirmándolos o negándolos y en su caso deberá expresar que no le son propios o los ignora.

Cuando se contesta con evasivas o no se hace manifestación expresa respecto de un determinado hecho, se tiene por admitido y no se puede aceptar, prueba en contrario.

La simple negativa implica la confesión de los hechos, pero la confesión de estos no es la aceptación del derecho.

Es importante señalar que aún planteada la excepción de incompetencia, el demandado debe contestar la demanda. Se puede replicar y contrareplicar por una sola vez, ya que lo que se pretende es fijar la litis y no alegatos, esto en base al principio de economía y celeridad en el procedimiento.

En el supuesto caso de reconvenir al actor, este debe contestar o solicitar nueva fecha para tal actuación judicial; pero si no compareció; se le tendrá por contestada la reconvenición en sentido afirmativo.

Hoy en día; si la demandada no comparece a la audiencia; se le tiene por contestada en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas; pero también es de aclarar que este hecho no da a lugar a un laudo totalmente condenatorio.

c).-Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Así en esta etapa el actor ofrecerá las pruebas que juzgue conveniente en relación a los hechos controvertidos; el demandado ofrecerá sus pruebas con las cuales desee probar sus defensas y excepciones y objetará las pruebas de su contraparte; a lo cual una vez terminado el uso de la palabra por este; lo hará su contraparte para objetar las pruebas ofrecidas ya sea por no estar debidamente ofrecidas conforme a derecho o por no ser los medios idóneos para acreditar los extremos de sus defensas y excepciones.

Una vez que concluyen las partes de hacer uso de la palabra, la Junta del Conocimiento resolverá sobre la admisión o desechamiento de las probanzas aportadas por las partes, fijando para tal efecto las diversas fechas para llevar a cabo el desahogo de las mismas; pero de preferencia se irán desahogando las de la parte actora primeramente; aunque en

determinadas ocasiones las Juntas se reservan sobre la admisión de las mismas.

Concluida esta etapa, sólo se pueden ofrecer más pruebas en relación a hechos supervenientes o tachas a los testigos o peritos.

Así, una vez desahogadas las probanzas ofrecidas por las partes, se declarará cerrado el periodo de instrucción y se pasará a la etapa de alegatos: previa certificación que realice el Secretario de Acuerdos que no quedan pruebas pendientes de desahogo, turnándose el expediente a dictamen a fin de emitir la resolución que conforme a derecho sea procedente.

Este proyecto o dictamen deberá contener un extracto de la demanda, contestación, replica, contraréplica, fijar la litis, describir las pruebas ofrecidas por las partes, detallar los hechos que se consideran probados en base a la valoración de las pruebas ofrecidas, los considerandos y los resolutivos con el análisis de las probanzas.

Del proyecto formulado se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta y estos de estimarlo conveniente solicitarán al Presidente que se realicen las diligencias determinadas a fin de mejor proveer y esclarecer la verdad de los hechos y así emitir una resolución justa.

El Presidente Titular de la Junta del Conocimiento citará

a los miembros a discusión y votación del proyecto de resolución: en el cual verán un extracto de las actuaciones del negocio sentando sus firmas en el acta de votación, expresando el sentido de su voto en cuanto a las condenas o absoluciones que en el se consignent. Y en el caso de aprobarlo sin modificación alguna, se convertirá prácticamente en el laudo.

En caso de existir modificación se ordena al Secretario que redacte el laudo con las observaciones realizadas.

Por lo anterior, se supone que los laudos deben ser emitidos a verdad sabida, claros sin sujetarse a reglas sobre valoración de pruebas; pero deben ser congruentes con las constancias procesales situación que en gran número de veces no se realiza, dando así motivo para interponer el juicio de garantías.

Procedimientos Especiales.

Los procedimientos especiales (arts. 892 al 899) rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la jornada de trabajo (Art. 5 fracción III), trabajadores extranjeros, habitación, capacitación y adiestramiento (153 fracción X), prima de antigüedad (art. 162), lo relativo a repatriar o trasladar a los trabajadores al lugar convenido, lo referente a la recuperación de restos de buques y salarios de los trabajadores que intervengan en esto, y derecho a recibir bonificaciones adicionales de lo que encuentre (art. 209 fracción V), continuando ese orden también se refiere a :

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

- Repatriación o traslado al lugar de contratación a los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas en relación a los gastos de su traslado y repatriación cuando la aeronave se destruye o inutiliza fuera del lugar (art. 236, fracción III).
- Determinación sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo. (art. 389).
- Determinación sobre la admisión del contrato Ley (art. 418 de la Ley Federal del Trabajo).
- Subsanar las omisiones que haya en el Reglamento Interior de Trabajo o verificar que sus disposiciones no sean contrarias a las normas establecidas en la Ley de la materia (art. 424, fracción IV).
- Terminación Definitiva de las Relaciones Colectivas de Trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte patronal, agotamiento de materia prima, concurso o quiebra que motive el cierre o reducción de trabajo.
- Terminación Temporal de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, falta de la materia objeto de la industria extractiva y en los casos de concurso o quiebra legalmente declarados.
- La autorización para obtener la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, que originen reducción de personal y para determinar las indemnizaciones que les correspondan a los reajustados.
- Las indemnizaciones por riesgos de trabajo; donde se tiene que investigar la dependencia económica, residencia

y demás diligencias necesarias para determinar el derecho personal y evitar el doble pago.

- En los casos de la designación del médico en la empresa; cuando los trabajadores se opongan.
- Y cuando la prestación reclamada consista en el cobro que no exceda de tres meses de salario.

Por la naturaleza e importancia de las prestaciones que protege Ley y por la rapidez que se necesita para lograr una solución, se confiere a estos procedimientos una celeridad, fijándose fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la demanda. (p.e. indemnización por caso de muerte art. 503).

Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica.

Estos son aquellos que tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminaciones de las condiciones colectivas de trabajo, salvo que la Ley Federal del Trabajo señale otro procedimiento, es decir se crea el derecho aplicable al caso concreto.

Estos conflictos son provocados por los cambios y modificaciones en los costos, salarios, de producción, ventas, que crean desequilibrios entre la percepción del trabajador y la utilidad del patrón.

Es importante hacer notar que este procedimiento se puede iniciar a instancia de la parte patronal u obrera en su caso así tenemos la siguiente clasificación:

I).-Por el patrón:

1.- Suspensiones que se derivan:

a.- Por exceso de producción e inestabilidad económica del mercado:

b.- Incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación:

c.- Falta de fondos e imposibilidad para obtenerlos para la prosecución normal de las actividades situación que se debe probar plenamente.

2.- Y Terminación:

a).- Por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

II.- Por la parte obrera:

a).- Por modificación de las condiciones colectivas de trabajo por:

- Circunstancias económicas que lo justifiquen:

- Por el desequilibrio entre los factores de la producción ya que el aumento al costo de la vida origina desequilibrio en todos aspectos.

b).- Por sometimiento al arbitraje.- Si se someten los trabajadores para resolver el conflicto motivo de huelga se seguirá el procedimiento ordinario o procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según sea el caso.

El procedimiento a seguirse en este tipo de conflictos esta regido por los artículos 903 al 919 de la Ley Federal del Trabajo.

Puede ser planteado por el sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, por mayoría de los trabajadores si se afecta el interés profesional o por el patrón o patrones.

La demanda deberá llenar entre otros requisitos los siguientes:

- a.- Documentos públicos o privados respecto del estado económico de la empresa:
- b.- Peritaje relativo al estado financiero y económico de la empresa:

La Junta del Conocimiento en su resolución tiende a conseguir el equilibrio y justicia social entre el trabajo y capital; sin que se disminuyan los derechos mínimos establecidos en la Ley de la Materia; por lo tanto su resolución solo puede resolver de la siguiente forma:

- 1.- Aumentando o disminuyendo personal;
- 2.- Aumento o disminución de la jornada de trabajo;
- 3.- Aumento o disminución de semana de trabajo;
- 4.- Aumento o disminución de salarios;
- 5.- En general todas las modificaciones de las condiciones de trabajo.

Contra este tipo de resoluciones es improcedente el amparo directo en virtud que se refiere a cuestiones económicas más no jurídicas; en todo caso la vía procedente es el juicio de amparo indirecto por indebida apreciación o violación al procedimiento.

Procedimiento de Huelga.

La huelga es un tema del cual se puede comentar ampliamente; pero en el presente caso se hace una breve mención en virtud de ser otro el tema del presente trabajo.

Así tenemos que el fundamento legal de la huelga, lo encontramos en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional en sus fracciones XVII y XVIII, en su Ley Reglamentaria en el precepto 440 que a la letra dice:

"...Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores..."

La huelga a través de la suspensión de actividades, surge como solución natural para lograr un orden justo; se produce la necesidad que tienen los trabajadores, representando el interés profesional para suspender el trabajo, presionar y lograr que mejoren las condiciones de trabajo.

Este procedimiento inicia mediante la presentación del escrito de emplazamiento dirigido al patrón, ante la oficialía

de partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Teniendo así por iniciado el período de pre-huelga, el cual nunca será menor de 6 días ni mayor de 15, el patrón debe dar contestación al pliego de peticiones en el plazo de 48 horas; para lo cual se le hacen los apercibimientos de ley en caso de no comparecer.

Así la Junta del Conocimiento en el acuerdo respectivo debe indicar día y hora para la celebración de la audiencia de avenencia, con los apercibimientos respectivos a las partes, mismos que consisten: en caso que el Sindicato no comparezca "no correrá el período de pre-huelga y se manda archivar el expediente y en caso de ser el patrón se le tiene por inconforme, además de la sanción económica relativa".

