



Mi Universidad

LIBRO

Derecho Procesal del Trabajo

Derecho

Octavo Cuatrimestre

Período Enero-Abril

Marco Estratégico de Referencia

Antecedentes históricos

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los

jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

Misión

Satisfacer la necesidad de Educación que promueva el espíritu emprendedor, aplicando altos estándares de calidad académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Visión

Ser la mejor oferta académica en cada región de influencia, y a través de nuestra plataforma virtual tener una cobertura global, con un crecimiento sostenible y las ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

Eslogan

“Mi Universidad”

ALBORES



Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

Derecho Procesal del Trabajo

Objetivo de la materia:

Al terminar este curso el alumno analizará y resolverá los casos concretos en los que esté involucrado un trabajador o un patrón en el ámbito laboral; el procedimiento ordinario que se sigue ante las juntas locales y federales de conciliación, las etapas y tramitación que se lleva a cabo ante el instituto mexicano del seguro social, así mismo destacara los derechos del asegurado y el procedimiento para el caso de huelga, y redactará los recursos que en cada etapa del procedimiento laboral sea menester presentar.

Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos Escritos	10%
2	Actividades web escolar	20%
3	Actividades Aulicas	20%
4	Examen	50%
Total de Criterios de evaluación		100%

INDICE

UNIDAD I

DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. Concepto.....	10
1.2. Naturaleza.....	11
1.3. Principios procesales.....	12
1.4. La norma procesal del trabajo.....	27
1.5. Desequilibrio procesal.....	29
1.6. Paridad procesal.....	30
1.7. Principios procesales del derecho.....	30
1.8. Principios procesales de la justicia social.....	31
1.9. Los principios particulares del derecho procesal del trabajo.....	32

UNIDAD II

NORMAS DE COMPETENCIA

2.1.- Competencia laboral.....	33
2.2.- Competencia general de las juntas locales de conciliación y arbitraje.....	39
2.3.- Competencia específica de las juntas federales de conciliación y arbitraje.....	43
2.4.- Excepción de incompetencia: substancial y resolución.....	47
2.5.- Declaración oficiosa de incompetencia.....	50
2.6.- Nulidad de lo actuado por juntas incompetentes.....	52
2.7.- Demanda y contestación.....	55

UNIDAD III

JURISDICCIÓN Y PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN.

3.1.- Funciones d las juntas de conciliación.....	59
3.2.- Procedimientos ante las juntas de conciliación permanentes.....	61
3.3 Procedimientos ante las juntas de conciliación y arbitraje.....	65
3.4. -Integración y procedimiento ante las juntas de conciliación accidentales.....	66
3.5.- Jurisdicción y funciones de las juntas de conciliación y arbitraje.....	67
3.6.- Procedimientos en conflictos individuales y colectivos.....	70

UNIDAD IV

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

4.1.- Funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje.....	73
4.2.- Procedimientos especiales.....	74
4.3.- Conflictos que son objetos de tramitación especial.....	77
4.4.- Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.....	79
4.5.- Desahogo de pruebas, alegatos y resolución.....	88
4.6.- Procedimientos en conflictos individuales y colectivos.....	97
4.7.- Procedimiento de huelga.....	100
4.8.- Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación.....	103

UNIDAD I

DERECHO DEL TRABAJO

1.1 Concepto

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, invocan el concepto del conocido tratadista en materia procesal aboral, Alberto Trueba Urbina, quien lo señaló como “El 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, interobreros o interpatronales”.

También invocan el concepto de Francisco Ramírez Fonseca, quien al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje define al derecho procesal del trabajo como “el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de sus propia órbita de facultades”.

Por su parte el tratadista Miguel Bermúdez Cisneros, hace destacar la definición del Jurista Juan Méndez Pidal quien considera este derecho como el medio por el cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales del trabajo en orden al ejercicio de una acción procesal social por cuyo medio se facilita la ejecución y actuación del derecho social, material o sustantivo.

En lo que respecta al autor Sergio Ruiz Lugo, orienta su concepto de proceso directo a la yugular, pues refiere que el artículo 123 constitucional apartado A Fracción XX, dispone que los conflictos de trabajo serán resueltos por las juntas de conciliación y arbitraje, es decir nos

precisa cual es la norma máxima que funda los juicios laborales y cuáles son los Órganos que habrán de juzgar los mismos. Después refiere que como reglamentación al citado artículo 123 está la ley federal del trabajo que en su articulado nos define los estadios procesales del litigio laboral.

Por último el autor Ángel Ascencio Romero, define el proceso del trabajo como aquel que realiza la junta de conciliación y arbitraje, mediante un procedimiento que comprende un conjunto de actos vinculado entre sí, con la finalidad de resolver un conflicto de trabajo.

1.2 Naturaleza

Para Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, es ubicarla en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; es un problema de clasificación y, por tanto, corresponde a la sistemática jurídica.

Miguel Bermúdez Cisneros, con fina sutilidad establece lo siguiente: El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo cumplidas , y para conservar el orden jurídico de la producción, luego al hablar indirectamente de la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo refiere que esta materia realiza la función más excelsa del estado, la más trascendental en nuestra época histórica: “impartir justicia social”.

Sergio Ruiz Lugo, refiere que a naturaleza de dicha materia procesal del trabajo, en forma indirecta es facilitar, de modo especial a los principiantes la comprensión de los procedimientos laborales, porque refiere que el derecho laboral presenta una serie de peculiaridades, principios y tecnicismos que limitan el logro de tal objetivo.

En lo que respecta al tratadista Ángel Ascencio Romero, sobre este tópico, se refiere de la siguiente forma: “Se acepta doctrinalmente la autonomía del Derecho del Trabajo y se sostiene por lo general que este tiene principios propios “diferentes a los que inspiran otras ramas del Derecho”.

1.3 Principios procesales

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, nos explican que los principios del derecho procesal del trabajo, en su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva. De acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son los que han nacido de los pueblos en su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspección para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

Principio de Publicidad

Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas, v. g: razones de buen servicio; moral y buenas costumbres; discusión y votación del laudo.

Es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales. Se pretende que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley, previene que, “las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”.

Principio de Gratuidad.

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: “nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Los Tribunales estarán expedidos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.

Por otra parte, en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo se establece que las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. No obstante refiere a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición, considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

Principio de Inmediatez

Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Armando Porras y López, precisa al respecto que el Juez o el tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego (art. 620).

Principio de Oralidad

A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se afirma que por dicha característica, predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia gráfica,

ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

A mayor abundamiento, el artículo 713 de la Ley prevé que en las audiencias que se celebren se requiera de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. Con ello se confirma la naturaleza oral de proceso, toda vez que la audiencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas. En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, esto se debe indudablemente a la necesidad de que se dé un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

Principio Dispositivo

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio de ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal como ocurre en nuestra materia. Lo anterior supone que el juzgador sólo actúa a petición de los promoventes. Ya los romanos decían: *nemo iudex sine actore* (no hay juez sin partes).

Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

Principio de Economía

Frecuentemente se confunde con el de la gratuidad, con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos. Es indiscutible que el principio de economía debe tener caracteres diferentes, de lo contrario constituirá un sinónimo de cualquiera de éstos, hipótesis que debemos descartar.

Eduardo J. Couture con la claridad propia que le caracteriza, se refiere al tema indicado que: “el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso”.

Concluye que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos del litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso. Pone como ejemplo precisamente a los tribunales laborales.

Debemos concluir, que el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario con el juicio laboral.

Principio de Sencillez

Mientras que el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre todo lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión

que en la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

Debemos de considerar que este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos; consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularías. El proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario.

Al respecto, en el artículo 687 se indica: “en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”.

Esta facultad se encuentra reservada únicamente a las partes, puesto que la autoridad está constreñida a observar las formalidades esenciales del procedimiento en los términos expresados por la Carta Magna (art. 16).

Luego entonces, se obliga al respeto absoluto de las formas procesales, cuya violación se traduce en la facultad de exigir su cumplimiento, mediante la regulación del procedimiento (art. 686) o la interposición de la demanda de amparo ante la autoridad constitucional.

Principio de Concentración

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos: Artículo 761 y artículo 763.

Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

Congruente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

Principio de Suplencia

Cuando la demanda es incompleta, en cuanto no contenga o no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley deriven de la acción intentada por el trabajador, la junta al momento de admitirla subsanara las omisiones, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

Principio Subsancionador

Cuando el trabajador o sus beneficiarios sean los actores, la Junta señalara los defectos de la demanda y ordenara que sean subsanados por la parte actora.

