

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

**ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 2006 – 108 CON FECHA 08 – III – 2006
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS
PROCEDIMIENTOS SEGUIDOS ANTE LAS
JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
Y EL TRIBUNAL FEDERAL DEL TRABAJO**

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA
MAGNOLIA GEORGINA CRUZ ACOSTA**

MÉXICO, D.F.

2009.



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 DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 2006 – 108 CON FECHA 08 – III – 2006
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PROCEDIMIENTOS SEGUIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y EL TRIBUNAL FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA
MAGNOLIA GEORGINA CRUZ ACOSTA

ASESOR DE TESIS
LICENCIADO IGNACIO GARRIDO OVIN
CEDULA PROFESIONAL No.1683979

MÉXICO, D.F.

2009.

A DIOS POR PERMITIRME LLEGAR AL DÍA MÁS IMPORTANTE DE MI VIDA.

A MIS PADRES, GUADALUPE Y ALEJANDRO POR SER MI MEJOR EJEMPLO DE TRABAJO Y TRIUNFO EN LA VIDA, POR SU AMOR INCONDICIONAL Y POR EXIGIRME CADA DIA SER MEJOR.

A MIS HERMANOS ALEJANDRO Y FERNANDO POR SU CARIÑO, APOYO Y COMPAÑÍA. GRACIAS POR SUS CONSEJOS Y POR EXISTIR EN MI VIDA, SON MI MAYOR ORGULLO.

A MI AMIGO Y MAESTRO MIGUEL ANGEL LODOZA MUÑÍZ (Q.E.P.D.) POR TRANSMITIRME SU AMOR POR LA MATERIA LABORAL, Y ENSEÑARME QUE JAMÁS HAY QUE DAR UN PASO ATRÁS NI PARA TOMAR IMPULSO.

A MIS COMPAÑEROS ROGELIO, DANIEL, MANUEL, MARTHA, MIREYA Y DIANA, PORQUE A PESAR DE NUESTRAS DIFERENCIAS ME BRINDARON SIEMPRE SU APOYO Y ALEGRIA.

A MIS AMIGOS, POR SU RESPALDO, CARIÑO Y POR TODOS AQUELLOS MOMENTOS QUE HEMOS COMPARTIDO JUNTOS.

A MI ASESOR DE TESIS, EL LICENCIADO IGNACIO GARRIDO OVIN, POR SIEMPRE EXIGIRME LA EXCELENCIA A

LO LARGO DE MI LICENCIATURA, PERO SOBRE TODO POR SU APOYO Y GUIA EN ESTA ETAPA FINAL.

A MIS MAESTROS POR SUS ENSEÑANZAS, EXIGENCIAS Y CONSEJOS. POR BRINDARME SU SABIDURIA Y EXPERIENCIA.

A LA UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC, POR LA FORMACIÓN, ÉTICA, PROFESIONAL Y CRISTIANA QUE NOS INCULCAN A TODOS AQUELLOS QUE HEMOS TENIDO EL PRIVILEGIO DE PERTENECER A ÉSTA NUESTRA ALMA MÁTER.

INDICE

INTRODUCCIÓN

Pág.

CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y CONCEPTOS

1.1 Antecedentes Históricos	2
1.2 Concepto de Derecho del Trabajo	12
1.3 Trabajador	14
1.4 Patrón	17
1.5 Empresa y/o Establecimiento	19
1.6 Coalición	21
1.7 Definición de Conflicto en Materia Laboral	23
1.8 Definición de Proceso	25
1.9 Concepto de Derecho Procesal del Trabajo	26
1.10 Características del Proceso Laboral	27
1.11 Jurisdicción	29
1.12 Competencia	31
1.13 Jurisdicción y Competencia en Materia del Trabajo	32
1.14 Conflicto de Competencia	35
1.15 Autoridades del Trabajo	38

CAPÍTULO 2 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

2.1 Naturaleza y Composición	41
2.2 Competencia	45
2.3 Procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje	47

CAPÍTULO 3 EL TRIBUNAL FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 Generalidades	68
3.2 Composición	70
3.3 Competencia	72
3.4 Procedimientos ante el Tribunal Federal del Trabajo	72

CAPÍTULO 4 ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PROCEDIMIENTOS SEGUIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y EL TRIBUNAL FEDERAL DEL TRABAJO Y PROPUESTA

4.1 Diferencias Procedimentales	85
4.2 Planteamiento del Problema	90
4.3 Propuesta de Reforma a los Artículos 127 y 127 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	91
CONCLUSIONES	96
BIBLIOGRAFÍA	101

INTRODUCCION

El derecho laboral en nuestro país ha sido una de las materias que más controversias ha generado desde su creación. Por lo mismo no es extraño encontrar que aun en estos tiempos, existan cuestiones que aún no han sido resueltas o conceptos que aun no han sido totalmente aceptados.

En la presente investigación analizaremos los conceptos más básicos del derecho laboral, desde los principios que lo rigen, hasta sus características fundamentales, lo cual nos ayudará a sustentar la necesidad de hablar de una reforma a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que permita reforzarla y así crear mecanismos benéficos a los procedimientos llevados a cabo en dicho organismo.

Primeramente debemos considerar que aunque el Artículo 123 Constitucional divide a los trabajadores de la iniciativa privada y aquellos que están al servicio del Estado, no restringe en ningún momento derechos a un grupo o al otro, por el contrario establece como su principal obligación la protección y defensa de los derechos de los trabajadores en ambos apartados, es por eso que debemos preguntarnos porque existen diferencias en cuanto a la celebración de procedimientos dentro de la Junta de Conciliación

y Arbitraje en contraste con los del Tribunal Federal del Trabajo; analizando las ventajas y desventajas que dichos procedimientos representan a las partes que en ellos intervienen; procedimientos que como veremos más adelante, tienen un mismo fin sin importar del organismo que los lleve a cabo y este fin es solucionar los conflictos entre trabajador y patrón tratándose de trabajadores de la iniciativa privada, o trabajador y Estado tratándose de los trabajadores al servicio del Estado.

El derecho laboral pugna en todo momento por la protección de los derechos del trabajador, buscando siempre, que este no se vea afectado y tratando de brindarle mecanismos que le permitan solucionar un conflicto de manera favorable, no solo a una, sino a ambas partes. Es por eso que parece extraño que el legislador teniendo la responsabilidad de proteger esos derechos, haya omitido una prerrogativa como lo es la posibilidad de llegar a un arreglo con su patrón, ya sea este una persona Física, Moral o incluso el Estado.

La conciliación tiene la característica de solucionar los conflictos en materia laboral de una manera más rápida, cordial, e incluso segura para la solución de un conflicto entre dos partes, sin necesidad de llevar a cabo un procedimiento

que, como veremos más adelante, puede producir efectos contrarios a aquellos que las partes deseen obtener, y que incluso de no celebrarse dicho arreglo, pueden llegar a volverse procedimientos largos e interminables, con lo cual no solo se ve limitado el principio de celeridad sino también el de economía procesal.

Es por eso que analizaremos cada uno de los procedimientos seguidos tanto en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como en el Tribunal Federal del Trabajo, para entender como funciona la conciliación, que efectos produce, y por último por que es la etapa más socorrida por las mismas autoridades en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en cuestión de soluciones de conflictos.

Y una vez analizados dichos procedimientos, será más sencillo detectar las mejoras que brindaría la inserción de esta figura de la conciliación, dentro de ciertos procedimientos que lleva a cabo el Tribunal, y que sin duda, ayudaría no solo a liberar al organismo de su extensa carga laboral, sino que también se obtendrían mejores resultados en la resolución de conflictos, pues con ello se le esta brindando a ambas partes la posibilidad de ser ellos quienes determinen la mejor manera de solucionar sus diferencias sin

necesidad de someter su conflicto a un procedimiento que bien puede o no otorgarles la solución que favorezca tanto al Trabajador como al Estado.

Para abordar la temática expuesta, la investigación realizada en este trabajo de Tesis quedó organizada en cinco capítulos.

En el primer capítulo del presente trabajo de investigación se hablará de los Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo, sus conceptos y los principios que lo rigen. También se enfoca en los conceptos de Jurisdicción y Competencia, así como su distinción, los conflictos que entre ambos conceptos pueden existir, y las autoridades que integran la materia laboral.

Dentro del capítulo segundo estudiará a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considerando su naturaleza, composición y competencia para por último analizar cada uno de los procedimientos celebrados dentro del organismo y sus características de cada uno de ellos.

En el tercer capítulo se analizará al Tribunal Federal del Trabajo, así como sus generalidades, la forma en que se compone, su competencia y los procedimientos de los cuales conoce.

Finalmente en el cuarto capítulo, expongo las principales diferencias entre los procedimientos seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en contraste con los seguidos ante el Tribunal Federal del Trabajo; estableciendo la problemática que generan dichas diferencias y por último las propuestas de reforma que se plantean a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado para generar agilidad y economía a los procedimientos del Tribunal Federal del Trabajo, por medio de la figura de la conciliación que propone una solución efectiva e inmediata a los conflictos entre las partes dentro del procedimiento.

RESUMEN

La diferencia entre los procedimientos seguidos ante el Tribunal Federal del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dejan entre ver las limitantes que existen para los trabajadores al servicio del Estado, puesto que su misma ley regula procedimientos que carecen de medios flexibles para la solución de las controversias que puedan generarse entre el Estado y sus Trabajadores.

Es por ello que se plantea analizar jurídicamente estas diferencias, a través de la investigación teórica práctica con el fin último de crear un ambiente de certidumbre legal en el trabajo, otorgándoles a los trabajadores al servicio del Estado, una prerrogativa que genera la posibilidad de dar por terminada una relación de trabajo sin conflictos mayores o gastos extras dentro del procedimiento como actualmente se viene llevando a cabo.

Se propone la reforma de algunos numerales de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, incorporando la figura de la conciliación dentro de los procedimientos llevados a cabo por el Tribunal Federal del Trabajo, estableciendo las ventajas que dicha inserción generaría en beneficio tanto de los trabajadores como del mismo Estado.

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y CONCEPTOS

1.1 Antecedentes Históricos

1.1.1 Roma

Tomando como primer antecedente a Roma, cuna de grandes jurisconsultos donde tratadistas e investigadores coinciden en que es ahí donde se perfilan los principios del derecho del trabajo. En los trabajos se exigían medidas adecuadas para llevarlos a cabo con la mayor perfección posible; asimismo se exigía a los trabajadores tuvieran ciertas aptitudes técnicas, lo cual trajo como consecuencia la división del trabajo.

El antecedente y ejemplo más remoto que se conoce son los COLLEGIA OPIFICUM, que eran colegios de artesanos que eran operados y dirigidos por los esclavos; pero en ningún momento se les llegó a considerar con carácter profesional. Con el paso del tiempo fue tal la expansión de dichos colegios que llegaron a existir hasta treinta y dos categorías de los colegios o corporaciones.