El artículo 453 de la Ley de la Materia señala que a partir de la notificación al patrón del movimiento de huelga, no se podrá ejecutar sentencia alguna, embargo, desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento en que estos se encuentren.

Igualmente el artículo 448 del citado ordenamiento, establece que el derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y demás solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta del Conocimiento.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo la huelga se clasifica de la siguiente forma:

- 1.a.- Legalmente Existente. (art. 444)
- 1.b.- Legalmente Inexistente.(art. 459)
- 2.a.- Lícita (art. 445 Contrario Sensu)
- 2.b.- Ilícita (art. 445)-
- 3.a.- Justificada o imputable al patrón. (art. 446)
- 3.b.- No imputable al patrón (art. 446 en Contrario Sensu)

La Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos de fondo y persigue los objetivos señalados en el artículo 450. que entre algunos son los siguientes:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.....
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia....
- III.-Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión....
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o Ley en caso de haberse violado....
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades....
- VI.- Apoyar una huelga que tenga como objeto alguna de las fracciones antes mencionadas...
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales, según sea el caso..."

La Huelga Ilicita.

De acuerdo al artículo 445 de la Ley de la Materia la huelga ilícita es:

"...cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades..."

Asimismo tenemos que una huelga lícita puede ser en determinado momento existente o inexistente, en el supuesto que no se cumplan los requisitos de forma y de mayoría.

En ese orden de ideas, conforme al art. 459 de la Ley de la Materia una huelga es Legalmente inexistente por algunos de los siguientes motivos:

- a.- Que la suspensión sea llevada a cabo por la minoría de trabajadores....
- b.- Cuando no tenga por objeto lo establecido en el art. 450 del mismo ordenamiento
- c.- En caso que no se reúnan los requisitos de forma que ordena el art. 920 de la Ley de la Materia.

El artículo 920 se refiere a los requisitos de forma que debe reunir toda huelga como son: escrito de emplazamiento dirigido al patrón citando las pretensiones deseadas, señalando el día y hora de suspensión, su presentación por triplicado, indicando término de 6 y 10 días de acuerdo a los servicios de que se trata.

En sí la huelga inexistente es la que carece de alguno de los requisitos de fondo o mayoría.

Su tramitación inicia presentando el escrito dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento de la misma, por la parte patronal del establecimiento afectado.

En el escrito de referencia se deberán indicar las causas y fundamentos por el cual se pide la inexistencia, sin que se puedan hacer valer en fecha posterior otras causas. La Junta del Conocimiento señalará al efecto una audiencia en la cual se recibirán y desahogarán las pruebas relativas a este incidente.

La consecuencia de declarar la inexistencia, será que los trabajadores deben regresar a laborar dentro de las 24 horas siguientes de la notificación.

En el caso que se nieguen a reincorporarse a laborar los trabajadores se den por terminadas las relaciones de trabajo y el patrón podrá contratar nuevos trabajadores.

Cuando no se promueve una inexistencia, se considera la huelga como existente y se continuará la paralización de los servicios. Pero en el caso de declarar una huelga como ilícita, su consecuencia es la de dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

La imputabilidad del movimiento de huelga, sólo puede ser solicitada por el sindicato emplazante, y según sea el caso se tramita por la vía jurídica o por la vía económica.

Si la huelga tiene por objeto la interpretación o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad se tramita por la vía ordinaria; pero si su objeto es la revisión del contrato colectivo, la imputabilidad se tramita por la vía económica, ya que los conflictos de orden económico son referentes al nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

Es decir, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga, son los trabajadores y en el supuesto caso que la Junta considere que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará al pago de los salarios caídos.

Procedimiento de Ejecución, Embargo y Remate.

Su finalidad consiste en hacer efectivos los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje así como las resoluciones emitidas en conflictos colectivos de naturaleza económica.

La ejecución se confía a los Presidentes de las Juntas, los cuales se pueden auxiliar de toda clase de autoridades para realizar la ejecución relativa, e inclusive se puede llegar a autorizar el auxilio de la fuerza pública.

La única forma de suspender el procedimiento, es mediante la garantía que sea exhibida por la demandada a fin de gozar de la suspensión del acto reclamado, que otorga la Autoridad competente.

A mayor abundamiento, en caso que el patrón se niegue a dar cumplimiento a los puntos resolutivos del laudo, en el supuesto de tratarse de una reinstalación de un trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo debiendo cubrir por concepto de indemnización tres meses de salario, salarios caídos, prima de antigüedad, 20 días por año de servicios.

Esta situación se contempla en el artículo 49 de la Ley de la Materia que entre algunas de sus líneas nos indica lo siguiente:

"...Trabajadores que tengan menos de un año en la empresa,

II.- Si se comprueba ante la autoridad que el trabajador, por razón de trabajo o características de este, está en contacto directo con el patrón....

III.- En caso de tratarse de trabajador de confianza,

IV.- En el servicio doméstico,

V.- Tratándose de trabajadores eventuales"

Esta disposición concuerda con lo establecido por la fracción XXII, del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, en lo relativo a que el patrón está eximido de cumplir con el contrato de trabajo.

Procedimiento de Embargo.

Conforme al artículo 950 de la Ley de la Materia, la parte que obtuvo solicitará se provea auto de requerimiento o embargo, el cual se practicará en el lugar de prestación de los servicios.

En la diligencia de referencia se embargarán los bienes de fácil realización: en el supuesto de ser créditos o dinero se pondrán a disposición del Presidente Ejecutor.-En caso de tratarse de créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino para que pague al Presidente ejecutor, apercibiéndole de doble pago en caso de desobediencia.

Así en el caso de trabar embargo sobre una empresa, el depositario será interventor con cargo a la caja, vigilará la administración y el buen manejo del negocio así como operaciones realizadas.

Asimismo, en el supuesto que lo embargado no cubra las cantidades sobre las cuales se despacha ejecución, procederá la ampliación de este: para lo cual se realiza el avalúo respectivo. Es importante destacar que el embargo de bienes en cumplimiento de un laudo, tiene preferencia ante cualquier otro embargo, situación que el Presidente de la Junta del Conocimiento lo debe de hacer del conocimiento de las diversas autoridades.

Por lo que una vez llevado a cabo el remate de los bienes embargados, se pagará primeramente al que trabó el primer embargo.

El Remate.

Para el remate de un bien mueble deberá realizarse un avalúo por la persona que el Presidente Ejecutivo ordene, anunciando el remate en los estrados de la Junta. Y en caso de ser un bien inmueble se debe realizar el avalúo por medio de perito legalmente autorizado.

En ese orden de ideas, se debe exhibir el certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad y del Comercio que tenga datos de diez años antes a la fecha en que se ordene el remate. El proveído que ordene el remate se manda publicar en los tableros de la Junta, en la Tesorería de la entidad federativa relativa y en el diario que ordene la Junta del lugar de ubicación del inmueble.

En el supuesto de que no concurren postores, el actor puede solicitar se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura o solicitar nuevas almonedas con deducciones del 20% en cada una de ellas.

Así una vez que se declara fincado el remate se cubre al actor su crédito y en caso de remanente se entrega al demandado. Resulta importante destacar que en caso de inmuebles adjudicados a trabajadores se debe entregar al Presidente de la

Junta la documentación correspondiente, a fin de escriturar ante el notario público correspondiente.

Procedimiento de Tercerías y Preferencia de Créditos.

Este aspecto se contempla en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 976 al 978. lo cual significa la intervención de un ajeno al juicio ejercitando su derecho de acción procesal, ya sea en forma voluntaria o forzada.

Así se reconocen las tercerías excluyentes de dominio y de preferencia. las primeras tienen por objeto el levantamiento del embargo trabado en bienes de propiedad de terceros a efecto de evitar su remate: las de preferencia tienen por finalidad obtener el primer término de un crédito con el producto de los bienes embargados. es decir. en esta hipótesis el tercero tiene que demostrar que tiene derecho a su crédito antes que la persona que embargó y pretende el remate.

En virtud de las tercerías. personas ajenas a la responsabilidad del conflicto. intervienen en el juicio con objeto de proteger su patrimonio o mejores derechos y. que deben ser tramitados en forma incidental.

La Preferencia de Créditos.

El artículo 123 Constitucional en su Apartado "A" fracción XXIII establece el principio general del Derecho Laboral que señala "los créditos en favor de los trabajadores. por salarios

devengados en el último año de servicios y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otros en caso de concurso o quiebra."

En efecto el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"...que los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones, debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre todos los bienes del patrón."

En ese orden de ideas el artículo 114 del mismo ordenamiento señala:

"...los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos, o sucesión.-Las Juntas...procederán al embargo y resate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones."

Si los bienes embargados resultaren insuficientes para cubrir los créditos de los trabajadores, se les prorratarán dejando a salvo sus derechos sobre las diferencias.

Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios.

Los Procedimientos Paraprocesales, dentro del Derecho del Trabajo, tienen poco tiempo de reglamentados ya que fueron innovaciones de las reformas a la Ley de la Materia en 1980, y

una de sus características es que son expeditos y todo se realiza en un sólo momento.

A manera de definición se puede decir, que son aquellos que ejercen las Juntas en todos los asuntos que no son litigiosos, ya sea por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada.

Sus características:

- I.- A solicitud de parte: porque se pide el movimiento del órgano jurisdiccional para dar validez a su solicitud.
- II.- No se les llama partes: sino solicitantes al no haber contienda.
- III.-No existe caducidad, puesto que no existe la obligación de impulsar el procedimiento.

Un ejemplo de este procedimiento por mandato de ley, es el aviso de rescisión que se indica en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, otros ejemplos pueden ser el otorgar una fianza o depósito, cancelación de una fianza o la devolución del depósito.