Miguel Bermúdez Cisneros, invoca otra clasificación de principios, bajo el rubro de características del derecho procesal del trabajo además de los antes señalados entre los cuales encontramos los siguientes:

Conciliación

El derecho procesal del trabajo está catalogado como un derecho moderno, que presenta nuevas opciones a la ciencia del proceso en general. A la descripción de esas características estarán destinadas las siguientes páginas, pues cada una de ellas representa un avance en la teoría general del proceso.

La organización Internacional del Trabajo define conciliación como una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, a fin de que ayude a las partes en conflicto a llamar sus diferencias y esa posible llegar a una solución de común acuerdo.

Los tratadistas abordan poco tema de la conciliación. Esta injustificada apatía hacia su estudio quizá se origina en el hecho de que no la consideran una institución eminentemente jurídica, ya que piensan que a través de ella no se logra justicia, sino sólo la solución comprometedora de un conflicto.

Johannes SCHEREGLE, uno de los pocos investigadores jurídicos que se ha dedicado al estudio de la conciliación, dice:

La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus

reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

El mismo autor agrega que el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes, y que nunca será objetivo de una conciliación determinar quién tiene la razón o quién carece de ella.

El mismo autor agrega que el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes, y que nunca será objetivo de una conciliación determinar quién tiene la razón o quién carece de ella.

En cuanto al argumento de “naturaleza no jurídica” de la conciliación, disentimos de quienes así lo sostienen, ya que esta institución en la actualidad se considera dentro de la teoría general del proceso como una de las formas auto compositivas que, debido a su efectividad en algunas ramas del derecho, como en el caso del derecho procesal del trabajo, se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos. Esa efectividad es parte del principio de economía procesal, el legislador mexicano la ha establecido en el art. 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Celeridad

La declaración del derecho, y sobre todo sus ejecución, deben realizarse siempre con prontitud, porque en ello reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico-materiales de cada individuo.

La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos. De ahí de la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del proceso laboral, no sólo porque esté estructurado de forma apropiada para lograr la prontitud, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el tribunal el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y ordenamiento de tal manera la secuela del juicio que haga que la siempre presente que la mayor parte de las veces lo que se ventila en juicio es tan fundamental para las partes como lo es la utilidad para el patrón y el salario para el trabajador. En ese sentido, COUTURE afirma que en el proceso el tiempo, más que oro, es justicia. Quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no pueda esperar, se sabe de antemano derrotado.

La justicia debe de ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales, así como el principio económico del tiempo. Esto quiere decir que para alcanzar los fines propuestos, el tribunal deberá tener en todo momento una perfecta dirección: la actividad del tribunal tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento, y la terminación de la controversia por el camino más corto posible.

La Oralidad.

No es más que volver a las formas primarias del procedimiento, tal como era antes de tornarse escrito durante el Imperio Romano de Oriente. La oralidad justificó su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituye un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez que busca el derecho procesal del trabajo. La experiencia derivada del periodo histórico durante el cual se practicó este sistema, y la reciente constancia que el derecho comparado aporta, permiten afirmar que el proceso oral es superior y que puede adaptarse con más facilidad a la problemática jurídica de la vida moderna, porque mediante él se logra garantizar una justicia más económica, simple y, sobre todo, más rápida.

Tradicionalmente, el tipo de procedimiento está determinado por el medio de expresión que en él se use, ya sea la forma oral o escrita. En el procedimiento oral las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz; asimismo, el laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por el mismo juez o presidente del tribunal que recibió la prueba del juicio, esto es, con el que hubo inmediación.

Los elementos fundamentales en que basa el principio de la oralidad son los siguientes:

- a) El procedimiento de la palabra hablada.
- b) La inmediación entre el juzgador y las partes.

En lo que concierne al principio, existe procedimiento exclusivamente oral o escrito. Aun en el que predomine la oralidad, la escritura será siempre necesaria, porque desempeña un doble papel dentro del juicio: en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de los litigantes, etc.; en segundo término, fija los elementos anteriores para posibilitar el juicio de amparo.

Ahora bien, en cuanto a la inmediación que debe reinar entre el juzgador y las partes con elemento necesario en el procedimiento oral, es fundamental, a fin de que el primero resuelva, que efectúe una justa valoración de la pruebas ante él reunidas, entre en relación directa con las partes, con los testigos, peritos, etc., de modo que pueda escuchar las declaraciones y capte de inmediato las impresiones que le servirán para formular sus conclusiones.

En todos los actos en que es preciso medir la espontaneidad de las declaraciones de alguien, sea parte, testigo o perito, resulta evidente que su contacto directo y personal con el tribunal pone a éste en situación de apreciar mejor la declaración.

Y si la verdad de los hechos debe resultar de un contradictorio, sea de parte, testigo o perito, la confrontación pierde su eficacia cuando es un escrito el que la produce.

La prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita, sino que, por el contrario, la requiere por los principios de documentación ya analizados. Sin embargo, el principio de oralidad pretende que la mayor parte de la escuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que va a resolver, por lo que de manera casi obligada referirse a oralidad en el proceso es hablar de inmediatez. Si se dejan constancias escritas es con los fines ya señalados, sin que ello quiera decir en ningún momento que el proceso no fue dotado de oralidad.

Principio inquisitivo.

En una elegante exposición, el jurista Hugo ALSINA estima que el proceso es un organismo sin vida propia, que avanza justamente en virtud de los actos del procedimiento. Esa fuerza extrema que lo mueve se denomina impulso procesal, y a la vez se vincula con la institución de los términos, lo cual establece un límite en el tiempo a los actos procesales con el principio de la preclusión, e impone un orden sucesivo que posibilita el desenvolvimiento progresivo del proceso.

Inmediación.

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 que intervienen en el proceso.

Laudos en conciencia.

La palabra laudo es una expresión forense que significa “decisión o fallo que dictan los tribunales”. En derecho procesal mexicano los laudos poseen unas características especiales: se dictarán en verdad sabida y buena fe guardada, en consideración de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoye.

La carga de la prueba.

El significado etimológico de la palabra carga es, “cosa que ejerce peso sobre otra”. Sin embargo, para utilizar una terminología eminentemente jurídica, citaremos lo que al respecto sostiene CARNELUTTI, para quien la carga es “una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés”.

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio. Ejemplo de ello sería la carga de demanda, la carga del impulso procesal, la de la prueba, etc. También es necesario señalar que ha sido motivo de constante discusión y estudio la obligatoriedad que estas cargas procesales imponen al sujeto de un juicio. Por un lado, hay

quienes afirman que toda carga impone un “deber hacer”, así como otras que con la misma vehemencia sostienen que la carga es tan sólo una posición jurídica a que se ven sujetas las partes de un juicio.

Por principio, la Ley Federal del Trabajo de 1970 se atreve a romper el mutismo que sobre la carga de la prueba quería guardar el derecho procesal del trabajo. A tal efecto, en el art. 784 establece que “la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos”

En nuestro proceso laboral, encontramos las siguientes cargas:

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador.
- II. Antigüedad del trabajador.
- III. Faltas de asistencia del trabajador.
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los art. 37, fracc. I, y 53, fracc. III, de esta ley.
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido.
- VII. El contrato del trabajador.
- VIII. Duración de la jornada de trabajo.
- IX. Pago de días de descanso y obligatorios.
- X. Disfrute y pago de las vacaciones.
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.
- XII. Monto y pago de salario.
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Las anteriores cargas de prueba expresadas en la ley no son más que un reflejo de la jurisprudencia preestablecida. Se dice que el patrón tiene la carga de probar la antigüedad del trabajo. Al respecto, podemos citar que desde la publicación del vol. 84 de la jurisprudencia de la Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta parte, p. 24, aparece lo siguiente:

XV. Antigüedad, prueba de la. La admisión que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que la vincula con un trabajador, lógicamente implica que le reconozcan una antigüedad determinada (un día o varios años), por lo que si se ejercitan acciones reclamando.

XVI. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los art. 37, fracc. I, y 53, fracc. III, de esta ley.

XVII. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido.

XVIII. El contrato del trabajador.

XIX. Duración de la jornada de trabajo.

XX. Pago de días de descanso y obligatorios.

XXI. Disfrute y pago de las vacaciones.

XXII. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.

XXIII. Monto y pago de salario.

XXIV. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

XXV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Las anteriores cargas de prueba expresadas en la ley no son más que un reflejo de la jurisprudencia preestablecida.