Pero es con la caída del Imperio de occidente que las corporaciones como los colegios perdieron su independencia económica y finalmente estuvieron a punto de desaparecer, pues aunque se reformaron

su estructura y principios originales dejaron de ser como en sus orígenes.

1.1.2 Inglaterra

Posteriormente es en Inglaterra, en el año 1845 que se constituyeron de hecho las corporaciones, pues es evidente que las causas de este proceso, nos permiten pensar que los estados fueron los que asumieron la responsabilidad respecto de su política hasta ese entonces colonial, considerando que mientras se vivía del oro y la plata americanos, las instituciones del trabajo tuvieron que imponerse al mundo capitalista.

Fue entonces cuando siguiendo las ideas mercantilistas, Inglaterra supo aprovechar esos momentos y cambiaba dichos metales preciosos por mercancías, preparándose para ser uno de los principales exponentes de la transformación industrial.

En el siglo XVIII, ningún país tuvo tantas oportunidades como Inglaterra, y por ello se desarrolló allí el industrialismo, mientras en otras partes de Europa la economía era más rudimentaria; aunque las novedades de la maquinaria fueron numerosas, trajo como consecuencia el desplazamiento de los trabajadores

manuales, y esto originó que en varias ocasiones quedaran sin trabajo los obreros.

Esto hizo que en Inglaterra sucedieran movimientos proletarios como los LUDITAS que incluso recurrieron a la violencia, y que verdaderamente tuvo en jaque a la sociedad inglesa, pues los obreros se dedicaban a destruir las máquinas y quemar las fábricas, lo que llevo al Gobierno a promulgar una Ley que imponía la pena de muerte a los destructores de máquinas. Posteriormente la Revolución Industrial trajo a Inglaterra grandes consecuencias, las cuales, repercutieron en la clase trabajadora, ya que comienzan a formarse los primeros centros industriales, así como grandes contingentes de obreros; con los que se originaron las condiciones preliminares y adecuadas para el nacimiento del movimiento sindical.

A finales del siglo XVIII es notoria la transformación industrial principalmente en este país, ya le permitió proveerse de materias primas de las que carecía, propiciando el movimiento de los campesinos a las ciudades lo cual abarató la mano de obra redundando en el beneficio tecnológico en el país.

Es así como nacen los primeros sindicatos, cuya finalidad principal era la de organizar una presión a los patronos para conseguir el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo ya promulgadas.

1.1.3 Alemania

Primeramente hay que tomar en cuenta que Alemania en el siglo XVIII, fue uno de los primeros países que sobrevivió al feudalismo, también hay que recordar que recibió tardíamente su movimiento revolucionario, en comparación con otros países europeos; pero la burguesía y el capitalismo ya habían sido limitados por un régimen, creando una situación de efervescencia que posteriormente haría crisis.

En Alemania el proteccionismo tiende a lo individual, Otto Von Bismark implanta, hacia 1880, el seguro social obligatorio y en 1891 se promulga la llamada "Ley de Protección al Obrero". Sin embargo, a fines del siglo XIX, es evidente la tendencia hacia la constitución de organismos sindicales que trata de romper con la tendencia individualista del derecho. Surgen entonces los convívios colectivos y aparece la idea de la cogestión. (DE BUEN NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO ED, PORRÚA, MÉXICO, 1979, p522).

Alemania es el primer país en que se da el fenómeno de la influencia fecunda de la asociación profesional, ya que los sindicatos obreros anteriormente habían sufrido restricciones; sin embargo, supieron formar grandes centrales sindicales como "La Asociación General de Trabajadores Alemanes" en 1863 y posteriormente "El Partido Social Demócrata".

Alfonso López Aparicio (1952, p.25), señala que: "El fenómeno de asociación profesional, la aparición de la conciencia de clase, en síntesis la intervención activa de los sindicatos obreros en la vida pública, marca el momento inicial en la lucha por el derecho del trabajo.

Así pues la clase trabajadora sólo agrupada podrá defenderse de la sociedad estando unida y organizada como un todo, y se agrupe, movida por la conciencia de lucha por sus intereses, llámense económicos o de estructura puramente social.

El derecho del trabajo en Alemania adquirió una existencia autónoma a principios de nuestro siglo, y en la segunda década cuando alcanza su más alto grado, quedando plasmada en su Constitución promulgada el 11 de agosto de 1919.

1.1.4 Francia

Durante la edad media la organización social llevó el nombre de feudalismo, llevó ese nombre porque en ese tiempo eran pocas las personas que poseían grandes extensiones de terreno llamándoseles señores feudales, quienes tenían a su alcance medios para edificar sus fortalezas para estar a salvo de sus agresores.

Al permanecer en este tipo de organismo en el que los miembros solo consumían lo que se producía dentro del feudo , se vieron algunos en la necesidad de trasladarse a otros sitios para vender mercancía y comprar lo que necesitaban, lo cual, traía aparejado un gran riesgo pues para llegar de un lugar a otro se volvían presas fáciles de los asaltantes.

Después de vencer penalidades e injusticias logran formar corporaciones tratando con el fin de defenderse de aquellos que hacían inaccesible el manejo y llegada de la producción. En 1834 se promulgo una ley que castigaba todo tipo de violencia e incluso las amenazas pues se consideraba igual que otros países, que era delito pertenecer a un sindicato o asociación , e incluso se arrestaba a todo aquel sujeto que tuviera alguna relación obrero patronal con otro sujeto.

No fue hasta 1864 cuando los sindicatos pudieron llevar una vida considerada legal, al principio solo podían funcionar temporalmente, con el paso del tiempo el mismo gobierno fue interviniendo con mayor fuerza para regular de forma más justa esta situación, y tan fue así que comenzó a prohibir que los niños trabajaran en minas y que los domingos, días festivos y religiosos fueran tomados para descansar.

Pero al intervenir el estado se crearía también un choque con las ideas que trajo aparejada la Revolución Francesa con sus ideales de igualdad, legalidad y fraternidad, se pensaba de acuerdo con la filosofía liberal burguesa de la Revolución Francesa que debería dejarse al libre juego de las fuerzas económicas, a la oferta y la demanda las posibilidades del trabajo.

Sin embargo, la idea de que el estado se abstuviera totalmente de intervenir, también provocaría una situación de injusticia, ya que los obreros caerían en manos de, los patrones y aquellos por la necesidad que tenían de subsistir, iban a aceptar salarios en condiciones desventajosas de miseria, que provocarían nuevamente la idea de una asociación pero con otros fines y otra organización. (Vázquez José Antonio, Derecho del trabajo II, 1959, p. 8 - 9).

Una vez explicado lo anterior podemos comprender de mejor manera la explicación de Rousseau sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres, ya que señala que el origen de los males humanos es el nacimiento de la propiedad privada, pues su nacimiento exigió la organización de un poder, destinado a protegerla.

Marx, vio el problema con mayor claridad, pudo así afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin tierras y consecuentemente en dos clases sociales había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez condujo a la lucha de clases. La lucha de clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por el hombre; pero en esta lucha aparecen dos formas generales de manifestación: una es la de la era de la lucha latente, la que explota en los momentos en que la vida del hombre llega a estar por debajo de la vida de los animales de carga, y la segunda es la condición que arranca en la Revolución Francesa y que consiste en que la lucha del proletariado se ha vuelto consciente y permanente y planeada para la consecución de un fin, condición que es tan cierta que si se analizan las informaciones y las estadísticas se comprueba que

no transcurre un solo día son que estallen uno o más conflictos obrero - patronales.

1.1.5. México

Desde la época prehispánica el trabajo tuvo gran importancia, la forma de organización laboral de nuestras culturas indígenas se basa en el "calpulli", fundada en el trabajo cooperativo.

En la época colonial encontramos un vasto material de reglamentaciones del trabajo como las disposiciones de las Leyes de Indias. Con la dominación española. México sufrió la influencia europea. Las Ordenanzas fueron las medidas del gobierno para regular la vida de sus habitantes. Sin embargo la situación de los obreros, artesanos y sirvientes, no tenían las mismas ventajas que los gremios europeos.

En la época contemporánea, al comenzar el presente siglo se inicia también el movimiento obrero mexicano, a partir del plan de la Noria, el sentimiento revolucionario del proletariado mexicano no paro su marcha hasta llegar al 5 de febrero de 1917 y obtener reconocimiento constitucional de sus derechos mínimos e indispensables dentro de los que se encuentra el derecho de asociación.

El movimiento obrero mexicano estaba ya en marcha y al conmemorarse en Cananea la batalla del 5 de mayo de 1862, los miembros de la unión Liberal Humanidad aprovecharon la reunión para expresar las condiciones de desigualdad en el trabajo entre los obreros mexicanos y los obreros y empleados extranjeros.

En 1907 aparece una agrupación obrera de tipo gremial, que se denominó "Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz" y que luchó abiertamente contra los patrones por la obtención de mejoras en la prestación de servicios, ocasionando una tremenda huelga en los estados de Puebla y Veracruz que concluye con el "Laudo del Presidente Díaz donde se reconoce el derecho de Asociación Profesional para los trabajadores así como también su derecho a la Huelga".

Llega al fin la Revolución Mexicana inicialmente sin un programa definido, sino solo con el convencimiento de la necesidad de enmendar la estructura social del país por una más justa y equitativa; por eso aunque en un principio no clama por reivindicaciones obreras, si tiene su contenido social innegable, que posteriormente llega hasta revolucionar también en orden jurídico mundial con la creación del artículo 123 de la constitución de 1917.

A partir de la caída de Porfirio Díaz en Mayo de 1911, el movimiento obrero organizado inicia en un periodo de gran actividad que consolida su paso definitivo, de las antiguas agrupaciones mutualistas y cooperativistas a organizaciones sindicales dispuestas a luchar por los derechos de los trabajadores.

Así llegamos al Congreso Constituyente de 1917, donde nace nuestra actual Constitución en la que se encuentra incluido el artículo 123 sobre el trabajo y la previsión social, que en sus dos apartados protege a los trabajadores de la iniciativa privada y a los trabajadores al servicio del estado.

1.2 Concepto De Derecho Del Trabajo.

Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas. El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial. También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero,

legislación social, derecho industrial, entre otros.

El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado. (RAFAEL DE PINA VARA, DICCIONARIO DE DERECHO, 2003, p. 232- 233)

Derecho del trabajo es sin duda la denominación más utilizada en estos momentos, sin embargo no es una denominación satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo. (NESTOR DE BUEN, DERECHO DEL TRABAJO, 1991, p. 28 - 29)

Es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

Así pues, se puede definir el Derecho Laboral como el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales, para la consecución en el desarrollo de las mismas, de los fines generales de la seguridad y el bien común.

1.2.1 Definición de Derecho del Trabajo

Es el Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".

1.2.2 Terminología.

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral; el porque de llamarlo derecho laboral se da en razón de que éste se encuentra dentro de la rama del derecho social el cual va encaminado a la protección de las clases económicamente débiles.