Por la naturaleza de voluntarios, un claro ejemplo resultan los convenios que celebran las empresas con sus trabajadores en los cuales se dan por terminadas las relaciones de trabajo de conformidad con el artículo 33 del mencionado ordenamiento legal.

Por lo anteriormente expuesto, se podría decir que este procedimiento es una especie de jurisdicción voluntaria en materia de trabajo.

C A P I T U L O I I I

EL JUICIO DE AMPARO.

- 1).-Antecedentes.
- 2).-Concepto del Juicio de Amparo.
- 3).-Estructura del Juicio de Amparo.
- 4).-Clasificación del Juicio de Amparo.
- 5).-Competencia de los Tribunales Colegiados
en Materia de Trabajo.
- 6).-Competencia de los Juzgados de Distrito
en Materia de Trabajo en el Distrito Federal.

CAPITULO III.- EL JUICIO DE AMPARO

1).-Antecedentes.

Haciendo una breve referencia a los antecedentes históricos de nuestro juicio de amparo, partimos de :

La Constitución Federal de 1824.- Otorgaba a la Corte Suprema de Justicia la facultad de conocer de las infracciones a la Constitución y a las leyes generales. En esta Constitución se indicaba su primicia y superioridad de que gozaba ante las Constituciones estatales.

Constitución Centralista de 1836.- A esta Constitución también se le denomina Las Siete Leyes Constitucionales, por medio de la cual se creó el Supremo Poder Conservador, y entre sus facultades estaba el declarar la nulidad de los actos contrarios a la Constitución, por parte de cualesquiera de los tres poderes, y a solicitud de alguno de los restantes. Se puede decir que se creó el primer órgano político de control y no judicial, pero que de hecho no funcionó.

Lo importante de esta Constitución es que estableció su supremacía ante las de carácter estatal, aunque el poder regulador de las funciones públicas no podía funcionar por excitativa de los particulares: sino sólo por las propias autoridades, que eran las mismas que contravenían las disposiciones constitucionales. (21).

(21) CASTRO, Juventino V. "Garantías y Amparo". Cuarta Edición.- Editorial Porrúa, S. A., México, 1963.-Pag. 267.

En el año de 1840, el Estado de Yucatán tomó determinadas medidas de carácter muy independiente, debido a su aislamiento del resto de la república: a fines de ese mismo año el Congreso Local conoció de un proyecto de Constitución, pero en contra tan sólo de actos de la Legislatura o del Ejecutivo.

Manuel Crecencio Rejón fue el autor de este proyecto de Constitución, y dentro de él se creaba un medio de control de la constitucionalidad, al cual su autor llamó amparo, y otorgaba competencia a la Suprema Corte de Justicia del Estado para amparar a los individuos contra las leyes, decretos y providencias, ya de las legislaturas, del Gobernador o del Ejecutivo, cuando se infringía a la Constitución del Estado.

Se les otorgaba a los jueces de primera instancia la facultad de amparar en el goce de los derechos garantizados a los que les pidieran su protección contra cualquier funcionario que no correspondiera al orden judicial, así como a los superiores de dichos jueces por los atentados cometidos por estos jueces contra los citados derechos.

En el sistema propuesto por Rejón, se establecieron dos de los principios que hasta la fecha rigen el proceso de amparo, o sea que sólo se promueve a instancia de parte agraviada, y la de relatividad que se produzca dentro del proceso.

En el año de 1842 se reúne una Comisión, integrada por 7 miembros, para elaborar un proyecto de Constitución Federal, que debería de someterse a la consideración del Congreso. Uno de los miembros le era el jurista jalisciense Mariano Otero, quien unitariamente propuso un voto particular, el cual resultó histórico, pues él plantea que debe existir un control judicial para la protección de las garantías individuales, otorgado a la Suprema Corte frente a los poderes Legislativo y Ejecutivo de los Estados, y un control político que permitiera al Presidente de la República, y a un determinado número de Diputados o de Senadores, o a tres legislaturas de los estados, a reclamar como anticonstitucional una ley expedida por el Congreso General.

La mayoría de la Comisión propuso un sistema que atribuía al Senado la facultad de declarar nulos de pleno derecho los actos del Poder Ejecutivo contrarios a la Constitución General o a las leyes generales.

En el mes de mayo de 1847 se promulgó el Acta de Reformas, que ponía en vigor la Constitución de 1824, logrando que la asamblea aprobara la institución del amparo, y se otorgara competencia a los tribunales de la federación para proteger a los habitantes de la República en el ejercicio y conservación de los derechos que les concedía esa Constitución, por ataques de los poderes Legislativo y Ejecutivo, tanto de la federación como de los estados.

elaborándose el principio que desde entonces se ha llamado fórmula Otero, al manifestar que al otorgarse la protección, debe hacerse limitándose dichos tribunales a impartir su protección en el caso particular sobre el que verze el proceso, sin hacer ninguna declaración general respecto de la ley o acto que la motivare, fórmula que hasta la actualidad persiste en el artículo 107 de la Constitución vigente.

En la Constitución de 1857 el juicio de amparo se plasma en los artículos 101 y 102. Para ello fue recogida por Melchor Ocampo la fórmula Otero; propuso que los juicios los recogieran solamente los Tribunales Federales, pero ante la resistencia del constituyente de que los procedimientos fueran del conocimiento técnico de tales tribunales, Ignacio Ramírez propuso que los juicios fueran del conocimiento de un jurado compuesto de vecinos del distrito jurisdiccional, o sea control de la constitucionalidad por medio de la opinión pública.

Ocampo se sumó a dicha proposición, con el objeto de salvar al juicio de amparo, que curiosamente en la comisión encargada de la redacción final de la decisión mayoritaria, fue suprimida en el texto definitivo, lo que hizo que el juicio de amparo estuviera revestido de toda la técnica jurídica que le es indispensable para sobrevivir hasta la fecha. (22)

(22) Ibidem, págs. 274 y 275.

2).- Concepto del juicio de amparo.

Se tiene como segunda parte dentro de este trabajo, el referirse en forma elemental al concepto de amparo.

Se han dado multitud de definiciones al respecto, de las cuales sobresalen las siguientes:

El maestro Ignacio Burgoa Orihuela, indica la siguiente definición:

"El amparo es un medio de control constitucional ejercido por órganos jurisdiccionales en vía de acción que tiende a proteger al agraviado en particular, en los casos en que se refiere el artículo 103 constitucional"(23).

El tratadista Juventino V. Castro proporciona una definición un poco más extensa que a la letra indica:

"El amparo es un proceso concentrado de anulación de naturaleza constitucional, promovido por vía de acción, reclamándose actos de autoridad, y que tiene como finalidad el proteger exclusivamente a los quejosos contra la expedición o aplicación de leyes violatorias de las expresamente reconocidas en la constitución, contra los actos conculcatorios de dichas garantías; contra la inexacta y definitiva atribución de la ley al caso concreto; o contra las invasiones recíprocas de las soberanías federales o estatales que agraven

(23) BURGOA ORIHUELA, Ignacio. "Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo", Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1984, pág. 28.

directamente a los quejosos, produciendo la sentencia que conceda la protección, el efecto de restituir las cosas al estado que tenían antes de efectuarse la violación reclamada, si el acto es de carácter positivo, o el de obligar a la autoridad a que respete la garantía violada, cumpliendo con lo que ella exige si es de carácter negativo".(24)

Consultando el diccionario del Maestro Eduardo Pallares, podemos encontrar que la naturaleza jurídica del juicio de amparo, de acuerdo con las leyes que lo rigen, se considera como un juicio autónomo, cuya finalidad es mantener el orden constitucional, el principio de legalidad, y hacer efectivos por el órgano jurisdiccional las garantías otorgadas por los primeros 28 artículos de la Constitución General de la República.(25)

Se continúa discutiendo si el amparo es un juicio, recurso, proceso o una institución. Los juristas se han dividido en la solución: pero como esto no es tema del presente trabajo, se puede decir "Que el amparo es un juicio por regla general, en sí una institución jurídica".

(24) CASTRO, Juventino V., ob. cit. pág. 287.

(25) PALLARES, Eduardo. "Diccionario Teórico y Práctico del Juicio de Amparo". Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A., Mexico, 1978, pág. 23.

3).- Estructura del Juicio de Amparo.

El juicio de amparo está integrado por un conjunto de principios o postulados básicos, o sea, de los principios fundamentales, los cuales constituyen las bases jurídicas que rigen su funcionamiento, y hacen de este un medio de protección de las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución.

Entre sus principios o bases fundamentales tenemos los siguientes:

- A).- La instancia de parte agraviada.- Conforme a esta base, el acto inicial del juicio de amparo será siempre una demanda de amparo presentada ante la autoridad constitucional, por la parte que se considere agraviada por la ley o acto de autoridad considerado anticonstitucional; por lo que el juicio de amparo no se inicia en forma oficiosa.
- B).- La existencia del agravio.- Para el amparo es el menoscabo que como consecuencia de una ley o de un acto de autoridad, sufre una persona en alguno de sus derechos que la Constitución le otorga, entendiéndose este menoscabo no sólo como el daño o perjuicio al patrimonio de la persona, sino una lesión a valores jurídicos, como son la vida, la libertad, la familia, la libre expresión, entre otros. En sí la naturaleza del agravio es personal, directo y objetivo.

C).- La prosecución judicial.-De ella habla la Constitución y la Ley de Amparo, de las cuales se deducen aquellas disposiciones constitucionales o legales que aluden a instituciones y parte de todo juicio.