Se dice que el patrón tiene la carga de probar la antigüedad del trabajo. Al respecto, podemos citar que desde la publicación del vol. 84 de la jurisprudencia de la Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta parte, p. 24, aparece lo siguiente:

Antigüedad, prueba de la. La admisión que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que la vincula con un trabajador, lógicamente implica que le reconozcan una antigüedad determinada (un día o varios años), por lo que si se ejercitan acciones reclamando prestaciones económicas, derivadas de la antigüedad del trabajador, el patrón demandado, si no está conforme con la antigüedad que la parte actora señala, debe decir cuál es la correcta, y está obligado a probarla. Igual razonamiento cabe hacer si el patrón, reconocida la relación laboral del trabajador, se limita a negar la antigüedad señalada por el reclamante, toda vez que su negativa lleva implícita la afirmación de que la antigüedad es otra diversa.

Ángel Ascencio Romero, en las páginas de la 10 a la 12, de su obra, nos remite al artículo 685 de la ley federal del trabajo para darnos puntual precisión de los principios que norman el derecho procesal del trabajo que dispone: “El Proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrá la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.

1.4 La norma procesal del trabajo

Son aquellas que van a normar la conducta de los elementos de la relación laboral, según establece el artículo 20 de la ley federal del trabajo, es importante señalar que son distintas

normas que permiten a abogado litigante buscar las formas de solución del conflicto, a través de los distintos medios que la ley permite, entre las cuales encontramos las siguientes:

Leyes que regulan el trabajo en México

Las normas expresas o de Derecho escrito, que deben ser observadas en el Derecho del trabajo son:

- La Constitución 123.
- La Ley Federal del Trabajo.
- Los Tratados Internacionales o convenios internacionales
- La Constitución:

En materia laboral, consagra los derechos mínimos de los trabajadores.

Los derechos establecidos en el artículo 123, son conocidos como “garantías sociales”, no sólo el Art. 123 constitucional tiene relación con el Derecho del trabajo.

Pueden mencionarse, además los siguientes artículos constitucionales:

- Art. 5, que consagra el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode a cada quien.
- Art. 32, que consagra el Derecho preferente de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para el desempeño de empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano y que exige nacionalidad mexicana por nacimiento, para determinadas profesiones y actividades.

- Art. 73-X, que otorga al Congreso la facultad exclusiva para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Art. 123 de la propia Constitución.
- Art. 115-VIII que alude a que las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, con base en lo dispuesto en el Art. 123 y sus leyes reglamentarias.
- Art. 116 que establece una regla paralela para las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores.

1.5 Desequilibrio procesal.

- 1) La suplencia de la queja deficiente a favor del trabajador en el juicio de garantías, que se encuentra regulado en los artículos 107, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo.
- 2) La suplencia de la queja a favor del operario, ha llegado a tal grado, de dejar en total desventaja a la parte patronal del proceso laboral.
- 3) En materia laboral, el artículo 107, fracción II, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 4) ...En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de los conceptos de violación o agravios de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria...

Juventino V. Castro, tradujo como una “suplencia de la defensa deficiente”; sin embargo, ello requería que la violación cometida en contra del trabajador fuera manifiesta y que produjera un estado de indefensión, colocándola a la prudente apreciación del juzgador de amparo para decidir sobre el ejercicio de la suplencia de la queja deficiente que era de índole discrecional.

La suplencia de la queja deficiente en amparos laborales y en beneficio del trabajador quejoso, se inspira en un espíritu proteccionista del obrero, quien, por circunstancias económicas fáciles de suponer, no se encuentra generalmente en situaciones de expensar los honorarios de un abogado especialista en materia de amparo, para que con habilidad y competencia le redacte su demanda de garantías

1.6 Paridad procesal

El punto fundamental en todo derecho procesal es la circunstancia de que la ley garantice una igualdad absoluta entre las partes que se someten a la jurisdicción estatal.

En el derecho del trabajo, la ley establece algunas prerrogativas favorables al trabajador, por considerarlo la parte más débil de la relación laboral.

1.7 Principios procesales del derecho

Son máximas o reglas que dan forma, estructuran y limitan las diferentes fases del proceso, además pueden considerarse como los criterios o ideas fundamentales, contenidos en forma explícita o implícita en el ordenamiento jurídico, que señalan las características principales del derecho procesal y sus diversos sectores, y que orientan el desarrollo de la actividad procesal.

Estos principios pueden clasificarse en:

- Principios básicos:

Son aquellos que son comunes en todos los sectores y ramas del derecho procesal dentro de un ordenamiento jurídico determinado.

Ejemplo de principios básicos:

- Principio de contradicción
- Principio de igualdad de las partes;
- Principio de preclusión;
- Principio de Eventualidad (o de Acumulación Eventual);
- Principio de Economía procesal;
- Principio de lealtad y probidad

➤ Principios procesales particulares:

Son aquellos que orientan predominantemente un sector del derecho procesal.

Principios procesales alternativos:

Son aquellos que rigen en lugar de otros que representan normalmente a la opción contraria.

1.8 Principios procesales de justicia social

La Justicia social es un concepto aparecido a mediados del siglo XIX, referido a las situaciones de desigualdad social, que define la búsqueda de equilibrio entre partes desiguales, por medio de la creación de protecciones o desigualdades de signo contrario, a favor de los más débiles.

La justicia social remite directamente al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, en especial los trabajadores, al goce de los derechos humanos sociales y económicos, conocidos como derechos de segunda generación, de los que ningún ser humano debería ser privado.

Mientras la justicia debe ser ciega, la justicia social debe quitarse la venda para poder ver la realidad y compensar las desigualdades que en ella se producen.

En el mismo sentido se ha dicho que mientras la llamada justicia "conmutativa" es la que corresponde entre iguales, la justicia "social" es la que corresponde entre desiguales.

I.9 Los principios particulares del derecho procesal del trabajo

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- *Fuente supletoria:* Cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- *Fuente interpretadora:* Sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

UNIDAD II

NORMAS DE COMPETENCIA

CONCEPTO DE COMPETENCIA.

Se ha dividido la jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía, de materia y grado. Estos criterios son conocidos con la denominación de competencia.

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. Tradicionalmente se fija por materia, grado, cuantía y territorio.

Atribución, potestad, actitud para conocer una autoridad de un determinado asunto. En Derecho Procesal, las reglas de competencia determinan el conocimiento de los distintos

litigios por parte de los diversos jueces y tribunales, combinándose tres criterios al efecto y que son el de competencia objetiva, que atendiendo al objeto del proceso, determina qué tipo de tribunal entre los del mismo grado debe de conocer con exclusión de todos los demás tipos, entendiéndose por objeto tanto la cuantía o valor de la pretensión como la materia; el de competencia funcional que responde a la consideración de que en un mismo proceso pueden intervenir distintos tribunales, resolviendo incidentes, recursos y ejecución. y la competencia territorial, cuya base reside en la relación de las personas y de los bienes litigiosos con una demarcación judicial.

2.1 Competencia laboral.

Serán consideradas Autoridades en materia laboral, las instancias gubernamentales que intervienen no sólo para resolver conflictos entre trabajadores y patrones, sino también todas aquellas que en mayor o menor medida interactúan con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya sea en materia de sueldos, como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en materia Fiscal como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público entre muchas otras, todas ellas con el mismo objetivo, de buscar el sano desarrollo del derecho de trabajo, vigilando el cumplimiento y la aplicación de las normas laborales para evitar que se afecten los derechos del trabajador. En esta sesión identificaremos cada una de la Autoridades en Materia Laboral, su intervención y atribuciones en el desarrollo del derecho del trabajo.

Definiremos que las Autoridades del Trabajo, son aquellos Órganos Gubernamentales que tienen algún tipo de intervención en la vida laboral de los trabajadores, buscan en todo momento el desarrollo del derecho laboral, vigilando el cumplimiento de las normas laborales y su adecuada aplicación en los centros de trabajo. Así mismo funcionan como Dependencias Auxiliadoras de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia encargada de vigilar la observancia y aplicación de la normatividad laboral, es decir la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

Las autoridades del trabajo según lo que establece Ley Federal del Trabajo, contempla un capítulo correspondiente a estas Autoridades, en particular hace referencia al artículo 523, el cual considera que serán Autoridades del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones las siguientes:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Secretaría de Educación Pública.
- Autoridades de Entidades Federativas, sus Direcciones y Departamentos de Trabajo.
- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- Servicio Nacional de empleo.
- Inspección del trabajo.
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- Jurado de Responsabilidades.