También resultaría erróneo denominarlo legislación industrial, ya que el derecho laboral no solo regula las relaciones laborales dentro de

la industria, por lo tanto, ésta no es más que parte integrante de una serie de áreas a las que se enfoca el derecho laboral .

1.2.3 Naturaleza jurídica.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

1.3 Trabajador

1.3.1 Concepto Etimológico

"Que trabaja, jornalero, obrero" (DIEGO DE GARCÍA, DICCIONARIO ETIMOLÓGICO ILUSTRADO LATÍN ESPAÑOL, p.57)

1.3.2 Concepto Doctrinario

El trabajo como entidad valorable y susceptible de contratación, no puede ser considerado independientemente de la persona que presta o realiza este, debiendo concurrir los que llama elementos esenciales, para que pueda ser conceptuada una persona como sujeto de la prestación del contrato de trabajo, señalando los siguientes:

1. Realización o ejecución de un trabajo, de una actividad humana, manual, intelectual o mixta.
2. Que el trabajo sea por cuenta ajena.
3. Relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe.
4. Una remuneración, aún cuando no se hubiere fijado de antemano su cuantía, agrega la necesidad de ser protegido por la ley.

(GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES, EL CONTRATO DE TRABAJO, p.66)

Trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. (ALBERTO TRUEBA URBINA, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y PRONTUARIO, 1986, p.18).

Trabajador es cualquier persona que presta sus servicios en estado de subordinación. La denominación trabajador, puede aplicarse "a la prestación gratuita de servicios y en general a toda persona que trabaja en estado de subordinación, con o sin remuneración, y agrega

que la expresión trabajador tiene un carácter genérico que corresponde a todas las formas de prestación de servicios, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo comprometido. (FRANCISCO DE FERRARI, DERECHO DEL TRABAJO, p. 252 - 255)

1.3.2 Concepto Legal

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo establece como concepto de trabajador: "trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Como concepto particular aceptamos la definición de trabajador como: La persona física que mediante una retribución convenida o determinada, por la ley - salario mínimo - colectiva, su fuerza de trabajo, que será aprovechada por éste, conforme a las necesidades y de acuerdo con la finalidad convenida al establecer el contrato.

1.4 Patrón

1.4.1 Concepto Etimológico

"Proviene del Latín patronus- forma aumentativa de patren - acusativo, de pater, padre-, y que designa en castellano al titular de un derecho o

cargo del patronato; esto es derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos.

El patrono es el defensor, protector, amparador, aunque ya por la academia española, esta palabra se utiliza como dueño de una fábrica o taller, respecto a los empleados.

La voz, patrón en su etimología esta llena de sentido humano; pues trae a la mente el recuerdo de las obligaciones solícitas del afecto y del trabajo cordial del padre (SIDAQUI, TEORÍA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO, p. 149)

1.4.2 Concepto Doctrinario

Los términos de patrón, y de empresario, deben entenderse indistintamente, para designar a la persona que emplea el trabajo ajeno, con fines de lucro, esto es, a quien es acreedor de la obligación de hacer en el contrato sostenido así que reviste la calidad de patrono, toda persona natural jurídica, bajo cuya dependencia por contrato de trabajo, presta sus servicios un trabajador. (GUILLERMO CABANELLAS, EL CONTRATO DE TRABAJO, p. 509 - 513).

Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución. (NESTOR DE BUEN, DERECHO DEL TRABAJO, p. 453)

Patrón es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre, y en todo caso, con sujeción a los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajador, frente a su explotador. (ALBERTO TRUEBA URBINA, DERECHO DEL TRABAJO, p. 269)

1.4.3 Concepto Legal.-

El artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo señala:

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

Como concepto particular retomamos la definición que señala la ley de 1980, con la salvedad de que se prefiere utilizar el término persona - jurídico - colectiva, al de persona moral por la razón anteriormente expuesta, quedando la definición de la siguiente manera:

Patrón, es la persona física o jurídico colectiva que contrata los servicios de uno o varios trabajadores. Pero consideramos que puede ser definido el patrón, como la persona física o jurídica colectiva, que utiliza los servicios fuera de trabajo o actividad humana, de una o varias personas físicas, mediante una remuneración.

1.5 Empresa Y/O Establecimiento

1.5.1 Concepto Etimológico.-

EMPRESA.- Es "casa o sociedad mercantil, o industria, fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos importantes, del latín in - prehensa".

ESTABLECIMIENTO.- Es "la fábrica u otro lugar de producción organizada e importante".

1.5.2 Concepto Doctrinario

La empresa, es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es el capital y el trabajo, y la voluntad, y el genio del empresario. Es decir, la organización de dos factores de la producción capital y trabajo, para

la realización de los efectos económicos. (MARIO DE LA CUEVA, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, p.429)

El establecimiento, es la unidad técnica de producción, es decir, el establecimiento, es la reunión de varias personas que trabajan juntas, de manera permanente, en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social. (MARIO DE LA CUEVA, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, p. 167)

La diferencia entre empresa y establecimiento es que la empresa se considera por todas las ramas del derecho, especialmente por el derecho mercantil; el establecimiento, es de primordial importancia para el derecho laboral, la empresa, es un organismo económico, es decir, obedece a un elemento técnico, pero la diferencia esencial entre empresa y establecimiento, es que la primera puede existir sin la segunda. (FRANCISCO FERRARI, DERECHO DEL TRABAJO, p.39)

1.5.3 Concepto Legal

En la ley de 1970 se define a la empresa, y al establecimiento en el artículo 16, que reza lo siguiente:

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

En nuestro concepto creemos que la empresa, es uno de los sujetos de la relación contractual, y las diferencias con el establecimiento carecen de trascendencia, y de importancia práctica, pues la responsabilidad contractual, decae siempre sobre la unidad económica, que es una persona jurídico - colectiva o persona física o moral propietario de la unidad, quien será siempre el sujeto responsable del contrato de trabajo.

1.6 Coalición

La Ley Federal del Trabajo reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones y menciona también que es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Doctrinariamente hablando, tenemos que coalición significa: unión, confederación,

juntarse o reunirse. (JUAN PALOMAR, DICCIONARIO PARA JURISTAS, p. 260)

Doctrinariamente se ha dicho que una de las diferencias entre sindicatos y coalición, consiste en que la coalición es de naturaleza permanente. La utilidad práctica de las coaliciones consiste en que otorgan el derecho a un grupo de trabajadores a concertarse para defender sus intereses, sin necesidad de mayores requisitos. La coalición no puede ser titular de un contrato colectivo, pero si del derecho de huelga.

Por lo tanto podemos deducir de lo anterior que coalición es la acción concertada de un cierto número de obreros o de patronos para la defensa de sus intereses respectivos.

De lo anterior se deduce que coalición es: la acción concertada de un cierto número de obreros o de patronos para la defensa de sus intereses respectivos.

El derecho de asociación esta consagrado en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, creado para la defensa de los intereses comunes, como un derecho social de los trabajadores y patrimonial para los empresarios.

1.7 Definición De Conflicto En Materia Laboral

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, derivado del verbal *coligere* que significa chocar, rozar.

Los conflictos de trabajo en sentido amplio son las controversias que surgen en una relación de derecho procesal. Conflicto de trabajo es toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales.

Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. (MARIO DE LA CUEVA, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, p.19)

Las características de los conflictos del trabajo de acuerdo con las definiciones anteriores son:

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

2. Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
3. Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
4. Son eminentemente sociales y dinámicos.
5. Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada.
6. Los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual.
7. Sin estar de acuerdo, algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes.

La clasificación de los conflictos de trabajo se da atendiendo a diversos criterios, y se pueden dividir en:

1. Atendiendo a los sujetos, como en casos de sustitución patronal, problema de escalafón, despidos, titularidad de un contrato colectivo de trabajo, entre otros.

2. Atendiendo a los intereses en pugna como conflictos individuales, colectivos, jurídicos o de orden económico.
3. Atendiendo a la norma jurídica que puede ser por violación de un derecho o de una norma, por inexistencia de condiciones de trabajo justas, por desequilibrio en los factores de producción, por incumplimiento de lo pactado e incluso por insometimiento al arbitraje.

1.8 Concepto De Proceso

Proceso es el conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente. (RAFAEL DE PINA VARA, DICCIONARIO DE DERECHO, p. 420)

El término "proceso" equivale a dinamismo, actividad, etcétera, al aplicarse esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa. El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte, es decir,

comprende el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecería de toda razón de ser si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado.

1.9 Concepto De Derecho Procesal Del Trabajo

El derecho procesal del trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que solo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.

Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter obreros o inter patronales. (Alberto Trueba Urbina, TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, p. 18)

Frecuentemente se menciona al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica

que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, que se disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

1.10 Características Del Proceso Laboral

Público.- Es la posibilidad para las partes de tomar conocimiento de las actividades del proceso y para los terceros la de asistir a las audiencias. La publicidad para las personas no interesadas es un medio de combatir la desconfianza del público hacia los tribunales. La publicidad, entendida en su más amplio sentido, tiene una influencia extraordinaria en cuanto se refiere a la modernización del procedimiento.

Celeridad.- Establece que la declaración del derecho, y sobre todo, su ejecución deben ser siempre realizadas con prontitud, pues en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo.

Inmediatez.- La esencia de este principio, debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el

debate y que éste, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas intervinientes en el proceso.

La inmediación es el principio característico de la oralidad de acuerdo con el cual la comunicación entre el juez y las partes en el proceso debe ser directa, sin interferencia alguna que dificulte su conocimiento recíproco. (Rafael De Pina Vara, DICCIONARIO DE DERECHO, p. 321)

Oral.- Es una característica fundamental del derecho procesal laboral, pues aparentemente moderniza los cauces del derecho procesal. Pero si analizamos esto con detenimiento, la oralidad no es más que volver a las formas primarias del procedimiento, tal y como era antes de tornarse escrito durante el Imperio Romano, sistema que fue ratificado en el *solemnis ordo iudiciarius*. La oralidad justificó su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituyen un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez buscada por el derecho procesal del trabajo.

Instancia de Parte.- Toda Junta de Conciliación y Arbitraje de manera oficiosa, no puede iniciar un juicio. La Ley Federal del

Trabajo establece aquellos casos en que la autoridad intervendrá de oficio en beneficio del trabajador o del procedimiento.

Economía Procesal.- Afirma la necesidad de que los conflictos, de intereses susceptibles de ser resueltos mediante la actividad jurisdiccional en un proceso, sean sometidos a reglas que permitan llegar a una decisión con el menor esfuerzo, gasto y en el menor tiempo posible, en beneficio de los litigantes y, en general, de la administración de justicia.

1.11 Jurisdicción

El vocablo se deriva de los términos *jus y dicere*, que significan: declarar, decir el derecho; lo anterior desde el punto de vista etimológico. Desde el punto de vista jurídico podría definirse como "la función judicial o jurisdiccional, es la actividad con que el estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara". (RAFAEL TENA SUCK, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, p. 48)

El complemento de la jurisdicción es el imperio, es decir, la facultad de mandar y de usar de la coacción y coerción, sin estas no podría ejercerse la jurisdicción.