D).- La relatividad.-Los efectos de la sentencia de amparo no afecta favorable o desfavorablemente más que a quienes fueron parte en el juicio, y exclusivamente por lo que atañe a su relación con el acto reclamado, y sólo con él.

Por lo que, en principio la sentencia de amparo sólo surte efectos respecto a las autoridades responsables, pero jurisprudencialmente quedan obligadas también por la sentencia las autoridades que tengan conocimiento de ésta, y que por razón de sus funciones deben intervenir en su ejecución. Es pertinente mencionar que a este principio de la relatividad de la sentencia de amparo se le conoce como "la fórmula Otero". Esta característica queda regulada en la Constitución y la Ley de Amparo, respectivamente en la fracción II del artículo 107 y 76.

E).- La Definitividad del acto reclamado.- Es definitivo por cuanto no "puede ser legalmente impugnado por recursos, por medios de defensa legal o por juicios ordinarios, con el fin de que la autoridad federal lo modifique o lo revoque".

La base de la definitividad del acto reclamado es consecuencia de la naturaleza extraordinaria del juicio de amparo, y persigue congruentemente la conservación de dicha naturaleza, y lograr la indispensable economía procesal.

Este principio se encuentra reglamentado en el artículo 107 fracción III, inciso a) y b), y fracción IV de la Constitución General de la República.

De acuerdo con el inciso A) de la fracción III del artículo 107 constitucional, en materia civil, penal, administrativa y del trabajo, el amparo sólo procederá contra sentencias definitivas o laudos respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario en virtud del cual puedan ser modificadas o reformadas, y sólo procederá en los casos de las últimas materias mencionadas, contra actos en juicio, o después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan. Estas bases de definitividad se encuentran reglamentadas en las fracciones XIII, XIV y XV del artículo 73 de la Ley de Amparo (causales de improcedencia).

Por lo anterior, se puede decir que el amparo, es improcedente contra resoluciones judiciales en las que la ley conceda algún recurso o medio de defensa dentro del procedimiento, por medio del cual se puedan modificar, revocar o nulificar.

Quando se esté tramitando ante los tribunales ordinarios algún recurso o defensa legal promovido por el quejoso, que puede tener por efecto modificar, revocar o nulificar el acto reclamado, y es improcedente contra actos de autoridades legislativas o administrativas, cuando tales actos deban ser revisados de oficio conforme a la ley que los contemple o proceda contra ellos algún recurso, juicio o medio de defensa legal por medio del cual puedan ser modificadas, revocadas o nulificadas. Esto hace que el juicio de amparo no pueda ser intentado para reparar agravios provenientes de actos alterables de algún modo mediante la interposición de recursos ordinarios.

F).-Estricto derecho de la sentencia.- Esto significa que dicha sentencia de amparo debe fallar el otorgamiento o la denegación del amparo solicitado, exactamente sobre los conceptos de violación expresados en la demanda y sólo sobre ellos.

La Autoridad Federal que conoce y decide el juicio en general, tiene prohibido conforme a esta base o principio, suplir las deficiencias de la demanda, salvo casos específicos que la misma Ley de Amparo contempla, y substituir al agraviado en la estimación que éste haga de la constitucionalidad o inconstitucionalidad del acto reclamado.

Al respecto de los casos específicos, que se citaron procederemos al estudio relativo:

La Suplencia de la Queja.- Es la que tiene la Autoridad Federal, para subsanar en la sentencia, si la demanda fuere procedente, las omisiones o las imperfecciones en las que hubiere incurrido el agraviado al expresar en aquélla los conceptos de violación.

En sí es un acto jurisdiccional dentro del proceso de amparo, de inminente carácter proteccionista, cuyo objeto es integrar dentro de la litis las omisiones cometidas en la demanda de garantías, para ser tomadas en cuenta al momento de sentenciar, siempre en favor del Quejoso con las limitantes de la ley de la Materia.

La diferencia radical de la corrección del error y la suplencia de la queja; consiste en que la Autoridad Federal en la sentencia indicara debidamente el precepto de la garantía cuya violación se reclama aclarando que no es la invocada por el quejoso, otorgando el amparo por lo realmente violado, pero sin cambiar los hechos o conceptos de violación esgrimidos.

La corrección del error, esta circunstancia se presenta cuando el Quejoso cita equivocadamente un precepto supuestamente violado; pero realmente es otro el conculcado; por lo que el juzgador según sea el caso estudiara el acto reclamado.

La Suplencia de la Queja.- Se presenta cuando la parte quejosa comete faltas fundamentales u omisiones en su demanda, por lo que la Autoridad del Conocimiento al emitir su resolución hará valer tal suplencia en favor del impetrante.

Los casos en que procede esta situación son varios y entre ellos se encuentran los siguientes:

- a).- Cuando el acto reclamado se funda en leyes señaladas como inconstitucionales por la jurisprudencia.
- b).- En materia de trabajo.
- c).- En materia penal.
- d).- En materia agraria y
- e).- En materia civil.

De los casos citados solo se estudia el segundo en virtud que corresponde a la materia sobre la cual versa el presente trabajo.

La Suplencia de la queja en materia de trabajo, es posible de conformidad con el artículo 107 fracción II párrafo tercero constitucional, y 76 párrafo tercero de la Ley de Amparo, para lo cual es necesario dos requisitos:

- a.- Que la parte quejosa sea el trabajador;
- b.- Que el Organismo de Defensa encuentre en los autos una violación manifiesta de la Ley, que le ha dejado sin defensa.

Este principio se da en virtud de que el obrero no siempre está en posibilidades de defenderse adecuadamente, por ignorancia o incapacidad económica para retribuir a peritos en la materia.

4).- Clasificación del Juicio de Amparo.

En materia laboral el juicio de amparo puede ser directo o indirecto. El artículo 158 de la Ley de la Materia establece la procedencia del juicio de amparo directo: El juicio de amparo directo se promoverá en única instancia ante los Tribunales Colegiados de Circuito, según sea el caso, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucional, y las disposiciones relativas de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y procede contra sentencias definitivas dictadas por tribunales judiciales o administrativos y en contra de laudos pronunciados por las Juntas Laborales, por violaciones a las leyes del procedimiento cometidas durante la substanciación de la secuela procesal y que trascienden al resultado final en perjuicio de una de las partes.

De igual forma el artículo 114 de la Ley de la Materia establece el amparo indirecto, el cual se promueve en contra las leyes que por su sola expedición causan perjuicios al quejoso, contra actos que no provengan de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo. En estos casos cuando el acto reclamado emane de un procedimiento seguido en forma de juicio, el amparo se promueve contra la resolución

definitiva, por violaciones cometidas en la misma resolución o durante el procedimiento, y en virtud de esto el quejoso haya quedado privado de sus derechos que la ley de la materia le concede: contra actos de ejecución que sea de imposible reparación.

5).-Competencia de los Tribunales Colegiados en Materia de

Trabajo.-Estas autoridades conocen de demandas en contra de laudos definitivos emitidos por las Juntas Laborales que contengan violaciones a las leyes del procedimiento cometidas contra la secuela del mismo, y por violaciones cometidas en las propias sentencias o laudos, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso concreto, a los principios generales del derecho o comprendan personas, acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o no las comprendan todas por omisión o negativa expresa.

Ahora son los Tribunales Colegiados quienes resultan ser los máximos intérpretes de la legislación laboral ya que conocen de las demandas de garantías promovidas en contra de los laudos que emiten las Juntas Laborales, así como también conocen del Recurso de Revisión promovido en contra de resoluciones de amparo dictadas por los Jueces de Distrito.

Esta situación data a partir de las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en fecha 6 de abril de 1967.

Por lo que Nuestro Máximo Tribunal tiene como función principal el resolver cuando una ley o reglamento, ya sea federal o local es inconstitucional, pero se le deja en forma discrecional el conocer de juicios de amparos directos o recursos de revisión, que no provienen de controversias en donde se discuta la constitucionalidad de una ley o reglamento, por lo que eventualmente puede conocer de dichas materias.

De lo anterior se desprende que actualmente reviste gran importancia esta circunstancia, porque la formación de jurisprudencia será formada por los Tribunales Colegiados de Circuito. Actualmente se presenta el problema de que en un mismo Circuito, existen varios Tribunales Colegiados de Trabajo, provocando que cada Tribunal forme jurisprudencia contradictoria sobre una misma situación, causando confusión en cuanto a que disposición obligatoria deben apegarse las autoridades laborales que están bajo su jurisdicción, en tanto resuelve la contradicción de tesis el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

G).-Competencia de los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal.

Primeramente tendremos que decir, que desde el punto de vista negativo, el criterio de competencia de los Juzgados de Distrito es, que salvo los casos de excepción marcados por la Ley de la Materia o por la jurisprudencia, estos juzgados son competentes para conocer todos aquellos amparos en los que el acto reclamado no sea una sentencia definitiva, ni laudo

laboral: en ese orden de ideas, el amparo indirecto es posible promoverlo en contra de laudos que se encuentren viciados desde su origen, por una ilegalidad en el emplazamiento a juicio, o por ausencia de él, y como consecuencia de ello el quejoso no haya intervenido en tal procedimiento en forma alguna.

C A P I T U L O IV.

EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL.

- 1).-Generalidades.
- 2).-Actos de impugnación en Materia de Trabajo.
- 3).-Acto Reclamado y su relación con los Conceptos de Violación.
- 4).-Autoridad ante quien procede el Juicio de Amparo Indirecto y Suspensión del Acto Reclamado.
- 5).-Autoridad ante quien procede el Juicio de Amparo Directo y Suspensión del Acto Reclamado.
- 6).-El Objeto de la Sentencia de Amparo.
- 7).-El sobreseimiento y la caducidad de la Instancia.
- 8).-Los Recursos en el Juicio de Amparo.
 - a).-La Revisión.
 - b).-La Queja.
 - c).-La Reclamación.