Dicha intervención de las Autoridades podrá ser de manera Federal o local, dependiendo el ámbito de su competencia.

En materia Federal tal y como lo señala el artículo 527 de la Ley Federal del trabajo corresponderá a aquellas que se traten de:

I. Ramas Industriales y de Servicios, las cuales corresponderán cuando se traten de las siguientes ramas: Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minera, Metalúrgica, De Hidrocarburos, Petroquímica, Cementera, Calera, Automotriz incluyendo Autopartes mecánicas o eléctricas y Química incluyendo farmacéutica y medicamentos, Celulosa, Aceites y Grasas, Productora de Alimentos exclusivamente la fabricación de los que sean empacados enlatados o envasados o se destinen para ello, Aceites y Grasas Vegetales, elaboración de bebidas enlatadas o envasadas, Ferrocarrilera, Maderera básica que comprenda la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera, Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio o labrado de envases de vidrio, tabacalera que comprende la fabricación de productos de tabaco, Servicio de Banca.

II. Aquellas empresas que sean administradas en forma directa o indirecta por el Gobierno Federal, aquellas que actúan en virtud de algún contrato o concesión federal, y las industrias conexas, aquellos donde se ejecuten trabajos en zonas federales o se encuentren bajo jurisdicción federal, y por último corresponderá a la federación la aplicación de las normas de trabajo respecto de conflictos que afecten a dos o más entidades federativas.

III. Cuando se trate de la aplicación de normas de trabajo respecto a la capacitación, adiestramiento y relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, las Autoridades de la Federación serán auxiliadas por las Juntas Locales.

Como ya se mencionó algunas Autoridades Federales trabajan de manera conjunta con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la cual será considerada como el órgano rector en materia del trabajo, dependiente del Poder ejecutivo y que tendrá como finalidad la de salvaguardar, proteger las relaciones de trabajo y todo lo referente a ellas, coordinando y vigilando las actividades de los órganos auxiliares, supervisar la formación así como la elaboración de los correspondientes contratos ley, lo anterior a su vez con la finalidad de conciliación dentro de los conflictos que se deriven de las relaciones laborales.

A continuación presentaremos una breve descripción de las Autoridades señaladas en el numeral 523 de la LFT.

Secretaría del trabajo y previsión social

Dependencia del Poder Ejecutivo que tendrá entre otras facultades la de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional y demás reglamentos.

Procurar el equilibrio entre los diversos factores de la producción de conformidad a las disposiciones legales relativas, Intervendrá en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero en coordinación con las Secretarías de Gobierno, Economía y Relaciones Exteriores.

Secretaría de hacienda y crédito público

Dependencia de la Administración Pública, dependiente también del Poder Ejecutivo y a la cual le compete conocer respecto de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Secretaría de Educación Pública

Dependencia del Poder Ejecutivo que tiene como finalidad la de crear las condiciones que permitan asegurar el acceso a los niveles educativos, en materia laboral colabora con las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo le impone respecto a los patrones, por ejemplo a intervenir en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Autoridades de Entidades Federativas, sus Direcciones y Departamentos de Trabajo Los cuales fungirán como órganos auxiliares de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y únicamente participaran cuando se traten de asuntos de jurisdicción local.

Procuraduría de la defensa del trabajo

También conocida como PROFEDET: Es un órgano dependiente de la Secretaria del Trabajo, el cual fue creado con la finalidad de asesorar a los trabajadores o a los sindicatos y en caso de necesitarse también representarlos gratuitamente en juicio, respecto de los conflictos laborales que pudieran presentar, así mismo podrá proponer soluciones a dichos conflictos a través de la conciliación y por último tendrá la función de vigilar que la Justicia que se imparta en las Juntas de Conciliación sea de manera pronta y expedita.

Servicio nacional de empleo

Institución gubernamental que tiene como finalidad la de atender de manera gratuita y personalizada, los problemas de desempleo y subempleo en el país, a través del ofrecimiento de servicios, información, orientación, la promoción de apoyos económicos, capacitación y movilidad laboral.

Inspección del trabajo

De conformidad a la Ley Federal del Trabajo, la Inspección podrá ser Federal o Local y establecerá los principios generales para su organización y funcionamiento, entre las cuales

tendrá las siguientes funciones: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, facilitar información técnica, asesorar a los trabajadores y a los patrones de manera efectiva a fin de cumplir con las normas de trabajo, poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresa y establecimientos, realizar los estudios y acopiar los datos que soliciten las autoridades y los que juzgue pertinentes para procurar la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Comisión nacional de salarios mínimos

Es un organismo gubernamental público descentralizado, integrado por representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno los cuales tendrán como finalidad fijar los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las condiciones económicas y sociales del país.

Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas

Al igual que la comisión de salarios mínimos, esta comisión se integrará de manera tripartita, por los trabajadores, representantes del gobierno y el patrón, la función de esta comisión será la de fijar la parte proporcional correspondiente a las utilidades que obtenga la empresa y que han de recibir los trabajadores así como la forma de integración.

2.2 Competencia general de las juntas locales de conciliación y arbitraje

Según Carnelutti: "el instituto de la competencia toma origen de la distribución del trabajo entre los diversos oficios judiciales o entre los diversos componentes de ellos".

Las competencias se decidirán:

Artículo 705 LFT establece.

Por el pleno de las juntas locales de conciliación y arbitraje cuando se trate de:

- Juntas de conciliación de la misma entidad federativa
- Las diversas juntas especiales de la junta de conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.
- Por el pleno de la junta federal de conciliación y arbitraje cuando se trate de las juntas federales de conciliación y las especiales de la misma; entre si recíprocamente.
- Por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:
 - Juntas locales y federales de conciliación y Arbitraje y el tribunal federal de conciliación y Arbitraje.
 - Juntas locales y juntas federales de conciliación y arbitraje
 - Juntas locales de conciliación y arbitraje de diversas entidades federativas
 - Juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y otro órgano jurisdiccional

Clases de competencia

Criterios de competencia en mayor uso en cualquier sistema judicial.

- Competencia por materia
- Competencia por grado
- Competencia por territorio
- Competencia por cuantía
- Competencia objetiva y subjetiva

Clasificación de la competencia en el campo laboral

No todas las clases de competencia antes citadas se producen, en los mismos términos, en el campo del derecho procesal del trabajo. Esto obedece a varias razones. Quizá la más importante responde a la pretensión uni-instancial del procedimiento laboral, que no admite recurso salvo que se trate de la revisión de actos del ejecutor. No obstante no puede dejar de considerarse la clara tendencia a constituir el juicio de amparo en una instancia superior de causación.

El factor cuantitativo no determina grado de competencia distinto, si bien permite, en una especie de competencia concurrente, que las juntas de conciliación conozcan en arbitraje asuntos de menor cuantía.

Clasificación de la competencia en el campo laboral:

- Objetiva y subjetiva
- Federal y local
- Por la naturaleza de la prestación personal de los servicios
- Por razón del territorio.

Objetiva y subjetiva

La competencia objetiva corresponde al órgano y la subjetiva al titular del órgano jurisdiccional.

En materia laboral los órganos son en primer término, la junta de conciliación y las de conciliación y arbitraje. Excepcionalmente puede intervenir también el jurado de responsabilidades de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Tienen también el carácter de órgano los representantes que integran las juntas, sin que puedan confundirse el "órgano" representante con el titular que se hace cargo de la representación.

La competencia subjetiva se actualiza de manera negativa. No puede invocarse por vía de excepción, y a partir de 1980, por vía de recusación. La ley solo admite que los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa aunque acepta la denuncia de parte para el caso de que aquella no se produzca, no obstante ser procedente.

Los patrones no deben perder de vista que en la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) continúan siendo los órganos encargados de administrar la justicia laboral en las controversias que surjan entre ellos y sus colaboradores.

Así se puede hablar de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) y las JCA locales, respecto de las cuales es preciso conocer los temas de su competencia a fin de que las compañías identifiquen a las autoridades ante las cuales se ventilan los conflictos referidos (arts. 604 y 621, LFT).