Constituye la actividad del Estado dirigida a la actuación del derecho subjetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto y mediante la realización forzosa de la norma general misma.

De los conceptos anteriores, podemos concluir que la función jurisdiccional es una actividad del Estado, la cual no se puede desarrollar, sino a solicitud de parte procurando la realización de los intereses protegidos por el derecho.

La jurisdicción del trabajo tiene las siguientes características:

- Es formalmente administrativa, pues los organismos encargados de encauzarla, dependen del Poder Ejecutivo.
- Es de orden público, con intereses para toda la sociedad.
- Es proteccionista de la clase trabajadora.
- Tiene caracteres de oficiosidad, ya que la solución de los conflictos obrero - patronales son de interés general.

- La Jurisdicción se determina por la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía, esto es, que el carácter predominante de la competencia es por la materia de la jurisdicción.
- Se rige por la equidad ya que aplica, concilia y crea el derecho.

1.12 Competencia

La jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, sería imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía, de la materia y grado. Estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de competencia.

El instituto de la competencia toma origen de la distribución del trabajo entre los diversos oficios judiciales o entre los diversos componentes de ellos".

En consecuencia, definida la jurisdicción como el poder del juez para intervenir legítimamente en un conflicto, la competencia será la medida de ese poder; en otras palabras, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de

cierta clase de negocios, por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolverlos.

La competencia es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la ley.

Una vez comprendido el concepto anterior podemos conceptualizar a la competencia laboral como la aptitud o capacidad del órgano de estado, para ejercer el poder jurisdiccional, dirimiendo los conflictos de trabajo que le presenten las partes.

En materia laboral la determinación de la competencia se encuentra sustentada en el artículo 48 que a la letra dice:

"Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá

derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

1.13 Jurisdicción Y Competencia En Materia Del Trabajo

La Jurisdicción Laboral.

La jurisdicción en el trabajo comprende:

- a) La potestad de aplicar las leyes del trabajo y de regular la producción, tutelando y reivindicando a los trabajadores.
- b) La potestad de imprimir fuerza ejecutiva a la declaración que aplica las leyes del trabajo y que regula la producción;
- c) La facultad de dictar medidas para ejecutar las decisiones de los tribunales del trabajo.

Realiza los derechos económicos-sociales de los trabajadores en los conflictos entre los factores de la producción, en función de redimir a aquéllos y de suprimir la explotación del hombre por el hombre.

Es tutelar y reivindicatoria de los trabajadores, no se sustituye a la voluntad de las partes, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, imparten justicia social tutelando, dignificando y reivindicando a los obreros.

La jurisdicción del trabajo se ejerce a través de órganos colegiados:

- Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales
- Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Existen algunos artículos con los cuales se sustenta la jurisdicción en materia del trabajo: 523 al 527, 591, 592, 600 al 608 de la Ley Federal del Trabajo.

Así como la garantía de seguridad jurídica en los artículos 8º, 14, 16, 17 Constitucionales.

A la seguridad Jurídica debemos entenderla como la cualidad del ordenamiento jurídico, que implica la certeza de sus normas y, consiguientemente, la previsibilidad de su aplicación.

"Es la certeza que debe tener el gobernado de que su persona, sus papeles, su familia, sus

posesiones o sus derechos serán respetados por la autoridad; si ésta debe afectarlos, deberá ajustarse a los procedimientos previamente establecidos en la Constitución". (IGNACIO BURGOA O. DICCIONARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL. PAG. 24)

Las garantías de seguridad jurídica son derechos públicos subjetivos a favor de los gobernados, que pueden oponerse a los órganos estatales para exigirles que se sujeten a un conjunto de requisitos previos a la emisión de actos que pudieran afectar la esfera jurídica de los individuos, para que éstos no caigan en la indefensión o la incertidumbre jurídica, lo que hace posible la pervivencia de condiciones de igualdad u libertad para todos los sujetos de derechos y obligaciones.

1.14 Conflicto De Competencia

Para la impartición de justicia en materia del trabajo existen dos tribunales de impartición de justicia laboral: uno local y otro federal. De acuerdo con la Constitución Política de la República y con la Ley Federal del Trabajo, al sistema local, que bien podríamos definir como estatal, le corresponde conocer de todos los conflictos laborales que surjan en cada uno de los respectivos Estados, mientras que al sistema

federal le corresponde conocer de los que en calidad de excepción le fija el artículo 527 de la Ley: ramas industriales y empresas.

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

Ambos sistemas local y federal, en su integración funcional, así como las normas de procedimiento a que deben atenderse, guardan similitud, ya que dichas normas son las mismas para los dos sistemas establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

A demás, dentro de cada sistema existe lo que podría llamarse una ordenación en cuanto a sus atribuciones, de esta forma existen en el sistema local las Juntas Locales de Conciliación y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; las cuales de acuerdo con la ley se instalarán las primeras en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador de cada estado.

Por su parte las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son instituciones creadas por el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo, y reguladas por disposiciones subsecuentes, en las que se establece que serán el gobernador del estado o el jefe de gobierno del Distrito Federal quienes podrán establecer una o más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en sus respectivos estados o territorios.

Las controversias o incidentes sobre conocimiento o abstenciones frente a un caso determinado de competencia pueden producirse no sólo entre tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las distintas jurisdicciones.

Para resolver los conflictos de competencia se ha seguido el sistema que prevé el artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

1.15 Autoridades Del Trabajo

Son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución. De acuerdo con el artículo 123 constitucional fracción XXXI, apartado "A" y en relación con el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, la aplicación de las normas de

trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones y sin pretender agotar el tema a las siguientes autoridades administrativas del trabajo:

1. Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
2. Secretaria de Hacienda y Crédito Público (en caso de reparto de utilidades)
3. Secretaria de Educación Pública (escuelas, artículo 123).
4. Autoridades de entidades federativas.
5. Dirección o Departamento del Trabajo (entidades federativas).
6. Procuraduría de la Defensa del Trabajo (asesor, apoderado y conciliador de los trabajadores).
7. Servicio Nacional de Empleo (bolsa de trabajo gratuita en colocación de los trabajadores).
8. La Inspección de Trabajo.
9. Dirección General de Capacitación y Productividad.
10. Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
11. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
12. Juntas Federales y Locales de Conciliación.
13. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

14. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

15. Jurado de Responsabilidades (sanciones).

Asimismo en el mismo precepto constitucional en su apartado "B" fracción XII, se establece que entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, salvo reglamentación diversa, como es el caso del Poder Judicial de la Federación.

CAPÍTULO II.

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

2.1 Naturaleza Y Composición

Como lo establece el artículo 123 Constitucional, Fracción XXXI; la aplicación de las leyes del trabajo le corresponde a cada estado en lo particular, sin embargo, es competencia exclusiva de las autoridades federales cuando se trata de los siguientes asuntos:

A.- Ramas industriales y servicios:

1.textil, 2.eléctrica, 3.cinematográfica, 4.hulera, 5.azucarera, 6.minera, 7.metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos 8.de hidrocarburos, 9.petroquímica, 10.cementera, 11.calera, 12.automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas, 13.-química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14.-de celulosa y papel, 15.-de aceites y grasas vegetales, 16.-productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello, 17.-elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello, 18.-ferrocarrilera, 19.-maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la

fabricación de triplay o aglutinados de madera, 20.-vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y (sic), 21.-tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, 22.- servicios de banca y crédito.

B)Empresas:

1.- aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;
2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales

contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de acuerdo a lo dispuesto por la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, apartado "A", así como por los artículos 604 y 621 de la Ley Federal del Trabajo, es el Tribunal encargado de conocer, tramitar y resolver los conflictos de trabajo de jurisdicción local en el Distrito Federal:

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS**

Título Sexto

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. Apartado "A" Fracción XX:

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

Tienen como función actuar como instancia conciliadora potestativa para los trabajadores y los patronos; también podrán actuar cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario tal y como lo establece el

artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de las Juntas Locales, se integrarán con un representante del Gobierno nombrado por el gobernador de la entidad federativa de que se trate, fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida el propio gobernador. Únicamente a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres, de acuerdo con lo establecido por los artículos 593 y 650 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el caso de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se integrará con un representante de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tal y como lo señalan los artículos 605 y 608 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, funcionaran tanto en Pleno como en Juntas Especiales, de conformidad con la

clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere la convocatoria antes mencionada.

2.2 Competencia

La competencia se refiere única y exclusivamente a la potestad y capacidad de una autoridad que conoce de una controversia, al plantearse la incompetencia de la Junta se discute su jurisdicción, o lo que es igual, la facultad de decidir el conflicto y, como uno de los presupuestos del mismo estriba en declarar la existencia del contrato de trabajo, es indudable que estaba capacitado, por disposición expresa del artículo 123 Constitucional, para decidir si el conflicto jurídico entre las partes era o no del orden laboral, pero no quiere decir que el reconocimiento de la competencia tenga como consecuencia el de la relación obrero-patronal, porque el conflicto jurisdiccional es de aspecto formal o extrínseco y la decisión sobre la existencia del contrato de trabajo es cuestión intrínseca de fondo.

Entre sus facultades y obligaciones se encuentran las siguientes:

- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas.
- Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales del Conciliación y Arbitraje.
- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;
- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.
- Todos aquellos que les confiera la Ley.

El Pleno se integrará con el presidente de la junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, y tienen como facultades y obligaciones el expedir el Reglamento Interior de la Junta; Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten

2.3 Procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

De acuerdo con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo el proceso del derecho del trabajo debe ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y debe iniciarse a instancia de parte; teniendo la obligación de establecer medidas que procuren la mayor economía, concentración y sencillez del mismo.

El procedimiento rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, siempre que no exista la señalización de una tramitación especial, es decir, cuando se reglamente por procedimientos específicos como la huelga, colectivos de naturaleza económica o paraprocesales.

En el procedimiento ordinario no se crea en el laudo alguna condición nueva de trabajo como en los juicios económicos, sino que se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dando una solución a la controversia existente entre las partes.

2.3.1 Desarrollo del Procedimiento Ordinario

Se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de partes, la cual se ocupará de turnarla al Pleno o a la Junta Especial que le corresponda (recordando que éstas se dividen en materias).

En el derecho procesal del Trabajo no existe una formalidad establecida para la presentación de comparecencias, escritos, o promociones, por su flexibilidad y sencillez; sin embargo, la demanda debe formularse por escrito, acompañando a la misma con copias suficientes para cada uno de los demandados; esto tiene dos objetos, el primero es dar a conocer a los demandados de las pretensiones del actor, y el segundo es que por medio de la recepción de dicha copia queden debidamente emplazados a juicio, de acuerdo con lo que establece el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo.

En la demanda se expresan los hechos en que se funda el actor sus peticiones, y en su caso de estimarlo pertinente exhibir pruebas, las cuales se tendrán por ofrecidas de no ser ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, esto en virtud del principio de oralidad que prevalece en el procedimiento laboral. Una vez admitida la

demanda y turnada a la Junta correspondiente, se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que de acuerdo con la mencionada Ley, deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación.