CAPITULO IV.- EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL-**1).- Generalidades.**

El fundamento jurídico del juicio de garantías se encuentra en el artículos 103, y 107 fracción III, inciso a), fracción V, fracción d), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De lo anterior se desprende que el control de la constitucionalidad adquiere indiscutiblemente grandes alcances: pero en el presente trabajo nos abocaremos exclusivamente a la materia de trabajo.

2) Actos de Impugnación en Materia de Trabajo.

Conforme a los artículos 114 y 158 de la Ley de Amparo se establecen cuales son los casos para la interposición de la demanda de garantías y la autoridad competente ante la cual se presenta el juicio en cuestión.

Así tenemos que el artículo 114 de la mencionada Ley, nos señala que se promueve el juicio de garantías en contra de leyes federales o locales, tratados y reglamentos autoaplicativos y heteroaplicativos, así como actos administrativos que provengan de tribunales administrativos, judiciales o laborales, actos de

tribunales ejecutados fuera del juicio, dentro del juicio, leyes o actos de autoridades que invadan ámbitos constitucionales.

De igual forma, el artículo 158 de la supracitada ley señala que como actos de impugnación los que nos menciona lo establecido por las fracciones V y VI del numeral 107 constitucional: los cuales consisten en las sentencias definitivas, laudos o resoluciones que ponen fin a un juicio emitido por las Juntas Laborales, y en contra de los cuales no proceden recursos ordinarios para ser modificados o revocados. En virtud de una violación cometida durante el procedimiento, y que afecte a los intereses del quejoso, trascendiendo al resultado final, y por violaciones de garantías cometidas en los propios laudos.

Por lo que solo es procedente el juicio de garantías directo contra de laudos que ponen fin a un juicio laboral, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable, o porque cometa omisiones o acciones que vulneren las garantías del quejoso.

En ese orden de ideas, me permito transcribir algunas de las tesis jurisprudenciales que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación; al resolver situaciones concretas en la aplicación de la ley de la materia:

TESIS JURISPRUDENCIAL 9/92.

RELACION LABORAL. EL HECHO DE QUE LA NIEGUE EL DEMANDADO Y A LA VEZ OPONGA LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION, NO IMPLICA QUE SE DEJE EN ESTADO DE INDEFENSION AL ACTOR.-No puede considerarse correcto el argumento consistente en que cuando el demandado niega la relación laboral y a la vez opone la excepción de prescripción, se deje en estado de indefensión al actor, dado que ello en nada obstaculiza su defensa, toda vez que estará en condiciones de ofrecer las pruebas que estime necesarias para demostrar dicho vínculo al igual que para justificar la inoperancia de la prescripción.

Contradicción de tesis 45/90.-Entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 5 de julio de 1991.-Unanimidad 4 Votos.-Ponente: Carlos García Vázquez.-Secretaría: Guadalupe Cueto Martínez.

TESIS JURISPRUDENCIAL 10/92

COMPETENCIA FEDERAL. NO SE DEFINE POR LA CIRCUNSTANCIA DE QUE EL CONTRATO COLECTIVO SE HUBIESE CELEBRADO CON UN SINDICATO NACIONAL.-Para que se surta la competencia de la Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje en los términos del artículo 527, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, debe tomarse en consideración la actividad industrial que desempeña la empresa patronal. Por ello, la circunstancia de que la empresa haya celebrado contrato colectivo con un sindicato nacional, no puede definir la competencia federal, pese a que dicha agrupación sindical tenga ese carácter.

CONTRADICION DE TESIS 3/87

DEMANDA, CONTESTACION A LA DEMANDA. APERCIBIMIENTO DE QUE SI NO SE HACE POR ESCRITO SE TENDRA POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. AMPARO INOPORTUNO.-Si en cumplimiento a lo dispuesto en el articulo 873 de la Ley Federal del Trabajo, una Junta de Conciliación y Arbitraje, al dictar el auto en que señala fecha y hora para la celebración de la audiencia de demandas, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, requiere a la demandada para que conteste la demanda por escrito y la apercibe que de no hacerlo se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, dicho apercibimiento significa que desde antes de la celebración de la audiencia respectiva la Junta está privando a la demandada del derecho que le concede el articulo 878, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, de producir su contestación en forma oral, ya que al indicarle que si no lo hace por escrito se le tendrá por contestado en sentido afirmativo, le advierte que no se le permitirá contestar oralmente, por lo que ante el desconocimiento de ese derecho, la afectada debe impugnar desde luego

el mencionado proveído, por constituir este el acto de autoridad a través del cual se infringe el citado numeral 878, fracción II. Por consiguiente, si la demandada promueve juicio de amparo reclamando sólo el auto donde se le hizo efectivo el apercibimiento, ello significa que la materia del juicio constitucional lo constituye un acto que fue consecuencia de otro que no se sometió a la consideración del Juez de amparo, esto es, un acto derivado de otro consentido.

Contradicción de tesis 3/87.-Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-5 de junio de 1993.- Unanimidad de 4 votos.-Ponente: Felipe López Contreras.-Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CON JORNADA LEGAL. CASO EN QUE NO PUEDE CONSIDERARSE DE MALA FE, AUN CUANDO SEA CONTROVERTIDA.-No debe considerarse de mala fe el ofrecimiento del trabajo, si el patrón lo ofrece con una jornada legal, aun cuando exista controversia sobre la jornada de trabajo, por virtud de la afirmación del trabajador en el sentido de que la misma era mayor con anterioridad al ofrecimiento, puesto que sólo puede considerarse de mala fe cuando el patron al manifestar su voluntad de que continúe la relación de trabajo pretenda que los trabajadores lo hagan con un salario menor, con una categoría inferior o con una jornada mayor.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo Directo 39/90.-Ayuntamiento Constitucional de Tlalnepantla de Baz. Estado de México.-9 de febrero de 1990.-Unanimidad de votos.-Ponente: Enrique Pérez González.- Secretario: Nicolás Castillo Martínez.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE ESPECIFICAR SUS CONDICIONES.-La sola manifestación de un trabajador a aceptar su reinstalación en los mismos términos y condiciones en que venía prestando sus servicios no es suficiente para estimar de buena fe el ofrecimiento del trabajo que se haga al respecto; ya que para considerarlo así, se requiere que al hacerse la oferta relativa se determinen con toda precisión las condiciones laborales a efecto de que el trabajador tenga la posibilidad de conocerlas y la Junta pueda, a su vez, determinar si se apegan a la ley y a los términos en que se venían desempeñando.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. AMPARO DIRECTO 3393/90.-Jorge Rodríguez Hernández.-23 de mayo de 1990.-Unanimidad de votos.-Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.-Secretario: Francisco Octavio Escudero Contreras.

Entre algunas otras de las tesis emitidas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de este Circuito, tenemos los siguientes casos concretos:

INVESTIGACION PREVIA AL DESPIDO, TERMINO PARA INICIAR LA.-No queda al arbitrio del patrón iniciar una investigación administrativa para determinar la procedencia de sanciones en contra de un trabajador, cuando contractualmente está obligado a realizarla pues ello equivaldría a prorrogar indefinidamente el término de treinta días con que legalmente cuenta, para aplicar esas sanciones.

Amparo Directo 4446/80. Ferrocarriles Nacionales de México. 9 de julio de 1990. Mayoría de votos.
Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.
Secretario: Felix Arnulfo Flores Rocha.

VIOLOCIONES PROCESALES, CONCEDIDO EL AMPARO POR, ES INNECESARIO EL ESTUDIO DE LA VIOLACION DE FONDO.-Resulta innecesario entrar al estudio de las violaciones de fondo aducidas en la demanda de amparo, si con motivo de la misma se concedió la protección de la Justicia Federal al quejoso, para el efecto de que se reponga el procedimiento por violaciones cometidas en el mismo, pues en cumplimiento de esta ejecutoria, la autoridad responsable deberá dictar un nuevo laudo donde las violaciones de fondo acusadas podrán ser reparadas al resolver de nueva cuenta el fondo del negocio.

Amparo Directo 7656/90.-Blanca Esther Nova Aspra.
11 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.
Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria:
María Marcela Ramírez Cerrillo.

SOBRESEIMIENTO.-Cuando la Responsable al emitir un nuevo laudo, se constriñe a cumplir con lo establecido en diversa ejecutoria dictada en el procedimiento laboral, esta resolución no puede ser combatida a través de un juicio de amparo, toda vez que la Junta no actuó con plena jurisdicción.

Amparo Directo 9476/90.-Asociación Cristiana Femenina, D.F.A.C.- 11 DE ENERO DE 1991.
Unanidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Enrique Valencia Lira.

PRUEBA CONFESIONAL. ANALISIS DE LA.-Cuando la responsable estudia una posición absuelta por una de las partes contendientes, y para formular un juicio de ella, atiende parcialmente el contenido de la misma, y no en su integridad; si la parte que se dejó de analizar es contraria a la que sí se consideró, debe estimarse que actus incorrectamente en dicho estudio.

Amparo Directo 1216/91.- Héctor Basilio Hernández.
28 de febrero de 1991.-Unanimidad de votos.
Ponente : J. Refugio Gallegos Baeza.
Secretario: Enrique Valencia Lira.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON CONTROVIERTE EL SALARIO. - Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo; por tanto, cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; pero si el patrón niega el despido, controvierte el salario y ofrece el trabajo y no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda no se revierte la carga de la prueba, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo no se hizo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando.

Amparo Directo 3276/90.-Site de México, S. A..