El esquema de organización e impartición de justicia laboral, a través de las Juntas, no se ha alterado a pesar de que el 24 de febrero de este año se reformaron los numerales 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), para señalar que:

- Las diferencias entre subordinados y sus empleadores corresponde a los tribunales federales del Poder Judicial de la Federación o de cada una de las entidades federativas, y
- Se crean los centros de conciliación especializados y autónomos como los entes, cuyo objeto será darle solución a las divergencias obrero-patronales por medio de la conciliación. Esta última será una instancia obligatoria antes de llevar los desencuentros ante una autoridad judicial.
- Para materializar el mandato constitucional en comento se requiere adecuar la LFT, lo que a la fecha no ha ocurrido; por ende las JCA continúan proporcionando sus servicios; por ello es indispensable tener en cuenta sus áreas de conocimiento.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado es un Tribunal con plena jurisdicción, integrada por igual número de representantes de trabajadores y patrones y uno del Gobierno, de conformidad con la fracción XX del Apartado “A” del artículo 123 constitucional; que tendrá a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos laborales que se susciten entre el capital y el trabajo, entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hecho íntimamente relacionados con ellas, y su competencia está determinada por excepción en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por el artículo 527 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje, es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo, con plena autonomía administrativa, presupuestaria, técnica de gestión y de ejecución, contando con facultades jurisdiccionales autónomas.

2.3 Competencia específica de las juntas federales de conciliación y arbitraje

La competencia federal obedece a muy variadas razones:

- a) Trascendencia de la rama industrial
- b) Intervención del estado en la empresa, bien mediante su administración directa, bien mediante su administración descentralizada
- c) Existencia de un contrato o concesión federal
- d) Ejecución de trabajos en zonas federales, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación
- e) Conflictos que afectan a dos o más entidades federativas
- f) Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa
- g) Obligaciones patronales en materia educativa
- h) Obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores

Jurisdicción y competencia específica en materia de trabajo

El Art.123. Fracción XXXI, apartado A de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, señalan por razón de la materia, pero es exclusiva de la competencia de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

RAMAS INDUSTRIALES:

- Textil
- Eléctrica
- Cinematográfica
- Hulera
- Azucarera
- Minera

- Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio.
- De hidrocarburos
- Petroquímica
- Cementera
- Calera
- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas
- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos
- De celulosa y papel
- De aceites y grasas vegetales
- Productora de alimentos
- Elaboradora de bebidas que sean envasadas
- Ferrocarrilera
- Madera básica que comprende la producción de aserradero
- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado.
- Tabacalera, que comprende el beneficio
- Servicios de banca y crédito

EMPRESAS:

- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal
- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas
- Aquellas que ejecuten trabajo 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.

- Será competencia de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa
- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas.
- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias.

La finalidad de la junta federal de conciliación y arbitraje consiste en mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia en las relaciones laborales de jurisdicción federal con absoluta imparcialidad y apego a derecho, para mantener el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y empleadores, preservando las fuentes de empleo y protegiendo los derechos de los trabajadores.

De marzo a noviembre de 2015 se presentaron 4 mil 368 emplazamientos a huelga de los cuales más de la mitad se concluyeron por convenio.

Gracias a esta labor conciliadora y a la mediación del gobierno entre los trabajadores y empleadores, en más de 2 años no se ha presentado ninguna huelga de jurisdicción federal, un hecho inédito en la historia moderna de nuestro país.

Reforma a la ley federal del trabajo

El Instituto de Conciliación y de Registro de los sindicatos y contratos colectivos de trabajo, que sustituirá a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), arrancará operaciones a

finales de 2019, un año después de lo programado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

El plan original de la secretaría era que el nuevo instituto iniciara operaciones el próximo 1 de noviembre, antes de que concluyera este sexenio, pero debido a que el Senado aún no aprueba la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), que fijará las reglas de operación de ambos organismos, se postergará un año su entrada en operación.

“Hoy la reforma está en manos del Congreso, está en el Senado como Cámara de origen y serán otras determinaciones las que resuelvan el tiempo para aprobar la legislación secundaria. Pero me parece que podemos adelantar que, con seguridad, no estará operando en noviembre el Instituto de Conciliación”, confirmó Roberto Campa, titular de la STPS.

En conferencia de prensa, explicó que una vez que se apruebe la legislación secundaria –lo que se prevé se concrete durante la próxima Legislatura- “habrá seguramente un plazo cercano a un año porque es el tiempo mínimo que se requiere para elegir y nombrar al titular del instituto, un proceso que quedó establecido en la reforma constitucional”.

También se requerirá tiempo para que, a partir de la conformación del Instituto, arranquen los juzgados y tribunales especializados en materia laboral, “en consecuencia, seguramente estaremos hablando de un año a partir de la aprobación de la legislación secundaria”.

El titular de la STPS consideró como más probable que la próxima Legislatura, integrada por los senadores que resultaron electos durante la jornada del 1 de julio, sea la que dé trámite a la aprobación de la reforma a la LFT.

“Hay, me parece, consenso y acuerdo en muchas de las materias de la legislación secundaria, por ejemplo, uno muy importante en que los Tribunales van a comenzar con carga cero, o

sea todos los temas que tiene hoy la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales van a concluir en las Juntas", agregó.

“Los trámites de esos asuntos van a hacerse en las Juntas, por lo que se dio un periodo de cuatro años a partir del momento en el que empiece a funcionar los tribunales, ahí hay acuerdo de todas las iniciativas, de todas las fuerzas partidistas, de todas las visiones”, expuso.

En lo que hay diferencias –apuntó- es en la integración de la Junta de Gobierno del Instituto, pero “son temas que deberán resolverse. Hoy estamos a la mitad de la reforma de justicia laboral, yo digo que estamos mucho más allá de la mitad porque lo que se ha avanzado ya que es la reforma a la Constitución”.

El 24 de febrero de 2017 entró en vigor la reforma constitucional en materia de justicia laboral, la cual, fijó el plazo de un año para la transición de las juntas de conciliación a juzgados y para presentar una reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) a fin de determinar las reglas para la creación del centro y del organismo.

Este plazo se venció el pasado 24 de febrero de 2018 por lo que la STPS fijó un nuevo plazo, se planteó que en noviembre de este año arrancarían operaciones el nuevo instituto pero, de nuevo, se incumplirá el plazo porque el Senado no ha aprobado las leyes secundarias.

2.4 Excepción de incompetencias: substancial y resolución

En el derecho común para promover la incompetencia del Juez, se adoptan dos medios, la inhibitoria y la declinatoria:

- La inhibitoria se intentara ante el juez a quien se considere competente, pidiéndole que dirija oficio al que estima no serlo, para que remita testimonio de las actuaciones respectivas al superior, para que este decida la cuestión de competencia.
- La declinatoria se propondrá ante el juez a quien se considere incompetente, pidiéndole que se abstenga del conocimiento del negocio y remita los autos al considerado competente.

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo solo establece la incompetencia por declinatoria y es característica procesal que la declinatoria debe hacerse valer por el demandado en forma de excepción dilatoria al contestar la demanda y la misma se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento.

Es oportuno comentar como una novedad incluida en la Ley, el hecho de que no se considera como excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo (por aducir el demandado que la relación existente con el actor era de otra naturaleza civil o mercantil y no laboral, y como consecuencia otro tribunal debe dirimir la controversia), lo cual es congruente con los principios del derecho laboral, ya que previamente debe acreditarse si el actor fue trabajador sujeto a nexo laboral, (Art. 702 de la Ley Federal del Trabajo).

No obstante la incompetencia, como sucede en el derecho procesal civil, se puede hacer valer de oficio, es decir, sin que haya petición de parte, y la Juntas de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia del desahogo de pruebas, cuando los elementos del expediente lo justifiquen.

Cuando la Junta, con citación de partes se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o tribunal que estime competente; si este o aquella al recibir el

expediente se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia.

Por otra parte, el artículo 878, fracción V, acertadamente indica que la excepción de incompetencia no estime al demandado al contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Conflictos de competencia

Las controversias o incidentes sobre el conocimiento o abstenciones frente a un caso determinado de competencia puede producirse no solo entre tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las mismas jurisdicciones.

Para resolver los conflictos de competencia se han seguido el sistema que prevé el artículo 705 de la ley, el cual indica:

Las competencias se decidirán:

I. Por El Pleno De Las Juntas Locales De Conciliación Y Arbitraje, Cuando Se Trate De:

- juntas de conciliación de la misma entidad federativa, y
- las diversas juntas especiales de la junta de conciliación y arbitraje de la misma entidad federativa.