La primera audiencia se caracteriza por estar comprendida de tres etapas, por ello se le conoce como audiencia trifásica, y se compone de la etapa de conciliación, la etapa de demanda y excepciones y la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En el acuerdo de admisión de la demanda la Junta podrá hacer uso de lo denominado como "suplencia de la demanda en efecto preventivo"; es decir, que prevendrá al actor de las irregularidades o el ejercicio de acciones contradictorias, a efecto de que éste las subsane en el término de tres días. Se ordenará notificar personalmente a las partes con diez días de anticipación, esto se llevará a cabo mediante un acto formal denominado emplazamiento, a efecto de dar oportunidad a las partes de preparar las pruebas correspondientes, y en el caso del demandado la contestación a la demanda.

Si el emplazamiento no se llevó a cabo en el término indicado anteriormente, la Junta de oficio señalará nueva fecha para la celebración de la audiencia trifásica, dictando un acuerdo donde se señale nueva fecha para la celebración de la audiencia y estableciendo como razón el hecho de estar surtiendo efectos el emplazamiento; cabe mencionar que la audiencia sólo podrá celebrarse si todos los demandados están emplazados conforme a derecho, ya que en caso de que alguno de ellos no esté notificado se diferirá la audiencia hasta que lo notifiquen, quedando notificados los comparecientes de dicho acuerdo.

En el acuerdo de admisión también se apercibe a la parte demandada con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas en caso de que no comparezca a la audiencia trifásica. Sin embargo, el demandado podrá ofrecer prueba en contrario sólo para demostrar que el actor no era trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Una vez iniciada la audiencia trifásica las partes podrán intervenir en ella, siempre y cuando la Junta no haya dictado acuerdo que concluya la etapa procesal, ya que en ese caso cualquier manifestación posterior de las partes será

irrelevante en el juicio, ya que el derecho laboral priva el principio de que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez consignados en el acta respectiva la frase tradicional de "La junta acuerda", precluye el derecho de las partes para realizar cualquier intervención en la etapa procesal cerrada.

2.3.2 Etapa de Conciliación

En esta etapa comparecerán las partes personalmente sin abogados, asesores o apoderados, es decir, sólo aquellos involucrados directamente en el conflicto deberán estar presentes. La función de la Junta en esta etapa será exhortar a las partes a un arreglo conciliatorio, lo que constituye uno de los principios fundamentales del procedimiento laboral.

Si las partes no concurren a esta etapa, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones.

En caso de que las partes llegaren a un arreglo, se dará por terminado el conflicto, y se procederá a la aprobación del convenio por parte de la Junta y surtirá los todos efectos legales como si se tratase de laudo ejecutoriado, pasando ante la autoridad como cosa juzgada. Sin embargo, y

solo si se da de común acuerdo entre las partes, la Junta podrá suspender la audiencia, y esto es con motivo de que las partes se encuentren celebrando pláticas conciliatorias, fijando nueva hora y fecha para la reanudación de la misma, quedando notificadas ambas partes de dicho acuerdo. De no ser posible una conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando previo acuerdo de la Junta a la etapa de demanda y excepciones.

2.3.3. Etapa de Demanda y Excepciones

Una vez concluida la etapa de conciliación, sin haber llegado las partes a un arreglo, el presidente de la Junta exhortará una vez más a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, de no ser posible, el actor en ese momento, podrá hacer modificaciones al mismo o simplemente ratificar el contenido; y la Junta lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o a que subsane las irregularidades que se le hubieren requerido en el acuerdo de admisión. Dentro de estas modificaciones también se incluye la posibilidad de que el actor ejercite nuevas acciones a las estipuladas en el escrito inicial, y como consecuencia la audiencia por equidad procesal deberá suspenderse, esto a efecto de que el demandado tenga la oportunidad de preparar su contestación a la ampliación, siempre y cuando se

ejerciten nuevas acciones o se puntualicen hechos diferentes a los inicialmente expuestos, con el objeto de no dejarlo en estado de indefensión otorgando con esto la garantía de audiencia y legalidad.

En caso de solo existir la ratificación del escrito de demanda, corresponderá al demandado en ese momento dar contestación a la demanda, entregando copia simple al actor; en caso de no hacerlo ya que éste trámite se lleva a cabo por cortesía y no por obligación; en tal caso, la Junta la expedirá a su costa.

En la contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiéndose referir a todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, apercibiendo que de no hacerlo se tendrán por admitidos. En este momento el demandado incluso puede reconvenir al actor lo que estime procedente. A lo cual podrá contestar inmediatamente o solicitar la suspensión de la audiencia en su estado.

Las partes podrán únicamente replicar y contrarreplicar, asentando en el acta las respectivas opiniones, esto por celeridad procesal.

Si el actor no comparece a esta audiencia se tendrá únicamente por ratificado de oficio el escrito inicial de demanda; pero en caso de que el demandado sea aquel que no comparezca, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo cual implicará la aceptación de los hechos de la demanda, que pueden desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario; sin embargo, éste no es un obstáculo, para la pérdida del juicio.

2.3.4 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Una vez cerrada la etapa de demanda y excepciones, se abrirá la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la cual el actor en primer término ofrecerá sus pruebas, inmediatamente después el demandado podrá ofrecer sus pruebas y objetar las de su contraparte, y aquél tendrá derecho posterior de objetar las del demandado. Las objeciones representaran obstáculos o razones jurídicas por las cuales una prueba no debe admitirse, ya sea por ser ociosa o intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o bien por no formar parte de la litis planteada. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas sólo que se encuentren relacionadas con las ofrecidas por la contraparte. Concluido el ofrecimiento de pruebas, sólo se admitirán aquellas que se refieran a

hechos supervenientes, o aquellas que pretendan acreditar las tachas a los testigos.

2.3.5 Desahogo de Pruebas

En el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta deberá señalar la fecha y la hora en que se celebrará una audiencia con el fin de desahogarlas.

Por celeridad procesal se pretende que se desahoguen todas las pruebas que previamente hayan sido admitidas por la Junta, que será la encargada de dictar las medidas necesarias para su celebración como pueden ser: girar exhortos, oficios para recabar informes o copias, requerir la presencia de personas. Sin embargo, debido al volumen de actos que deben llevarse a cabo para la celebración del desahogo de pruebas, es que se señalan diferentes fechas y horas para la celebración de dicha audiencia.

Abierta la audiencia de desahogo de pruebas se procederá al desahogo de las pruebas, primeramente las del actor y acto seguido las del demandado, cuando las pruebas no puedan desahogarse por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla en nueva fecha, imponiendo medidas de apremio necesarias para su debido cumplimiento.

Sólo en aquellos casos en que la prueba se refiera a documentos o copias solicitados por las partes a una autoridad, la audiencia no se suspenderá y la Junta será la encargada de requerir a la autoridad omisa para que las proporcione.

Desahogadas las pruebas, las partes en ese momento podrán formular sus alegatos; al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, previa certificación del secretario de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, declarando la conclusión de la actividad procesal, a fin de que se dicte el laudo correspondiente. El proyecto de resolución deberá contener:

- Un extracto de la demanda, así como de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso la reconvención y la contestación de la misma.
- El señalamiento de los hechos controvertidos.
- Relación de pruebas admitidas y desahogadas.
- Apreciación en conciencia de las pruebas, señalando los hechos que se consideren probados.

- El fundamento y motivación de lo alegado y probado.

- Por último los puntos resolutivos cumpliendo con los principios de fundamentación y motivación, conforme a los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.3.6 Procedimientos Paraprocesales

Bajo este procedimiento, se tramitan todos aquellos asuntos que por mandato de Ley, por su naturaleza, o a solicitud de la parte interesada, requieran de la intervención de la Junta, teniendo como característica el hecho de no estar promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno.

En estos casos el interesado comparece de manera oral o escrita a solicitar la intervención de la Junta, señalando sus pretensiones o en su defecto las diligencias que pide se lleven a cabo.

Este tipo de procedimientos se utilizan frecuentemente cuando los trabajadores y patrones llegan a un convenio, o con motivo de la liquidación de un Trabajador, siempre y cuando esto se celebre fuera de un juicio, se acude a la Junta con el fin de obtener su aprobación y

ratificación. También es utilizado este procedimiento en aquellos casos en los que el trabajador o sus beneficiarios deban recibir alguna cantidad, en virtud de un convenio o de la liquidación, o en aquellos casos en que el patrón desee notificar al trabajador la rescisión de la relación de trabajo.

De esta manera podemos decir, que los procedimientos paraprocesales serán los que utilicen las autoridades laborales en aquellos asuntos que no sean litigiosos, aunque se debe remarcar que estos procedimientos se caracterizan y diferencian de los demás por la falta del elemento esencial del juicio, que es "la cuestión entre las partes".

El trámite seguido en esta clase de procedimientos es simple, primeramente el trabajador, sindicato, o patrón interesado en promover deberá concurrir ante la Junta a solicitar ya sea vía oral o escrita, la presencia de la persona cuya declaración sea recibida, la cosa que pretenda se exhiba, o la diligencia que solicita se lleva a cabo; para lo cual la Junta señalará día y hora para la celebración de la diligencia y en ese mismo acto dictará la declaración correspondiente.

Este procedimiento resulta de gran utilidad en dos casos particularmente frecuentes que son: La tramitación de la terminación de contratos de trabajo mediante convenios entre las partes, los cuales garantizan a los interesados seguridad jurídica al momento de finalizar dicha relación. Y por otra parte, la obligación patronal, de hacer entrega a los trabajadores una carta donde se exprese las causas por las cuales se les rescinde el contrato de trabajo; esto con motivo de que el trabajador no acepte la carta, en cuyo caso la Junta se encargará de comunicarle al Trabajador la existencia del documento.

2.3.7. Procedimientos Especiales

Es un procedimiento que se sustancia en una sola audiencia, considerado de carácter sumarísimo. La rapidez, se debe a la índole de asuntos que se llevan a cabo de esta manera que son:

- Jornadas inhumanas.
- Trabajadores mexicanos que presten servicios en el extranjero.
- Acciones sobre casa habitación.
- Acciones sobre capacitación y adiestramiento.
- Determinación de la antigüedad.
- Prima de antigüedad.
- Gastos de repatriación.

- Casos de pérdida de buques.
- Pago de Tripulantes aéreos.
- Titularidad del contrato colectivo.
- Administración del contrato.
- Reglamento interior de trabajo.
- Suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.
- Terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
- Implantación de maquinaria nueva.
- Indemnizaciones por muerte y designación de médicos de las empresas.

El procedimiento se inicia con la presentación escrita de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas. La Junta citará a audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución; en la cual se procurará avenir a las partes, si esto no fuere posible, las partes manifestarán aquello que juzguen conveniente, formulando en ese mismo momento sus peticiones, ofrecerán y desahogarán sus pruebas (aquellas que hayan sido admitidas previamente). Concluida la recepción de pruebas, la Junta escuchará los alegatos y se dictará la resolución.