29 de junio de 1990. Unanimidad de votos.

Ponente: María del Rosario Nola Cienfuegos.

Secretaria: Clara Eugenia González Avila Urbano.

CAUSAS DE RESCISIÓN, DEMOSTRADA UNA DE ELLAS ES INNECESARIO ENTRAR AL ESTUDIO DE LAS OTRAS QUE HAYAN DADO MOTIVO AL DESPIDO JUSTIFICADO. -Si el patrón comunica al trabajador la rescisión de su contrato de trabajo y ello lo apoya en que el trabajador incurrió en diversas causas de las establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, basta que en el laudo quede determinada una de ellas para que se haga innecesario el estudio de las otras, pues aunque estas últimas no hubiesen sido demostradas si quedo plenamente justificada una de ellas y por tanto, se acredita el despido justificado.

Amparo Directo.-10996/90.-Rafael Pérez Olivarry.
11 de febrero de 1991.-Unanimidad de votos.
Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria:
Estela Jasso Figueroa.

TESTIGOS. IDONEIDAD DE LOS.-Los testigos por estar ligados a la persona moral demandada no hacen que se presuma su parcialidad a favor de quien los presentó; toda vez que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, si son los únicos que presenciaron los hechos sobre los cuales declaran.

Amparo directo 2126/90.-Gabino González Rodríguez.
15 de mayo de 1990. Unanimidad de votos.

Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

LAUDOS. SI LA JUNTA REMITE SUS CONSIDERACIONES Y PUNTOS RESOLUTIVOS A LAUDOS ANTERIORES, TODOS ELLOS DEBEN SER EXAMINADOS.-SI en el juicio de amparo el quejoso señala como acto reclamado el segundo laudo y aduce conceptos de violación en relación al primero deben analizarse ambos laudos, pues si del juicio laboral se advierte que la Junta se resistió al primer laudo, aún cuando medie una ejecutoria anterior que ordenó declararlo insubsistente esto da pauta al quejoso para formular conceptos de violación tanto por lo que hace al primero como al segundo laudo y estos deben analizarse a fin de establecer si se combaten todas las consideraciones de ambos laudos.

Amparo Directo 686/91.-Ferrocarriles Nacionales de Mexico.-11 de febrero de 1991. Mayoría de votos. Magistrado: María del Rosario Mota Cienfuegos y J. Refugio Gallegos Baeza, en contra del voto de la Magistrada Carolina Pichardo Blake.

PRUEBA LEGALMENTE OFRECIDA. OMISION DE LA JUNTA PARA PROVEER SOBRE LA ADMISION DE LA VIOLACION AL PROCEDIMIENTO.-Si el quejoso ofrece la prueba pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica con todos los elementos necesarios para su desahogo y, no obstante su legal ofrecimiento, la Junta responsable omite resolver sobre la adición de dicha prueba, tal proceder de la responsable cae en el supuesto del artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo, violando en consecuencia los derechos fundamentales del quejoso.

Amparo Directo 9926/91.-José David Martínez López.
20 de febrero de 1991. Unanimidad de votos.

Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario:
Lose Luis Martínez Luis.

SENTENCIA EN EL AMPARO, PROMOVIDO POR EL TRABAJADOR.-Si en la sentencia del amparo promovido por el trabajador, el Juez de Distrito no se limita a estudiar estrictamente los conceptos de violación, sino que realiza un análisis más amplio sobre los problemas de constitucionalidad planteados no incurre en irregularidad alguna, ni causa agravio a las partes, sino por el contrario, actúa debidamente al buscar una mejor y más profunda comprensión del problema a dilucidar y plantear la solución más fundada y acertada posible.

Recurso de Revisión 1046/90-Grupo Neolatino S.C.
9 de febrero de 1991. Unanimidad de votos.
Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria:
María Marcela Ramírez Cerrillo.

**PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, ES INNECESARIA
UNA NUEVA PROPOSICION PARA QUE SURTA EFECTOS LA.**

Tratándose de prórroga, aún cuando exista contrato colectivo con cláusula de admisión, no es necesaria una nueva proposición sindical, dado que, el principio que rige la prórroga consiste en que quien está ocupando la plaza, continúe haciéndolo mientras subsistan las causas que le dieron origen, acorde a lo que dispone el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, que no puede quedar desvirtuado por un contrato colectivo.

Amparo Directo 336/91.-Petróleos Mexicanos.

14 de febrero de 1991. Mayoría de votos.

Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Magistrado disidente: J. Refugio Gallegos Baeza.

3) Acto Reclamado y su relación con los Conceptos de Violación

Este lo constituye el acto de autoridad que se reclama en el juicio de garantías, y que el impetrante considera violatorio de sus garantías individuales por lo que el juicio de garantías únicamente puede promoverse contra actos de autoridad, no de particulares.

Por lo que, conforme a la fracción IV del artículo 116 de la Ley de Amparo, se debe precisar el acto reclamado, ley que de cada autoridad se reclame, manifestando bajo protesta de decir verdad, cuáles son los hechos o abstenciones que le consten, y que constituyen el antecedente del acto reclamado.

El acto reclamado en los amparos directos, en este caso el numeral 156 de la Ley de la Materia en sus fracciones IV y V, establece que en la demanda se debe expresar el acto reclamado, que puede ser una sentencia definitiva, o un laudo, si se reclaman violaciones al procedimiento e indicando la parte de este en que se cometió la violación, así como la fecha de notificación o en que haya tenido conocimiento de la resolución recurrida.

De lo anterior, se puede decir que los conceptos de violación son los razonamientos que el quejoso expone en su

demanda. los cuales tienden a demostrar la violación de garantías. que en su agravio se han cometido en el acto reclamado.

El impetrante deberá expresar los conceptos constitucionales que contengan las garantías individuales que el quejoso estime conculcados. así como la Ley o leyes que de acuerdo a su punto de vista se haya aplicado inexactamente o que dejó de aplicarse.

4) Autoridad ante quien procede el Juicio de Amparo Indirecto y la Suspensión del Acto Reclamado.

En materia laboral el juicio de garantías puede ser directo o indirecto. por lo que se refiere el juicio indirecto. este se promueve ante los Juzgados de Distrito de la localidad y de conformidad al artículo 114 de la Ley de Amparo tenemos que la fracción III es la relativa al presente trabajo. y la cual establece lo siguiente:

ART. 114.- El amparo se pedirá ante...

III.- Contra actos de Tribunales Judiciales....o del Trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido.

Si se trata de actos de ejecución de sentencias, sólo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante ese procedimiento que

hubieren dejado sin defensa al quejoso.

Tratándose de remates, sólo podrá promoverse el juicio contra la resolución definitiva en que se aprueben o desapruében.

Esta demanda se debe presentar directamente ante el Juzgado Federal competente. (materialmente es ante la Oficialía Común de los Juzgados de Distrito en esta Localidad, y en provincia de igual forma, ante su oficialía común).

En estos casos, cuando es la parte obrera la que promueve el juicio de amparo, no solicita suspensión del acto reclamado; más sin embargo por regla general es la parte patronal quien solicita la suspensión del acto reclamado.

En ese orden de ideas, el juez del Conocimiento una vez admitida la demanda de garantías, solicitará a la Autoridad Responsable su Informe Previo y Justificado; mismos que deben ser rendidos en el término de 24 horas y cinco días respectivamente. En estos las autoridades tratan de justificar la legalidad del acto reclamado y exponen sus razones y fundamentos que estiman pertinentes para sostener la legalidad del acto impugnado o la improcedencia del juicio y anexan copia certificada del acto reclamado y de las constancias que creen pertinente para el mismo efecto, solicitando al Juez del Conocimiento por lo general, sea

negado el amparo.

La Suspensión del acto reclamado, es provisional y definitiva, y mediante oficio se comunica a las Autoridades Responsables la resolución que haya dictado la autoridad federal, para su debido conocimiento y acatamiento, así como la exhibición y aceptación que provea de la garantía exigida al Quejoso.

Así una vez celebradas las audiencias incidental y constitucional, Juez Federal emitirá su sentencia, la cual puede ser recurrida mediante el recurso de revisión o queja según sea el caso y al efecto se ordena sea remitida al Tribunal Colegiado en turno para su resolución.

5) Autoridad ante quien procede el Juicio de Amparo Directo y la Suspensión del Acto Reclamado.

Conforme lo establece el artículo 158 de la Ley de la Materia, es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito en turno, en virtud de la materia, conforme a las fracciones V Y VI del artículo 107 constitucional, y es precedente contra sentencias definitivas o laudos que ponen fin a un juicio emitidos por las autoridades laborales (Juntas de Conciliación y Arbitraje sea local o federales), en virtud de que en su contra no procede recurso ordinario alguno para ser revocados o

modificados, ya sea que la violación se cometió en el mismo, o se cometió durante el procedimiento, afectando las defensas del quejoso, por lo que trasciende al resultado del laudo.

Así en ese orden de ideas, el precepto 159 de la Ley antes citada: nos señala cuando se han violado las leyes del procedimiento, (se hace solamente referencia a la materia de trabajo, en virtud de ser el objeto de la elaboración de la presente) y entre algunas tenemos las siguientes:

- I.- Cuando no se cite a juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley;
- II.- Cuando el quejoso haya sido mal representado o falsamente en el juicio;
- III.- Cuando no se reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido o porque no se reciben conforme a la ley;
- IV.- Cuando se declara confeso al quejoso, en forma ilegal;
- V.- Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;
- VI.- Cuando no se le muestren algunos documentos de autos de manera que no pueda alegar sobre los mismos; etc.