II. por el pleno de la junta federal de conciliación y arbitraje, cuando se trate de las juntas federales de conciliación y de las especiales de la misma; entre si recíprocamente.

III. por la cuarta sala de la suprema corte de justicia de la nación cuando se suscite entre:

- a) juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y el tribunal federal de conciliación y arbitraje.

- b) juntas locales y juntas federales de conciliación y arbitraje.
- c) juntas locales de conciliación y arbitraje de diversas entidades federativas.
- d) juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Efectos de la declaración de incompetencia

La declaración de incompetencia en relación con un determinado órgano jurisdiccional, produce el primordial efecto de dejar expedito el camino al órgano que para la decisión del caso sea competente:

Cuando una junta especial considera que el conflicto del que conoce es de la competencia de la otra de la misma Junta, con citación de las partes se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta especial que considere competente. Si esta, a su vez de recibir el expediente se declara incompetente. Lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de la competencia, para que esta determine cuales la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Además, de acuerdo con el artículo 706 de la Ley, es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de la admisión de la demanda, o incompetencia entre dos Juntas Especiales de la misma Junta local o federal o bien que se tratara de un conflicto de huelga, ya que el termino de suspensión de labores correrá a partir de que la Junta designada competente notifique al patrón haber radicado el expediente.

2.5 Declaración oficiosa de incompetencia

La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de

pruebas, cuando existan en el expedientes datos que lo justifiquen. Si la junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato al expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del Art. 705 de esta ley. Esto los establece el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 702. No se considerara excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

Art.703. las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberá referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictara en el acto resolución.

Art. 704. Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma junta, con citación de las partes, se declara incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Art.705 las competencias decidirán:

- I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:
- II. Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y
- III. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de la Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre si recíprocamente.

- IV. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de justicia de la Nación cuando se suscite entre:
- V. Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.
- VI. Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- VII. Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
- VIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.

2.7 Nulidad de lo actuado por juntas incompetentes

NULIDAD DE ACTUACIONES.

En el campo del derecho jurídico, la nulidad aparece como una medida de seguridad jurídica, puesto que con sus efectos se obtiene la validez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos por la ley.

La propia doctrina se ha encargado de dividirla en dos clases: nulidad absoluta y nulidad relativa.

Couture menciona "que la nulidad consiste en el apartamiento del conjunto de formas necesarias, establecidas por la ley, que no es una cosa atinente al contenido del derecho, sino a sus formas; que no es un error en los fines de justicia queridos por la ley sino los medios dados para obtenerlo".

Se trata de nulidad absoluta cuando en un acto, a pesar de que se reúnan un mínimo de elementos que le den realidad jurídica, las omisiones o transgresiones que el mismo cause

son de tal gravedad que su vida, en cierto modo, puede reputarse precaria, ya que solo dura hasta el momento en que se produce la resolución judicial que lo invalida.

En la codificación de las nulidades se presenta una alternativa: o se especifican muchas de las causales de nulidad, o bien se dan estas por sabidas y únicamente se reglamentan algunos casos, por las consecuencias que traerían al desarrollo normal del proceso.

Aunque se carece de estadísticas al respecto, para quienes de alguna forma tenemos constante contacto con los tribunales laborales, resulta evidente que las principales causas de nulidad son:

- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.
- La falta de competencia o de jurisdicción del Tribunal que conoce del juicio.
- Omisiones formales en las que invariablemente caen por defecto de las notificaciones, emplazamientos y citaciones.
- No oír a las partes conforme al derecho que les establece el Art. 14 de la constitución.
-

NULIDAD DE LO ACTUADO POR LAS JUNTAS INCOMPETENTES

Será nulo todo lo actuado ante la junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción v de la Ley Federal Del Trabajo o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación. (Art. 706 la Ley Federal Del Trabajo).

Cuando una junta especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma junta, con citación de las partes, se declarara incompetente y remitirá los

autos a la junta especial que estime competente. Si esta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que esta determine cuál es la junta especial que debe continuar conociendo del conflicto. (Art. 704 la Ley Federal Del Trabajo).

Cuando alguna de las partes conozca que el representante del gobierno, de los patronos o de los trabajadores ante la junta o el auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitara conforme al procedimiento señalado en la fracción III del citado precepto. (Art. 710 la Ley Federal Del Trabajo).

Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:

- A) El presidente de la junta por el secretario general de mayor antigüedad;
- B) El presidente de la junta especial por el auxiliar de la propia junta, y este por el secretario;
- C) El presidente de la junta permanente de conciliación por el secretario de la misma; y
- D) Los representantes de los trabajadores y de los patronos por sus respectivos suplentes.

Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de Ley Federal del Trabajo.

Los presidentes de las juntas y los auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos. (Art. 728 la Ley Federal Del Trabajo).

2.7 Demanda y contestación

Demanda.

Miguel Bermúdez Cisneros, en lo general sobre el procedimiento laboral los siguientes tópicos:

Demanda es la primera petición en que el autor formula pretensiones y solicita del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho. Dentro de los muchos aspectos del proceso, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia para el estudio de los procesalistas, ya que en ella ven la base de sustentación del proceso, además de que su presentación propicia múltiples y variadas consecuencias.

Al analizarla se distinguen con claridad seis partes fundamentales:

- El nombre y domicilio del actor.
- El nombre y domicilio del demandado.
- La cosa demandada, designándola con toda exactitud.
- Los derechos en que se funde, explicándolos claramente.
- El derecho.
- La petición en términos claros y concretos.

En relación con el nombre y domicilio del actor, es un requisito que tiende a establecer con exactitud quién será la persona que asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio. Si el actor no compareciera por sí mismo, sino por representante, éste deberá tener un poder que acredite tal representación.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, nos establecen procedimiento ordinario y que rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. Indican en forma sencilla que el juicio inicia con el escrito de demanda.

A consecuencia de las reformas legales de 1980, el proceso laboral se redujo a dos audiencias en lugar de tres. La primera de ellas llamada audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, prevista en el art. 875 de la ley; la otra establecida por el art. 884, que es la conocida como audiencia de desahogo de pruebas. La primera audiencia consta de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones y, por último, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Agregaremos como nota novedosa, que el procedimiento consta de dos audiencias, a la que concurren las partes, ya que con motivo de las reformas a la ley federal del trabajo, ahora son tres audiencias a las que concurren las partes. Y que una vez que se desahogan las audiencias de ley, se levanta certificación de que no quedan pruebas pendientes por desahogar, y se concede a las partes el término de ley para alegar, para posteriormente dictar el proyecto de laudo y citar a los integrantes de las juntas para la discusión y votación del laudo.

El autor Sergio Ruiz Lugo, establece que el juicio ordinario es regulado por la ley federal del trabajo a partir del artículo 870. Dice que el procedimiento ordinario es más amplio que el especial.

El autor Ángel Ascencio Romero, establece que el procedimiento ordinario es por antonomasia el procedimiento común en materia laboral.

Notificación

Para el autor Miguel Bermúdez Cisneros, establece que “Pocos actos procesales guardan la importancia que tienen las notificaciones: son el medio de comunicación que establece el tribunal con las partes. Para expresar esta idea de una definición breve diremos: notificación son los actos por los que el tribunal comunica una resolución judicial a los que en el juicio sean parte o a otras personas a las que la resolución pueda afectar.

Dentro del género de las notificaciones se comprenden:

- Las citaciones por las cuales se señala lugar, día y hora para que el interesado comparezca a un fin determinado.
- Los emplazamientos por los que se fija un periodo para que el interesado realice una actuación jurídica.
- Los requerimientos por los que se conmina al interesado a observar una determinada conducta positiva o negativa.

Estas notificaciones, conforme a la Ley Federal del Trabajo, pueden ser de dos formas: personales o por estrados.

Las notificaciones personales son las que la ley establece en su art. 741, y se realizarán en el domicilio señalado en autos.

Notificaciones por estrados son: las que se publican en la puerta o el local de las juntas.

Para los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, establecen que, “Las notificaciones tiene por objeto hacer saber a las partes en el juicio las resoluciones o acuerdos de las juntas. Son actos jurídicos casi sacramentales, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la

ley exige, la invalida; es decir, la validez jurídica de las actuaciones de la Junta dependerá de la estricta legalidad de las notificaciones.

Por su parte la clasificación de las notificaciones técnicamente tiene como base y criterio la importancia de la resolución que se manda hacer saber a las partes, pueden dividirse en personales, estrados, boletín, edictos y por cédula.