En estos procedimientos se observará, en lo aplicable, todo lo contenido en las normas referentes a las pruebas en general, así mismo,

aquello previsto en el procedimiento ordinario especialmente en cuestión de términos para notificaciones.

2.3.8 Procedimientos Colectivos de Naturaleza Económica

Se caracterizan porque tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, la suspensión o terminación de las relaciones de trabajo. Durante la tramitación de estos conflictos, la Junta procurará que las partes lleguen a un convenio. La instauración de estos juicios le corresponde al patrón o patrones, a los sindicatos titulares, a la mayoría de los trabajadores, siempre que se les afecte su interés profesional.

Si durante la tramitación de este juicio se ejercita el derecho de huelga, inmediatamente se suspende el juicio, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar conformes en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Al escrito inicial se deberán de acompañar elementos necesarios que comprueben la situación económica de la empresa o establecimiento, así como la necesidad de las medidas que se solicitan. Una vez recibida la demanda la Junta citará a las

partes a una audiencia la cual se celebrará de la siguiente manera:

- Si el promoverte no concurre se le tendrá por desistido de su solicitud.
- Si la contraparte no concurre, se le tendrá por inconforme con todo arreglo.
- Si ambos concurren, la Junta escuchará las pretensiones de ambas partes y procurará conciliarlas.
- De llegar a un arreglo, el convenio tendrá efectos de laudo.
- Si no hay convenio, las partes harán una exposición de aquellos hechos y causas que originaron el conflicto.
- Concluido el punto anterior, las partes podrán ofrecer y desahogar las pruebas que les hayan sido admitidas.
- La Junta designará a tres peritos para que investiguen los hechos y causas que originaron el conflicto, otorgándoles un término de treinta días para emitir su dictamen sobre una forma que pueda dar solución al conflicto. Esto sin perjuicio de que las partes nombren a un perito que se asocie con los nombrados previamente por la Junta.
- Los trabajadores y los patrones, podrán designar dos comisiones para que acompañen a

los peritos y les indiquen las observaciones y sugerencias que estimen convenientes.

El dictamen de los peritos, deberá contener los hechos y causas del conflicto, así como el informe del costo de la vida por familia y los salarios que reciban los trabajadores; los salarios medios que se paguen en la rama de que forme parte la empresa; las condiciones generales de los mercados y la forma en que a su parecer pueda solucionarse el conflicto.

Una vez desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos por escrito. El auxiliar cerrará la instrucción y formulará su dictamen, una vez hecho esto la Junta podrá resolver. En la resolución, la Junta está facultada para modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, pero sin que se pueda reducir los derechos mínimos establecidos por la Ley.

2.3.9 Procedimiento de Huelga

La huelga es un derecho de los obreros como colectividad, es decir, no es una facultad individual. Esta misma facultad se le concede a los patronos, solo que en ellos se le denomina

"paro", condicionado a aquellos casos en los que la producción sea excesiva y sea necesario mantener los precios en un límite costeable. Pero la diferencia entre la huelga y el paro radican en que el paro requiere de la previa autorización de la Junta, mientras que la huelga estalla por la determinación de la mayoría de los trabajadores, sin estar sujeta a autorización alguna.

El procedimiento se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá contener:

- Debe ser un escrito dirigido al patrón
- Las peticiones concretas de los Trabajadores
- El propósito de los trabajadores de ir a Huelga
- Día y hora en que se suspenderán las labores

El documento se presentará por duplicado, que hará llegar una copia al patrón, con seis días de anticipación a la suspensión de labores o diez días cuando se trate de servicios públicos.

La Ley previene que no se dará trámite al pliego cuando no se presente por escrito, cuando no se presente por duplicado, o cuando no incluya el aviso de la fecha de suspensión, o que el

sindicato que la presente no sea el titular del contrato colectivo.

Notificado el patrón, contará con un término de cuarenta y ocho horas para presentar su contestación.

El procedimiento de Huelga está dividido en tres etapas que son:

- Gestación.- comprende los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realiza en su interior hasta que se presenta el pliego de peticiones ante la Junta.

- Prehuelga.- Se inicia con la Presentación del pliego de peticiones, así como la notificación al patrón. En esta etapa se busca preponderantemente la conciliación. A partir de la notificación del emplazamiento, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia o práctica de diligencia, embargo, aseguramiento o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, salvo que se trate de:
Asegurar los derechos del trabajador; Créditos por cuota a favor del IMSS; Asegurar los créditos por aportaciones a favor del INFONAVIT; y Los demás créditos fiscales. Durante este periodo la Junta es sólo un

órgano administrativo, una vez estallada la huelga se convierte en árbitro.

- Huelga.- Es la suspensión de actividades laborales en forma temporal, llevada a cabo por la coalición de trabajadores. Sólo seguirán prestando sus servicios: Cuando se trate de vehículos de transporte, que se encuentren en ruta, hasta que lleguen a su destino; y Cuando se trata de hospitales o clínicas y demás establecimientos análogos, hasta que puedan ser trasladados los pacientes a otro establecimiento.

Antes de la suspensión, la Junta fijará el número de trabajadores indispensables que deberán continuar laborando, sólo en aquellas empresas en las que la suspensión afecte gravemente la seguridad y conservación de locales, maquinaria, materia primas, o la reanudación de los trabajos.

La huelga será ilícita en los casos siguientes:

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

- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos que dependan del gobierno.

La huelga se terminará cuando:

- Exista acuerdo entre las partes.
- Si el patrón se allana a las peticiones contenidas en el emplazamiento.
- Por laudo arbitral de la persona o comisión que elijan las partes y
- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO III
EL TRIBUNAL FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 Generalidades

La jurisdicción en materia laboral para los trabajadores al servicio del Estado, se rige por los principios establecidos en el artículo 123 apartado "B", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reglamentada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL
APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL**

Artículo 1º.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a

*los anteriores que tengan a su cargo
función de servicios públicos.*

Es un órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal, del Gobierno del Distrito Federal, sus trabajadores y sus organizaciones sindicales.

La Legislación Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado tiene un origen diverso a la que rige a los demás trabajadores.

Todo ello es así, en atención a que la Constitución de 1917 en el artículo 123 facultó a las entidades federativas para legislar en materia de trabajo. La gran mayoría de las leyes que fueron expedidas con base en ella, excluían a los empleados públicos y, por lo tanto, sólo eran aplicables a los obreros como factores de la producción.

En esta Ley se constituye al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como su organización y funcionamiento y las bases generales del procedimiento, establecido para la solución jurisdiccional de los conflictos entre el Estado y sus servidores.

Cabe señalar que en términos del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, todo aquello que no esté previsto en la mencionada Ley, se aplicará supletoriamente, en primer lugar la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, (contrario a todo lo que establece la tradición laboralista), las leyes del orden común, los usos y costumbres, los principios generales de derecho y la equidad.

Es importante destacar también el hecho de que los trabajadores de confianza, los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

3.2 Composición

El Tribunal Federal es un órgano jurisdiccional colegiado que funciona en pleno o en salas, se integra por un magistrado designado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los Trabajadores al Servicio del Estado, y un magistrado, tercer árbitro, que nombrarán los

anteriormente citados, el cual funcionará como Presidente de Sala.

El Presidente del Tribunal, así como los presidentes de las Salas, durarán en su encargo seis años, y sólo podrán ser removidos por delitos graves del orden común federal. Los magistrados representantes del Gobierno Federal y de los trabajadores, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

El Tribunal contará con un Secretario General de Acuerdos, y para cada Sala se contará con un Secretario de Acuerdos, así como de Actuarios y el personal administrativo necesario. El Presidente del Tribunal será el encargado de nombrar a los funcionarios conciliadores indispensables. Los Secretarios, Actuarios y personal administrativo del Tribunal, son considerados de base, por lo que estarán sujetos a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma serán resueltos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, evitando de esa manera que el Tribunal actúe en un conflicto con doble carácter de patrón, demandado y juzgador a la vez.

Es importante señalar que los miembros del Tribunal no pueden ser recusados, sin embargo, se

les permite excusarse del negocio por existir impedimentos.

3.3 Competencia

El Tribunal es competente para conocer de los siguientes asuntos:

- Conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- Conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.
- Registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo.
- Conflictos sindicales e intersindicales.
- Efectuar el registro de las condiciones generales del trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

3.4 Procedimientos ante el Tribunal Federal del Trabajo

En el procedimiento no se requiere forma o solemnidad especial en las promociones o intervenciones de las partes, sin embargo, para la presentación de la demanda, así como del ofrecimiento inicial de pruebas, se requiere que sea por escrito. Las audiencias estarán a cargo de los Secretarios, quienes resolverán cuestiones que en ellas se susciten, las cuales de igual manera y a petición de parte, serán revisadas por el Pleno o por las salas con el fin de regularizar un punto o corregir errores determinados, sin variar el sentido de la resolución.

Los acuerdos del Pleno se toman por la mayoría de los magistrados presentes. Para el funcionamiento de las Salas, basta con la presencia del Presidente de la misma, sin embargo, en aquellas resoluciones concernientes a la personalidad, competencia, admisión de pruebas, nulidad de actuaciones, el Laudo y el desistimiento tácito de la acción o de la caducidad, deberán ser del conocimiento de los tres magistrados que integran a la Sala.

En el procedimiento ante el Tribunal, los trabajadores podrían comparecer por sí mismos o

por sus representantes, los cuales bastará que acrediten ese hecho con simple carta poder; asimismo los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante un oficio.

En aquellos casos en que a juicio del Tribunal sea incompetente para conocer del asunto, ya sea en la demanda o en la secuela del procedimiento, podrá declararlo mediante un simple oficio.

Operará la caducidad en el proceso cuando no se hayan efectuado actos procesales o promoción alguna, así sea con el fin de solicitar que se dicte el Laudo, por el término de tres meses, cualquiera que sea el estado del asunto, ya sea a petición de parte interesada o de oficio el Tribunal declarará la caducidad. Únicamente será inoperable la caducidad, cuando el motivo de la dilación en el procedimiento se deba al desahogo de diligencias que se deban llevar a cabo fuera del local del Tribunal, o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que se hayan solicitado.

Todos los demás incidentes que se susciten ya sea con motivo de la personalidad de las partes o sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés del un tercero, de nulidad

de actuaciones u otros motivos, serán resueltos en el mismo momento.

El Tribunal no podrá condenar el pago de costas, sin embargo, sancionará las faltas de respeto ya sea por escrito o de cualquier otra forma, con una multa o una amonestación que no deberá exceder de los Cincuenta pesos, tratándose de los trabajadores y de Quinientos pesos tratándose de los funcionarios.