La substanciación del juicio de amparo directo en materia de trabajo, se inicia con la presentación de la demanda ante la Autoridad Responsable (propriadamente en su Secretaría Auxiliar de Amparos) la cual acordará tener por presentada la demanda de

garantías en contra del laudo y teniendo por señalados a los terceros perjudicados que se indiquen ordenando sean emplazados en sus domicilios indicados y con el objeto de que comparezcan al Tribunal Colegiado de Circuito a defender sus derechos.

Así una vez, si la demanda presentada cuenta con las copias suficientes para traslado, ordenará sean emplazados los terceros perjudicados y remitirá el expediente junto con el Informe Justificado, y el Tribunal Colegiado se avocará al conocimiento; inicialmente y de acuerdo al numeral 177 de la ley de la Materia, se estudiará y si no existen motivos manifiestos de improcedencia, y en caso negativo se desechará de plano, comunicando su resolución a la Autoridad Responsable.

En caso de encontrar una irregularidad el Tribunal, prevendrá al quejoso, a fin de regularizar esa situación otorgando un término de 5 días al efecto, y en caso de no cumplir con el requerimiento se tendrá por no presentada la demanda de garantías.

En la situación contraria, si la demanda llena los requisitos de ley, el tribunal ordenará su admisión y manda notificar el acuerdo respectivo a las partes.

Resulta importante destacar que por lo general el Ministerio

Público no hace pedimentos en los juicios de amparo directo en materia laboral. Por lo que una vez turnado el expediente a Magistrado Relator, este a su vez lo da a uno de sus Secretarios de Estudio y Cuenta a fin de que elabore el proyecto de resolución, el cual se ventila en sesiones a puerta cerrada que llevan a cabo los Magistrados (3) integrantes del Tribunal.

A mayor abundamiento, si el proyecto formulado por el Magistrado Relator es aprobado, se firmará; pero se puede presentar la situación de que las resoluciones se emitan por mayoría de votos, y al efecto el magistrado disidente elabora su voto particular al respecto.

Ahora, sobre la suspensión del acto reclamado, en los juicios de amparo directo, esta se tramita directamente ante la Autoridad Responsable, (concretamente en materia de trabajo es ante la Secretaría Auxiliar de Amparos de la Junta Laboral sea Local o Federal)

De conformidad con el artículo 174 de la Ley de la Materia, la suspensión se concede a juicio del Presidente de la Sala respectiva, y en caso de que sea el trabajador quien resulte señalado como tercero perjudicado solo se concede por el excedente en cuanto de lo necesario para asegurar su subsistencia. (En la práctica por lo general se niega por seis meses), la cual surte efectos una vez que sea exhibida a

disposición del Presidente de la Junta la póliza de fianza o el billete de depósito que haya requerido el Presidente de la Junta Responsable a fin de que surta efectos la suspensión concedida, y el término para exhibir esta es de cinco días a partir de la notificación que le hace la autoridad al respecto.

Si la condena es reinstalar, debe negarse la suspensión por esta y, de esa forma el trabajador que obtuvo a su favor el laudo tendrá medios económicos para subsistir mientras se resuelve el juicio de garantías.

6) EL Objeto de la Sentencia de amparo.

El objeto de la sentencia que concede al quejoso el amparo y protección de la Justicia de la Unión, es restituir al agraviado en el pleno goce de sus garantías que fueron conculcadas, restableciendo las cosas al estado que guardaban antes de la violación, cuando el acto reclamado sea de posible reparación, y en determinado momento obliga a la autoridad a respetar la garantía de que se trata.

El artículo 105 de la Ley de Amparo, establece el procedimiento para el exacto cumplimiento de las ejecutorias de amparo, emitidas por los Jueces de Distrito o Tribunales Colegiados de Circuito, no se abunda al respecto en virtud de que el trabajo es encaminado a otro aspecto.

7) El Sobreseimiento y la Caducidad de la Instancia.

Conforme al artículo 74 de la Ley de Amparo son cinco las fracciones que contemplan las situaciones por las cuales se puede presentar esta figura jurídica.

Pero antes hablaremos del concepto de tal figura jurídica, que doctrinalmente se define como un acto procesal proveniente del juez, que concluye una instancia judicial, sin resolver el negocio en cuanto al fondo, sustancialmente en atención a circunstancias y hechos ajenos, o al menos, diversos de la controversia fundamental. (26)

Por lo que se puede citar que la improcedencia significa la carencia de algunos de los presupuestos procesales necesarios para que la acción pueda promoverse con éxito, y siempre se plantea, estudia y resuelve al iniciarse el proceso.

La Ley de la Materia en su artículo 74 en sus diversas fracciones establece cuando procede el sobreseimiento, mismas que entre líneas dicen lo siguiente:

- I.- Cuando el agraviado se desiste expresamente de la demanda;
- II.- Cuando el agraviado muera durante el juicio, o la garantía sólo afecte a su persona;

(26) HERNANDEZ A. Octavio. "Curso de Amparo", Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1963.-Págs. 68 y s.s.

- III.- Cuando durante el juicio apareciere alguna causal de improcedencia a que se refiere el artículo anterior;
- IV.- Cuando de las constancias de autos se desprenda claramente que no existe el acto reclamado, o cuando del desahogo de las pruebas ofrecidas igualmente no se pruebe su existencia;
- V.- Por inactividad procesal, que se suscite en los juicios de amparo directo e indirecto del orden civil o administrativo en el término de 300 días;

Asimismo en los casos de revisiones, el Tribunal que conozca del asunto, resolverá en iguales términos, si las partes no promueven en el plazo antes indicado, produciendo por lo tanto la caducidad de la instancia, declarando que ha quedado firme la sentencia recurrida:

En los amparos en materia de trabajo, sólo operan en el caso de que sea promovido por el patrón o la revisión sea presentada por la parte patronal.-Es importante señalar que una vez celebrada la audiencia constitucional o listado el asunto para sesión, no procede el sobreseimiento por inactividad procesal ni caducidad de la instancia.

La Caducidad de la Instancia.

La caducidad de la instancia encuentra su fundamento legal en el artículo 74 fracción V, que nos habla de las causas del sobreseimiento. Y esta opera cuando el Quejoso no efectúa en el término de 300 días un acto procesal, e igualmente opera en los

casos de revisión, siempre que sean interpuestos por la parte patronal.

Se puede decir que es una especie de prescripción de la instancia. Así por el simple transcurso del tiempo, sin que el titular de un derecho realice ciertos actos para mantener vivo este, hace que obre en su contra la prescripción.

B) Los Recursos en el Juicio de Amparo.

A grandes rasgos se puede decir que los recursos parten del principio al derecho a la defensa que tiene la persona, contra aquellas determinaciones que la efecten.

Esto hace que se tenga la necesidad de realizar un nuevo exámen, ya sea por el propio órgano determinador, o por otra persona o cuerpo colegiado. quienes deben conocer las objeciones que contra dichas determinaciones interponga la persona directamente afectada, dando así origen a los recurso procesales.

La Ley de Amparo admite tres recursos, el de revisión, queja y reclamación. Los recursos en el juicio de amparo son medios de impugnación que la Ley de Amparo concede a quien tiene interés legítimamente reconocido en el proceso de amparo, para impugnar los autos y las sentencias interlocutorias y definitivas que les sean desfavorables, ante el órgano que en cada caso

determine la ley, y mediante la sustanciación de una nueva instancia, cuya tramitación responde a la necesidad de que se examinen nuevamente los fundamentos del auto o sentencia combatidos, para que sean modificados, revocados o en su caso, confirmados.

a).- Recurso de Revisión

Es de suma importancia, porque mediante él se impugnan los autos o las sentencias del juicio mismo. A continuación se indican los casos en que procede este recurso conforme al art. 23 de la Ley de la Materia:

- I.- contra resoluciones de los Jueces de Distrito o del Superior del Tribunal Responsable, en su caso, que desechen o tengan por no interpuesta una demanda de garantías;
- II.- contra resoluciones que concedan o nieguen la suspensión definitiva; contra resoluciones que modifiquen o revocuen el auto que conceda o niegue la suspensión definitiva; contra resoluciones que nieguen la revocación o modificación de la suspensión definitiva.
- III.- contra los autos de sobreseimiento y las sentencias que se emitan en los incidentes de reposición de autos.

Sólo se mencionan estas tres fracciones de las cinco que contiene el artículo de referencia, en virtud que el presente trabajo se refiere a materia laboral.

El recurso de revisión se interpondrá por conducto del Juez de Distrito, autoridad que conozca del juicio o del Tribunal Colegiado de Circuito en la causa de amparo, debiendo ser por escrito, con copia para cada una de las partes, mencionando los agravios que causa la resolución.

Los órganos competentes para conocer de este recurso son, los Tribunales Colegiados de Circuito y en determinado caso por su importancia y relevancia la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El término para la interposición del recurso y de conformidad con el artículo 86 de la Ley de la Materia es de 10 días contados a partir del día en que surte efectos la notificación del acto recurrido.

b).-El Recurso de Queja.

Este recurso no puede ser genéricamente enmarcado, ya que prevee una serie de hipótesis y situaciones procesales totalmente diferentes entre sí. En términos generales se utiliza para impugnar resoluciones contra las cuales no es procedente el recurso de revisión para lograr la correcta ejecución de los mandatos en amparo, y para precisar los excesos o defectos en el cumplimiento de la suspensión y las sentencias que se emiten en los juicios de garantías.

En virtud que el trabajo se refiere a la materia laboral es que sólo se mencionan las fracciones que tienen relación con el presente trabajo: por lo que no se mencionan las once fracciones de que cuenta el precepto en cita.