Por su parte, Sergio Ruiz Lugo, bajo el rubro de la comunicación procesal, que se debe entender que se hace alusión a las notificaciones.

Dice que: Las notificaciones son vitales en todo juicio, porque sin ellas, los litigantes quedan impedidos o muy limitados para conocer las actuaciones y resoluciones que tienen lugar en los procedimientos correspondientes. Constituyen, pues, una de las formalidades esenciales, cuya observación ordena el artículo 14 constitucional. En ese orden, el emitirlas o no practicarlas en tiempo y forma legalmente da mérito al incidente de nulidad de actuaciones y en el último análisis, la demanda de amparo, por implicar violación tanto a la garantía constitucional de legalidad, como a las defensa y audiencia; en efecto al omitir las notificaciones o hacerles de modo incorrecto, lesiona la garantía de legalidad, por violar la ley que regula y ordena la práctica de esa formalidad procesal.

En cambio, el autor Ángel Ascencio Romero, refiere que las notificaciones en materia laboral, se encuentran reguladas por los artículos 739 al 752 de la ley federal del trabajo, nos quedamos con esa nota en aras de no ser reiterativos en aspectos que ya fueron abordados.

UNIDAD III

JURISDICCIÓN Y PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN

3.1 Funciones de las juntas de conciliación.

La justicia social no está radicada en la función pública de la administración de justicia, sino que está en la normatividad que a estos órganos de justicia les corresponde en su correcta aplicación e interpretación tanto de la Ley Federal del Trabajo como de la contratación colectiva y la individual.

La propuesta ortodoxa de reingresar los tribunales en materia de trabajo al poder judicial implica es regresar al arcaico formulismo que se opone al principio de la realidad en que se funda el derecho del trabajo.

Por lo mismo, habría de constituir una reincidencia en la solución de los conflictos como torneos de astucia y esgrima (Mario de la Cueva dixit) y no la búsqueda de la verdad real de los hechos que son materia del conflicto y hacer verdadero el vigente sistema inquisitivo que rige en el derecho procesal del trabajo, establecido plenamente en tales normas adjetivas, a partir de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

Esta es la responsabilidad social en el funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje.

El Constituyente de 1917 al innovar el derecho social del trabajo, en la fracción XX del artículo 123, establece la creación de las juntas de conciliación y arbitraje para la solución de las diferencias o los conflictos entre el capital del trabajo.

Sin embargo, en algunos Estados se mantuvieron las juntas de avenimiento y, en otros, se crearon juntas municipales de conciliación, además de las juntas de conciliación y arbitraje de reciente creación constitucional.

Así visto, la legislación del trabajo mexicana mantiene en el funcionamiento de los órganos de justicia laboral la autocomposición y la hetero-composición tanto como función singular de competencia como en la vía de jurisdicción como una etapa del proceso, igualmente en los juicios ordinarios como en los de naturaleza económica.

Este doble aspecto de la función jurisdiccional en nuestro derecho laboral corresponde a los medios alternativos de solución de conflictos que en los fines del siglo XX han recobrado, con fuerza, su aplicación en los sistemas de derecho de muchos países, para corresponder a la velocidad que actualmente tienen destacadamente la celebración y resolución de los conflictos en las actividades mercantiles por todo el mundo.

La autocomposición por la vía de la conciliación como etapa procesal, según Carnelutti, es un equivalente jurisdiccional por cuanto es una forma de componer litigios, dado que en cualquier caso existe la presencia de un tercero, sea funcionario conciliador u órgano jurisdiccional que, en el primer caso, hace una propuesta de solución y, en el caso de la Junta, emite un laudo, pero ambas formas sirven para poner fin al conflicto.

La conciliación es un método de ayuda dirigido a resolver las diferencias de las partes en conflicto mediante el entendimiento de cuáles son éstas e, igualmente, para conocimiento de la propia autoridad, de allí que la primera actividad de las Juntas, conforme lo plantea la Ley, es que las partes las comprendan antes de pelearlas. De esta manera, la facultad conciliatoria del Estado se orienta hacia una composición justa, como lo pretende el derecho, en justicia,

sin buscar sustituir las voluntades de los que participan en la controversia, sino más bien promover una solución adecuada mediante una norma concreta individualizada apegada al derecho del trabajo, esto es, en busca de justicia social.

Sobre este particular, el contenido de la conciliación varía cuando se trata de juicios individuales o cuando son de naturaleza colectiva e incide sobre el aspecto de la comparecencia personal de las partes, por cuanto hace a la actuación que debe tener la autoridad, pues los individuales involucran derechos irrenunciables; en tanto que, en los colectivos, especialmente cuando tratan de convenciones colectivas, están en juego la implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien de prestaciones nuevas o sobre su monto.

En los casos de conflictos colectivos, en la naturaleza del mismo está el impedimento a la aplicación de la regla de la comparecencia personal de las partes, por tratarse de un procedimiento especial. Cuando el patrón sea persona moral, el criterio es que se reconozca como tal a un representante interno del negocio o de la empresa que esté facultado para recibir y tomar acuerdos allí mismos sobre los puntos del conflicto.

3.2 Procedimientos ante las juntas de conciliación permanentes

Procedencia de la vía

Corresponde a las Juntas de Conciliación permanentes resolver los conflictos individuales de naturaleza jurídica en los que únicamente se pretende conciliar a las partes, así como exigir el cumplimiento de las prestaciones y derechos de intereses singulares derivados de la Ley, contrato colectivo o reglamento interior de trabajo, etc., pero en la inteligencia de que sólo en la etapa conciliatoria y bajo las reglas de excepción en cuanto al monto de lo reclamado.

Previamente al análisis de este procedimiento es necesario examinar algunos conceptos relativos a la figura jurídica de la conciliación.

Para el jurista Rafael Caldera, la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el conflicto y tratar de llegar a un acuerdo, que se realiza generalmente ante personas y organismos establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes.

La Oficina internacional del trabajo considera que el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus proposiciones o reclamaciones justas, facilitando el acuerdo entre ellas, y evitando así los gastos que traería un proceso.

Además, asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad para comprender sus mutuos puntos de vista. De lo anterior podemos inferir, que la conciliación es un procedimiento con propósito de amigable componedora, en virtud del cual cada parte del litigio es conminada a un arreglo evitando el desarrollo del juicio con todas sus consecuencias y riesgos inherentes.

Por ello, la conciliación se identifica con el espíritu del legislador y con la esencia misma de la justicia de trabajo. La Suprema Corte de Justicia de la Nación acorde con lo anterior ha sostenido que: La reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto que nuestro legislador, no desconoció la preponderancia que sobre el sistema tiene la conciliación, para obtener una mejor solución a los problemas obrero-patronales.

Si bien no adoptó el método de repetición de medidas de conciliación ante distintas autoridades, de donde se siguieron diversos intentos de conciliación, sí lo sustituye por el sistema de dar a la contienda las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio.

La Ley en el procedimiento conciliatorio, pone de manifiesto el derecho de libertad e igualdad de las partes ante la Ley, garantía máxima que funda todo derecho público, como lo es el consignado en las normas procesales, dando a las partes, especialmente a la demandada, la protección de no ser sorprendida en la forma en que pudiera quedar sin defensa.

Agrega: "que solamente los conceptos sujetos a litigio pueden conciliarse, ya que los derechos adquiridos son por naturaleza irrenunciables para los trabajadores".

PROCEDIMIENTO

El procedimiento de conciliación, se rige bajo los siguientes principios:

- a) Debe presentarse la demanda, en las Juntas de Conciliación competentes, establecidas para este único efecto.
- b) Integrada la Junta (accidental o permanente), se citará a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes a la presentación del escrito inicial.
- c) Se deberá notificar a la demandada la fecha de la audiencia respectiva.
- d) La Junta procurará un arreglo conciliatorio del conflicto de trabajo teniendo la facultad de aprobar los convenios que las partes celebren (artículo 600, fracción I).
- e) Si el actor no concurre se archiva el expediente hasta nueva promoción (artículo 748, fracción II, Ley de 1970).
- f) Si no concurre el demandado o si las partes no llegan a un convenio, en la audiencia podrán ofrecer las pruebas que estimen pertinentes, es decir se admite el ofrecimiento y admisión de pruebas sin la previa fijación de la litis y ante la

inexistencia de hechos controvertidos, lo cual es antijurídico y ocioso (artículo 748, fracción IV, Ley de 1970).