Clasificación de los Procedimientos

De acuerdo con los artículos 125, 127, 127 bis y demás relativos de la Ley de la materia, existen los siguientes:

3.4.1 Procedimiento Especial de Conflictos Colectivos o Sindicales

Por su naturaleza, se tramita de una manera breve y concentrada, ya que una vez recibida la primera promoción relativa al conflicto, el presidente del Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación dentro de las siguientes 24 horas. En la presente audiencia se procurará llegar a una avenencia, y de lograr llegar a un convenio se elevará el mismo a la categoría de laudo ejecutoriado. En caso contrario, se remitirá el

expediente a la Secretaría General de Acuerdos, para que se proceda al arbitraje, el cual se limita a la presentación de la demanda ya sea verbalmente o por escrito, a la contestación y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes y en ese mismo acto se pronunciará la resolución, salvo que la autoridad juzgue pertinente tomar más tiempo en razón de práctica de diligencias, que una vez desahogadas dictará resolución.

3.4.2 Procedimiento de Terminación de los Efectos del Nombramiento de los Trabajadores.

Éste es un procedimiento sumario que se desarrolla primeramente con la presentación de la demanda por parte de la dependencia, la cual se acompañará del acta administrativa solicitando la separación del trabajador, hasta en tanto no se resuelva esta petición de manera favorable, el afectado deberá seguir prestando sus servicios de manera normal.

Dentro del término de tres días posteriores, se correrá traslado al trabajador demandado, quien en este caso dispondrá de nueve días hábiles para contestar de manera escrita y, acompañada de aquellas pruebas que obren en su poder, señalando el lugar donde se encuentren todos aquellos documentos que a los que no tenga acceso, con el

propósito de que el Tribunal los solicite directamente a la autoridad competente, y de esa manera proponiendo el desahogo de las pruebas. Una vez fijados los términos de la litis y reunidas las pruebas ofrecidas por las partes, el Tribunal citará a una audiencia de desahogo de pruebas y alegatos.

Dentro de los cinco días siguientes, se dictará el Laudo, salvo que el Tribunal considere que es necesario practicar nuevas diligencias para mejor proveer, y que una vez desahogadas de dictará el Laudo correspondiente.

3.4.3 Procedimiento Ordinario o General

Los procedimientos ordinarios, se aplican en la generalidad de los conflictos que carezcan de una regulación especial, de igual manera, se inicia con la presentación de la demanda, la cual deberá formularse de manera escrita, y contendrá:

- Nombre y domicilio del reclamante.
- Nombre y domicilio del demandado.
- Objeto de la demanda.
- Relación de los hechos.
- La indicación del lugar en el cual puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no

pudiese por sí mismo aportar, y que verifiquen los hechos en que éste funda su demanda.

Al escrito, deberá de acompañársele de sus respectivas pruebas y documentos que acrediten la personalidad de su representante, esto en caso de que no comparezca personalmente. La contestación a la demanda se presentará en un término no mayor de cinco días, contados a partir de la fecha de su notificación, la cual deberá referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, ofreciendo pruebas contundentes.

Recibida la contestación a la demanda, el Tribunal ordenará que se lleven a cabo las diligencias que considere necesarias, una vez hecho esto, citará a las partes, y en su caso, a los testigos, peritos y todas aquellas personas que sean necesarias para la celebración de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

Si el demandado no contesta la demanda dentro del término ofrecido para ello, o si resulta ser mal representado, se tendrá contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Una vez llegada la fecha de audiencia, se abrirá el periodo de recepción de pruebas y en ese acto el Tribunal calificará las mismas, admitiendo

en ese mismo acto aquellas que estime pertinentes, y desechando aquellas que a su juicio sean improcedentes, que no tengan relación con la litis, o contrarias a la moral o al derecho. Acto seguido se llevará a cabo el desahogo de las pruebas comenzando por las del actor y posteriormente las del demandado, en los términos y condiciones que el Tribunal haya fijado para el desahogo de las mismas, procurando en todo momento la celeridad en el procedimiento.

Antes de pronunciarse el Laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso, el Tribunal acordará la práctica de diligencias necesarias, con el fin de fundar y motivar su determinación, la cual una vez establecida se notificará a las partes.

Las resoluciones que dicta el Tribunal tienen el carácter de inapelables, y deberán ser cumplidas por las autoridades correspondientes. Si se requiere de autoridades civiles y militares con el fin de dar pleno cumplimiento de las resoluciones del Tribunal, éstas también estarán obligadas a prestar el auxilio necesario para respetar dichas resoluciones.

3.4.4 Procedimiento de Huelga

Para poder decretar una huelga, los trabajadores al servicio del Estado, se requiere que sean violados de manera general y sistemática los derechos de los trabajadores consagrados en el Artículo 123 apartado "B" la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que la misma sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada, lo que hace nugatorio este derecho universal de la clase laborante.

Los trabajadores antes de suspender sus labores, deben presentar al presidente del Tribunal su pliego de peticiones con la copia del acta de asamblea en la que se haya acordado la declaración de huelga. Una vez recibido dicho pliego y sus anexos, se correrá traslado con copia de los mismos al funcionario de quien dependa la concesión de las peticiones, para que resuelva en un término de diez días a partir de la notificación.

Previo a esto, el Tribunal decidirá si ésta es legal o ilegal, según se hayan satisfecho los requisitos legales de procedibilidad; una vez declarada legal, se procederá a la conciliación de las partes, señalando una audiencia obligatoria

para las partes de avenimiento, de no llegar a un arreglo satisfactorio, los trabajadores podrán suspender labores.

De haberse dado el movimiento de huelga antes de los diez días anteriormente mencionado, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga y fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus actividades, apercibiéndolos de que en caso de no hacerlo quedarán cesados del mismo, sin que ello repercute en una responsabilidad para el Estado.

Si se declara al movimiento de huelga como un movimiento ilegal, se prevendrá a los trabajadores, que en caso de suspender las labores el acto será considerado como causa justificada para el cese de labores y se dictarán las medidas necesarias para la suspensión. La huelga se puede considerar como ilegal, cuando la mayoría de los trabajadores lleven a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades.

De ser procedente la Huelga, el Tribunal, en conjunto con las autoridades civiles y militares, deberán respetar el derecho a los trabajadores, otorgándoles el auxilio y garantías necesarios. Acto seguido se fijará el número de trabajadores de emergencia necesarios para que estos continúen

realizando los servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones, o signifiquen un peligro para la salud pública.

La huelga terminará solo por las siguientes razones: por avenencia entre las partes, por resolución de la asamblea de los trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros, por declaración de ilegalidad o inexistencia, y por el laudo que emita el tribunal.

En estos casos la huelga es casi imposible que sea decretada como legal, dado los ilimitados requisitos y la amplia interpretación para su procedencia, aunado a esto la calificación previa que lleva a cabo el Tribunal.

3.4.5 Conflictos entre el Poder Judicial y sus Trabajadores.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos en una sola instancia, por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Para estos efectos, se constituye con carácter permanente una comisión encargada de sustanciar los expedientes y de emitir un dictamen que se turnará al Pleno para su resolución. La Comisión Sustanciadora se

integrará con un representante de la Suprema Corte, el cual será nombrado por el Pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero ajeno a uno u otro designadote común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la Comisión se dictará por mayoría de votos.

La Comisión funciona con un Secretario de Acuerdos, quien autoriza y da fe de todo lo actuado, a su vez él contará con los actuarios y con la planta de empleados que se consideren necesarios. En aquellos conflictos en los que un Tribunal Colegiado de Circuito, un Magistrado Unitario de Circuito o un Juez de Distrito formen parte y tengan que desahogar diligencias encomendadas por la Comisión, actuarán como auxiliares de la misma con la intervención de un representante del Sindicato, en cuyo caso el trabajador afectado tendrá el derecho de estar presente.

CAPÍTULO IV.

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS
PROCEDIMIENTOS SEGUIDOS ANTE LAS JUNTAS
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y EL
TRIBUNAL FEDERAL DEL TRABAJO Y
PROPUESTA**

4.1 Diferencias Procedimentales

Las diferencias de los procedimientos que se desarrollan dentro de las Juntas y del Tribunal son fáciles de percibir, para comenzar cada organismo lleva a cabo procedimientos que tienen como fin, la solución de conflictos completamente diferentes a los que desarrolla el otro.

Primeramente la Junta de Conciliación y Arbitraje, no solo da solución a conflictos obrero patronales, también propone soluciones para aquellos casos en los que no hay un conflicto entre el obrero y el patrón, cosa que no se ve en los procedimientos ante el Tribunal.

4.1.2 Procedimiento Paraprocesal VS Procedimiento de Terminación de los Efectos del Nombramiento de los Trabajadores.

A ambos procedimientos se les ha dado el carácter de procedimientos sumarios, es decir, que buscan llegar a una solución del conflicto, en menor tiempo que los otros procedimientos.

Por principio de cuentas el procedimiento paraprocesal tiene como característica fundamental la contenida en el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo, que hace referencia a que este tipo

de procedimientos se llevarán a cabo "sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes", característica que no cumple el procedimiento ante el Tribunal, ya que tal y como lo establece el artículo 127 Bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se iniciará el procedimiento, una vez que "la dependencia presente por escrito su demanda", aquí ya se está haciendo alusión a un conflicto, ya que de no haberlo, no sería necesaria la presentación de una demanda.

Los procedimientos paraprocesales ofrecen la seguridad de una terminación laboral inmediata y sin conflictos entre el trabajador y el patrón, por otro lado el procedimiento seguido ante el Tribunal no ofrece esa terminación inmediata de la relación laboral, sino que mientras se desahoguen las pruebas y demás diligencias que sean necesarias para emitir la resolución correspondiente, el trabajador está obligado a continuar en su puesto, con el pleno conocimiento de que corre peligro su trabajo, y sin la posibilidad de solicitar empleo en otro lugar, pues mientras no exista una resolución a su favor o en contra, estará sujeto a su puesto.

4.1.3 Procedimientos Ordinarios

Tanto en las Juntas de Conciliación y Arbitraje como en el Tribunal Federal del Trabajo se lleva a cabo este procedimiento, que si bien en ambos casos se tiene como finalidad la solución de una controversia entre un trabajador y su patrón (sea este último un particular, una empresa o el Estado), también presentan ciertas diferencias que podrían parecer simples, pero que conllevan a diferentes resoluciones.

Una de las primeras diferencias es que el procedimiento seguido ante la Junta, se inicia con la presentación de la demanda en la oficialía de partes, para posteriormente emplazar a las partes a una audiencia denominada "audiencia trifásica", la cual se encuentra dividida en tres etapas que son: la etapa de conciliación, la etapa de demanda y excepciones, y la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

El procedimiento ordinario seguido ante el Tribunal, se inicia con la presentación de la demanda en la oficialía de partes, pero a diferencia del procedimiento ante la Junta, en éste se le otorga un término a la parte demandada para que de contestación a la demanda, siendo emplazados a una audiencia abriéndose el periodo

de recepción de pruebas, las cuales una vez admitidas se desahogarán en los términos y condiciones que el tribunal haya fijado, pasando a la emisión del Laudo.