De conformidad con el artículo 95 de la Ley de Amparo, este recurso procede en contra de autos de Jueces de Distrito que admiten una demanda de garantías notoriamente imprecendente. (fracción I); contra las resoluciones que emitan las autoridades responsables por exceso o defecto en la ejecución de la sentencia (fracción IV), y sentencias que emitan las Responsables reiterando las mismas violaciones en el cumplimiento de las sentencias de garantías.

El término para la interposición en lo referente en materia laboral es de un año, esto de acuerdo al artículo 27 fracción III del mencionado ordenamiento: el cual señala a la letra lo siguiente:

"podrá interponerse dentro de un año, contado desde el día siguiente al en que se notifique al quejoso el auto en que se haya mandado cumplir la sentencia, o al en que la persona extraña a quien afecte su ejecución tenga conocimiento de está...."

Según sea el caso, el escrito de queja se podrá presentar ya sea ante el Juzgado de Distrito en el caso de negarse o conceda

indebidamente una suspensión y dentro del término de 24 horas a partir de la notificación respectiva, o en su caso ante la Oficialía Común de los Tribunales Colegiados de Circuito tratándose de resoluciones emitidas por las Responsables en cumplimiento de una sentencia de amparo.

c).- El Recurso de Reclamación-

Este se encuentra establecido en el precepto número 82 de la Ley de Amparo, mismo que se regula por medio del artículo 103 del mencionado ordenamiento legal, mismo que procede en contra de los acuerdos de trámite dictados por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o por los Presidentes de los Tribunales Colegiados de Circuito.

Este se puede promover por parte interesada, mediante su escrito en el cual haga valer sus agravios dentro del término de tres días siguientes a aquel en que surta sus efectos la notificación de la resolución impugnada.

El Colegiado resolverá dentro del término de 15 días siguientes a la interposición del mismo, esto es de acuerdo a la ley de la materia; pero en la práctica es variable ya que está en función del trabajo que haya en el Tribunal Colegiado.

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

Primera.- Lo que produjo la evolución y formación de las autoridades propias del trabajo, fue el apoyo que recibieron de las legislaciones locales, y las luchas trascendentales entre el contexto social y político del país. En sí la adecuación de las leyes a la realidad social.

Segunda.- El Estado tiene la obligación de proteger un mínimo de garantías que a cada hombre le corresponde conforme la esfera de la libertad que le conceden las leyes y debe de garantizar que estos mínimos derechos se cumplan, creándose el derecho de amparo como medio de control constitucional.

Tercera.- Los derechos del hombre, con carácter social, lo constituyen el derecho del trabajo y seguridad social, entre otros, agrupándose en la denominación genérica de garantías sociales, las cuales son un elemento intermedio entre el Estado y sus gobernados.

Cuarta.- En virtud que el Derecho Laboral es evidentemente social, las Autoridades del Conocimiento, tienen la obligación de hacer realidad el principio de justicia social plasmado en nuestra Carta Magna y su respectiva Ley Reglamentaria.

Quinta.- El juicio de amparo, es un derecho positivo por ser vigente y en el cual existe un profundo sentido humano y compensador de los derechos del hombre, especialmente para la clase obrera.

El juicio de garantías en la práctica tiene como finalidad el amparo y protección de la Justicia Federal, en base a que las autoridades laborales hoy en día no se encuentran debidamente capacitadas para el ejercicio de su función.

Sexta.- Considero que uno de los principios del derecho laboral, en particular y por su aspecto netamente social, consiste en la facultad y obligación del juzgador de orientar a la parte débil, por carecer en la mayoría de los casos de un asesoramiento técnico adecuado; por lo que la suplencia de la queja debe de aplicarse eficazmente por las Juntas laborales. Lo anterior con la finalidad de que no se incurra en violaciones al procedimiento, evitándose así consecuentemente gran número de juicios de garantías.

Septima.- En ese orden de ideas, una de las primeras medidas en tomar el titular de la Dependencia del Ramo, a fin de evitar que se sigan cometiendo la gran cantidad de errores durante el procedimiento laboral por parte de

las autoridades laborales, es que el personal y propiamente los Presidentes, Auxiliares y Secretarios de Acuerdos de las Juntas realmente tengan la preparación intelectual y conocimientos de la materia.

Manifiesto esta circunstancia, en base a que por desgracia estos cargos públicos son ocupados la mayoría de las veces por personas, que desconocen e ignoran los alcances y obligaciones que les impone la ley de la materia, dejando de aplicarla por lo tanto: situación totalmente contraria al espíritu de la ley laboral.

En virtud de lo anterior, creo que para ocupar el cargo de Presidente, Secretario de audiencias, y de acuerdos de una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, a los aspirantes se les debería de aplicar un examen general de conocimientos y sobre todo de la especialidad de la materia.-Situación que se presenta concretamente en la Procuraduría General de la República en el caso de los aspirantes a Ministerio Público Federal.

Octava.- Por lo que la Ley de Amparo en materia laboral, es uno de los medios de mayor control a las autoridades tanto del fuero común como federal. Lo anterior en base a que los tribunales Colegiados de Circuito en la

especie. realizan una gran tarea; porque a través de sus resoluciones vienen a resolver los problemas de aplicación e interpretación de la ley del trabajo y jurisprudencias de la materia.

Y resulta importante mencionar, que a últimas fechas nuestro Máximo Tribunal ha emitido las resoluciones de contradicción de tesis; en las cuales en forma ejemplificada señala como se debe de aplicar la ley del ramo a las autoridades competentes, a fin de evitar los problemas de interpretación en que incurren en gran número de veces la Juntas Laborales. Esta en base al desconocimiento de la Ley por parte de los funcionarios públicos .

Novena.- A mayor abundamiento, otra de las medidas que deben de tomar las autoridades del ramo, para acabar con tanta ineptitud del personal adscrito a las Juntas especiales, como de los representantes de los trabajadores y gobierno; es que sean licenciados en derecho y con experiencia debidamente acreditada en el área. Y no otorgarles los nombramientos por simple amistad o compadrazgos políticos a los funcionarios.

Décima.- De llevarse a cabo lo anterior, bajaría en gran número las demandas de garantías interpuestas en contra de las

resoluciones emitidas por las juntas laborales; ya que el personal consistente en los Presidentes, secretarios auxiliares, de acuerdos y proyectistas serían realmente profesionistas especializados del área.

Décimaprimer.-En ese orden de ideas, es pertinente señalar que también sería conveniente regular la actuación de los litigantes en la materia; es decir que se requiera ser licenciado en derecho debidamente acreditado para ejercer dicha profesión. Situación que representa una garantía para las partes en conflicto.

Décimasegunda.-En consecuencia, al momento de resolver un caso concreto las autoridades, y en especial para la clase trabajadora, habrá un mayor grado de seguridad jurídica; en base a que el personal adscrito a las autoridades serán realmente personas profesionistas conocedoras de la materia. Situación que resulta importante en virtud que el procedimiento laboral es uninstitucional.

B I B L I O G R A F I A

- BURGOA ORIHUELA, IGNACIO.- El Juicio de Amparo.- Décima Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1980.
- CABRERA, LUCIO.- El Poder Judicial Federal Mexicano y el Constituyente de 1917. Editorial U.N.A.M., México 1968.
- CASTRO, JUVENTINO V.- Garantías y Amparo. Cuarta Edición Editorial Porrúa, S. A. 1983.
- CASTRO, JUVENTINO V.- El Sistema del Derecho de Amparo Editorial Porrúa, S. A., México 1979.
- COUTO, RICARDO.- Tratado teórico-práctico de la suspensión en el amparo.-Tercera Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1973.
- DE LA CUEVA, MARIO.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo 1, Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1982.
- DE LA CUEVA, MARIO.-Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1964.
- DE LA MADRID, MIGUEL.- Elementos de Derecho Constitucional. Editorial Instituto de Capacitación Política. México 1982.
- DELGADO MOYA, RUBEN.- El juicio de amparo en el procedimiento laboral. Editorial Porrúa, S. A. México, 1971.
- FIX ZAMUDIO, HECTOR.- Breve introducción al juicio de amparo mexicano.- Publicación en memoria del Colegio Nacional, México 1977.
- FIX ZAMUDIO, HECTOR.- El juicio de amparo.- Editorial Porrúa, S. A., 1964.

- HERNANDEZ OCTAVIO A.- Curso de amparo.-Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1983.
- NORIEGA CANTU, ALFONSO.- Lecciones de amparo.- Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1980.
- PORRAS LOPEZ, ARMANDO.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Cajica, Puebla 1956.
- SOTO GORDOA, IGNACIO.- La Suspensión del acto reclamado en el juicio de amparo.- Editorial Porrúa, S. A. México, 1969.
- TENA RAMIREZ, FELIPE.- Derecho Constitucional Mexicano Editorial Porrúa, S. A., México 1964.
- TENA SUCK, RAFAEL Y MORALES SALDARA, HUGO I.-Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas S. A. de C.V., Mexico 1986.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1980.

L E G I S L A C I O N

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Edición de la Secretaría de Gobernación, México 1994.
- Ley de Amparo Reformada.- Comentada por Lic. José Carlos Guerra Aguilera. Sexta Edición, Editorial Pac. S. A. de C. V., Mexico 1994.
- Ley de Amparo.- Comentada por Alberto del Castillo del Valle. Primera Edición, Editorial Esfera Editores, S. A. de C. V., México 1994.

Ley Federal del Trabajo.- Edición actualizada, editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

O T R A S F U E N T E S

MANUAL DEL JUICIO DE AMPARO.- Instituto de Especialización Judicial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1988.

Primera Edición, Editorial Themis, México 1990.

Tesis relativas.- Editadas por la Suprema Corte de Justicia y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. (De las sesiones de marzo al mes de diciembre de 1991).