Como se puede apreciar, el Tribunal en ningún momento permite o da pie a las partes a llegar a un arreglo que permita a las partes dar por terminado el conflicto. Cabe señalar que el procedimiento ante la Junta permite llegar a un arreglo conciliatorio en cualquier etapa de la Audiencia Trifásica, cosa que no se da en el procedimiento ante el Tribunal.

4.1.4 Otros Procedimientos

También existen procedimientos que por su naturaleza son diferentes a los demás y que solo uno de los dos organismos que estamos analizando celebran en lo particular.

El Procedimiento Especial que se le considera el procedimiento sumarísimo por excelencia, dada la rapidez que se emplea en sus resoluciones, y que estas van enfocadas a resolver como su nombre lo indica, conflictos de carácter muy especial como son jornadas inhumanas, la titularidad del contrato colectivo y cuestiones que ya hemos analizado con profundidad anteriormente. El

Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica, es similar al anterior salvo que no es un juicio sumario y, como su nombre lo indica, su tramitación solo le corresponde al patrón o patronos (en caso de ser más de uno), a los sindicatos, o a la mayoría de los trabajadores, siempre que se vea afectado su interés profesional. Y tiene como finalidad llevar a cabo implementar nuevas condiciones de trabajo, modificaciones al mismo, e incluso la suspensión o terminación de la relación de trabajo.

Por el contrario el Tribunal Federal del Trabajo no lleva a cabo procedimientos que contengan características similares a las de los procedimientos anteriormente mencionados. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, solo contempla un caso específico que es el Procedimiento Especial de Conflictos Colectivos o Sindicales, donde se permite a las partes llegar a un arreglo, pero éste queda limitado a aquellos conflictos en los que forma parte el sindicato o los trabajadores en colectividad, no contempla en ningún caso la posibilidad de que el trabajador de manera individual, pueda lograr un arreglo conciliatorio que le permita dar por terminado el conflicto.

Otro procedimiento que se celebra tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje como en el Tribunal Federal del Trabajo es el Procedimiento de Huelga, el cual carece de diferencias sustanciales en cuanto a su regulación y trámite, ya que ambos organismos definen a este procedimiento como un derecho que la mayoría de los trabajadores o los trabajadores sindicalizados pueden llevar a cabo en aquellos casos en los que estén inconformes con sus condiciones de trabajo.

4.2 Planteamiento del Problema

Para empezar hay que recordar tres principios fundamentales del derecho laboral que son el principio de inmediatez, de celeridad y el de economía procesal, que son fundamentales en un procedimiento, ya que garantizan la prontitud tanto en la celebración de las actuaciones como en las resoluciones, y con lo cual al mismo tiempo se garantiza que las partes no se vean gravemente afectadas en su economía.

Desafortunadamente dentro de los procedimientos seguidos ante el Tribunal no se garantizan plenamente estos tres principios, puesto que no establece lineamientos que permitan solucionar un conflicto de una manera más rápida, y sin la necesidad de llevar a cabo un

procedimiento que como hemos visto, en algunas ocasiones no puede desahogarse en una sola audiencia, sino que es necesario llevarlo a cabo en numerosas audiencias hasta que la Autoridad considere que la información, pruebas y diligencias llevadas a cabo son suficientes para resolver el conflicto, y entonces poder dictar un laudo que no siempre brinda resultados benéficos para ambas partes.

Si bien el Tribunal establece la posibilidad de llegar a un arreglo entre los trabajadores y el Estado, tal y como lo establece el Procedimiento Especial de Conflictos Colectivos o Sindicales, debemos preguntarnos si solo en este caso es funcional la figura de la conciliación, o si podría surtir efectos favorables si se integra ya sea dentro del Procedimiento Ordinario del Tribunal, e incluso pensar en la posibilidad de establecer un procedimiento especial, que se caracterice por fomentar la conciliación entre el Estado y el Trabajador sin necesidad de que éste último necesariamente deba comparecer en colectividad para hacer uso de esta figura. Con el fin de brindar mayor agilidad al Procedimiento Ordinario del Tribunal Federal del Trabajo, se propone llevar a cabo una reforma que permita incluir la figura de la conciliación.

4.3 Propuesta De Reforma a los Artículos 127 y 127 BIS De La Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado

La normatividad debe reflejar los principios laborales del derecho que garantizan la solución de conflictos, pugnando en todo momento por una solución rápida, eficaz y benéfica para ambas partes.

Se reforma el artículo 47 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para quedar como sigue:

Artículo 127. El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que *el Tribunal intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, el cual en caso de formalizarse, dará por terminado el conflicto, de lo contrario se procederá a la recepción de las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras*

diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

Se reforma la fracción III del Artículo 127 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para quedar como sigue:

Artículo 127 Bis.- El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

III.- Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citara a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la *cual intervendrá el Tribunal para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, el cual una vez aprobado por el Tribunal dará por terminado el conflicto, produciendo efectos jurídicos inherentes a un laudo.*

Se adiciona la fracción IV al Artículo 127 Bis para quedar como sigue:

IV.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes; y se procederá al desahogo de pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutiveos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

CONCLUSIONES

La inserción de la figura de la conciliación dentro del procedimiento ordinario del Tribunal pretende proveer de celeridad al procedimiento, y al mismo tiempo garantizar el principio de economía procesal a las partes que intervienen en el.

El trabajo es un derecho intrínseco que tiene el ser humano, y para efectos de la presente investigación era necesario establecer mecanismos que favorecieran la solución de conflictos en los que se ven incluidos los trabajadores al servicio del Estado, de la misma manera que se viene haciendo con los trabajadores de la iniciativa privada, y que esta por demás decir, no comprometen, limitan, ni afectan en forma alguna a la otra parte llámese Estado, Empresa, Patrón, o cualquier otra denominación que desee dársele.

Fue determinante dentro del proceso de la investigación, exponer las diferencias de los procedimientos celebrados dentro de ambos organismos del trabajo, para conocer a profundidad la manera en que estos operan, con el fin de resaltar las ventajas que la figura de la Conciliación brinda tanto a la parte actora y demandada, como al Tribunal Federal del Trabajo, puesto que evita la carga laboral del organismo, limita el número de audiencias y diligencias

necesarias para solucionar la controversia, y genera una manera amigable de dar por terminado un conflicto.

Es necesario crear mecanismos e instancias que comprometan a las autoridades a responsabilizarse con el buen funcionamiento de estas leyes, salvaguardando en todo momento los derechos de los trabajadores sin importar en que apartado del Artículo 123 Constitucional se les define.

Si bien es cierto que la aplicación de esta figura representaría una actuación extra en la celebración de la audiencia, y que podrían catalogarla como un acto infructuoso en aquellos casos en los que no se pueda lograr la conciliación, se debe considerar que cuando se logra su cometido, resulta muy conveniente, ya que el procedimiento llega a su fin y no vuelve necesario pasar al desahogo de todas las fases del procedimiento y llegar a una resolución, que en algunos casos no resulta tan favorable como un arreglo.

Aunado a lo anterior también se debe considerar, que en algunos casos el procedimiento se vuelve extenso, ya sea por las notificaciones, el desahogo de pruebas, las diligencias que deban llevarse a cabo o cualquier otro factor que altere la duración normal del procedimiento, que al

Tribunal le es imposible dar por terminado el asunto y resolver el conflicto, y esto no acarrea otra serie de problemas para las partes, ya que mientras no exista una resolución que de por terminado al conflicto ninguna de las partes estará libre de responsabilidad alguna. Así mismo, no se deben menospreciar los gastos que ambas partes deben solventar durante la duración del procedimiento, y que estos pueden llegar a ser mayores que lo que se pueda obtener en un Laudo, que indistintamente puede no ser del todo favorable a alguna o a ambas partes.

La conciliación, no solo pretende dar una rápida solución a un procedimiento que puede tornarse como ya lo dijimos largo y costoso, sino que busca garantizar a ambas partes la terminación casi instantánea tanto de la relación de trabajo, como del conflicto, puesto que al ofrecer a la partes la posibilidad de ser ellos quienes establezcan los términos en los que habrá de llevarse a cabo dicho arreglo, permite de cierta forma que ambas partes obtengan beneficios, ya que a ambos les garantiza la terminación formal de la relación de trabajo, y todas las responsabilidades que para cada uno conlleva la misma, no solo en lo presente, sino también en lo futuro.

Las reformas propuestas en la presente investigación, aunque no son numerosas contienen un cambio benéfico que el Tribunal debe llevar a la practicar, y fomentar en su aplicación, quedando pendiente la inserción de nuevas normas que promuevan la conciliación en otros casos independientes al que aquí se ha tratado, tal y como los establece la Ley Federal del Trabajo en su normatividad y que sin duda han propiciado beneficios a trabajadores y patronos que lo llevan a cabo.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación

Honorable Congreso de la Unión. *Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos* (2008). México: Porrúa.

Ley Federal Del Trabajo. 2008. México: Ediciones Fiscales ISEF.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 2008. México. Ediciones Fiscales ISEF

Ley Federal De Responsabilidades De Los Servidores Públicos. 2008. México: Ediciones Fiscales ISEF

Textos

Dávalos, J. (2004). *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*. (2ª edición). México: Porrúa.

Tena Suck, R. (2003). *Derecho Procesal Del Trabajo*. (6ª edición). México: Trillas.

Bermúdez Cisneros, M. (2002). *Derecho Procesal Del Trabajo*. (3ª edición.) México: Trillas.

De Buen Lozano N. (1991). *Derecho Del Trabajo*. (1ª edición). México: Porrúa.

Tena Ramírez, F. (1999) *Derecho Constitucional Mexicano*. México: Porrúa

Serra Rojas, A. (2004). *Derecho Administrativo* (23ª edición). México: Porrúa.

Fix Zamudio, H. (2002). *Lineamientos Esenciales de la Interpretación Constitucional*. (3ª edición). México: Porrúa.

Acosta Romero, M. (2002). *Derecho Burocrático Mexicano*. (3ª edición) México: Porrúa.

Olvera Quintero, J. (2001). *Derecho Mexicano del Trabajo*. (1ª edición). México: Porrúa.

Bolaños Linares, R. (2007). *Derecho Laboral Burocrático*. (2ª edición). México: Porrúa.

Guerrero J., E. (1960). *Manual de Derecho del Trabajo*. (13ª edición). México: Porrúa.

Valencia Barragan, J. (1979). *Derecho Mexicano del Trabajo*. (1ª edición). México: Porrúa.

Hernández Herrera, J. (2005). *Derecho Laboral*. (1ª edición). México: CECSA / Patria

De la Cueva, M. (1982). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. (6ª edición). México: Porrúa.

García Máñez, E. (2002). *Introducción al Estudio del Derecho*. (53ª edición). México. Porrúa.

Econografía.

De Pina Vara, R. (2000). *Diccionario de Derecho*. México: Porrúa

Burgoa Orihuela, I. (2003). *Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo*. (7ª edición). México: Porrúa.