- g) Concluida la recepción de las pruebas, el presidente de la Junta, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (artículo 877).
- h) Terminado el procedimiento de conciliación las partes deberán señalar domicilio para oír notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Especial o Local de Conciliación y Arbitraje a la que deberá remitirse el expediente, en caso contrario, las subsecuentes notificaciones, aún las personales, se harán por medio de Boletín o Estrados de la Junta correspondiente (artículo 866).
- i) Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en el capítulo relativo a los procedimientos especiales; los de cuantía superior se regirán por las del procedimiento ordinario (artículo 867).
- j) En caso de que no existan Juntas de Conciliación permanentes en el lugar de los hechos, los trabajadores o patrones podrán acudir a la representación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o a la autoridad municipal a efecto de integrar la Junta de Conciliación Accidental (artículo 868).
- k) En la integración de las Juntas de Conciliación Accidental, se deberá observar lo siguiente:
 - l. El inspector de trabajo o el presidente municipal en todo caso, prevendrán a los trabajadores y patrones, para que en el término de 24 horas designen a sus representantes, dándoles a conocer el nombre del representante del gobierno que presidirá la Junta.

2. De no designar las partes a sus representantes lo harán las propias autoridades.
3. Las Juntas Permanentes de Conciliación tienden a desaparecer, ya que su esfera de competencia es reducida, puesto que se encuentran limitadas a la función conciliatoria y a agotar curiosamente una etapa de ofrecimiento de pruebas, implicando dos etapas probatorias en el caso de no existir un arreglo conciliatorio en perjuicio de la economía y concentración del procedimiento; no obstante que la intención es facilitar el desahogo de pruebas evitando gastos de traslado innecesarios.

3.3 Procedimientos ante las juntas de conciliación y arbitraje

El procedimiento se encuentra señalado y descrito en los siguientes artículos de la ley federal del trabajo.

Artículo 865. En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, se observarán las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de esta Ley.

Artículo 866. Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para recibir notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Local o Especial de Conciliación y Arbitraje a la que deba remitirse el expediente; si no hacen el señalamiento, las subsecuentes notificaciones, aún las personales, se harán en el boletín o estrados de la Junta correspondiente.

Artículo 867. Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en el Capítulo XVIII de este Título.

Artículo 868. Si no existe Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patrones, pueden ocurrir ante la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Autoridad Municipal, según el caso, para que se integre la Junta de Conciliación Accidental.

Artículo 869. En la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales, se observarán las normas siguientes: I. Las autoridades señaladas en el artículo anterior, en su caso, prevendrán a los trabajadores y patrones que dentro del término de veinticuatro horas designen sus representantes, y les darán a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta; y II. Las autoridades citadas harán las designaciones de los representantes obrero y patronal, cuando éstos no hayan hecho las designaciones.

3.4 Integración y procedimiento de las juntas de conciliación accidentales

Son aquellas autoridades que son creadas, cuando no existe ninguna autoridad administrativa laboral, para que resuelva el conflicto o Litis que existe entre los elementos personales de la relación laboral que establece el artículo 20 de la ley federal del trabajo, es importante destacar que dicho procedimiento se encuentra fundamentado en los siguientes preceptos legales

Artículo 868. Si no existe Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patrones, pueden ocurrir ante la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Autoridad Municipal, según el caso, para que se integre la Junta de Conciliación Accidental.

Artículo 869. En la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales, se observarán las normas siguientes: I. Las autoridades señaladas en el artículo anterior, en su caso, prevendrán a los trabajadores y patrones que dentro del término de veinticuatro horas designen sus

representantes, y les darán a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta; y II. Las autoridades citadas harán las designaciones de los representantes obrero y patronal, cuando éstos no hayan hecho las designaciones.

3.5 Jurisdicción y funciones de las juntas de conciliación y arbitraje

CONCEPTO DE JURISDICCIÓN

El vocablo jurisdicción 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, Hugo Rocco manifiesta: "La función judicial o jurisdiccional, es pues 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".

De lo anterior podemos concluir, que la función jurisdiccional:

- Es una actividad del Estado.
- No se puede desarrollar, si no es por la acción de los individuos o a instancia de los particulares que tienen motivos especiales para que el poder jurisdiccional actúe.
- Procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, es necesario un interés para que la acción prospere y en consecuencia que la función jurisdiccional actúa.
- Cuando los individuos no gozan de los derechos que nacen por Ley, la parte interesada puede hacer que la función jurisdiccional intervenga.

El objeto del acto jurisdiccional es algo concreto, preciso, que coincide con el acto culminante de la resolución, en cambio, el fin del acto jurisdiccional es de orden público e implica un estado de derecho, fundamento de toda sociedad.

El objeto es concreto, el fin es abstracto. Frecuentemente se confunden las palabras jurisdicción, fuero y competencia. La palabra fuero expresa, unas veces, legislación especial; otras, jurisdicción especial (fuero militar por ejemplo); la jurisdicción se diferencia de la competencia, ya que aquélla es el género y ésta, la especie.

LA JURISDICCIÓN DEL TRABAJO

La jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del derecho procesal del trabajo, así la fracción XX del apartado “A” del artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno.

Para el maestro Mario de la Cueva las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material, ejercen funciones legislativas y judiciales, y que están ligadas al Poder Ejecutivo por lo que toca a la designación de representante del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y normas del proceso.

Por otra parte, no son tribunales de derecho, son de equidad, por cuanto no sólo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del Poder Judicial y de las entidades federativas, sino que históricamente no nacieron dentro del Poder Judicial, se formaron en oposición a él, como tribunales con plena autonomía.

Se dice además que la Conciliación y el arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La Conciliación, medio de autocomposición para las partes dirigida por ellas mismas o provocadas por la ley o autoridad; el arbitraje, medio de hetero-composición designado por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución.

De lo anterior, la jurisdicción del trabajo tiene las características siguientes:

- a) Es formalmente administrativa, es decir, los organismos encargados de encausarla dependen del Poder Ejecutivo; sin embargo, desde el punto de vista material ejercita actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, aunque son autónomos.
- b) Es de orden público con intereses para toda la sociedad.
- c) Es proteccionista de la clase trabajadora, pues la Ley tiene que ser interpretada en todo lo que le beneficie y rompe en ocasiones con el principio de paridad procesal (artículo 18).
- d) Con mucha frecuencia, la jurisdicción del trabajo tiene caracteres de oficiosidad, esto se debe a que la solución de los problemas obrero-patronales es de interés general.
- e) La jurisdicción del trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía, es decir, que el carácter predominante de la competencia es por la materia de la jurisdicción
- f) La jurisdicción del trabajo se rige por la equidad: aplica, concilia y crea el derecho.

3.6 Procedimientos en conflictos individuales y colectivos

CONCEPTO

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el resultado del desequilibrio entre los factores de la producción y, cuyo procedimiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo.

Este procedimiento constituye una opción contenciosa de la negociación colectiva (huelga), ya que sus finalidades son idénticas aunque las vías son diferentes.

CONFLICTOS QUE DEBEN TRAMITARSE BAJO ESTE PROCEDIMIENTO

a) Por el patrón:

1.- Suspensión de las condiciones colectivas en los siguientes casos:

- I. Exceso de producción (artículo 427, fracción III).
- II. Incosteabilidad temporal (artículo 427, fracción IV).
- III. Falta de fondos (artículo 427, fracción V).

2.- Terminación de las relaciones colectivas motivadas por:

- I. Incosteabilidad total (artículo 434, fracción II).

b) Por los trabajadores:

- I. Modificación de las condiciones colectivas de trabajo por: a) circunstancias económicas y aumento del costo de vida que origine desequilibrio entre el capital y el trabajo (artículo 428).
- II. Sometimiento al arbitraje (artículo 937).

PROCEDIMIENTO (artículos 903 al 919)

Son aplicables al procedimiento colectivo de naturaleza económica los siguientes:

- a) Podrán ser planteados por el sindicato o sindicatos gremiales de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones involucrados (artículo 903)
- b) Las Juntas deberán, fundamentalmente buscar la conciliación del conflicto en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado la resolución definitiva.
- c) La demanda deberá presentarse por escrito ante la Junta de conciliación y Arbitraje, la cual deberá contener los siguientes requisitos:
 - a. Nombre y domicilio del promovente y documentos que acrediten su personalidad. 2
 - b. . Exposición de los hechos que originaron el conflicto.
 - c. Las pretensiones claramente detalladas

Al presentarse la solicitud, deberán anexarse los siguientes elementos:

1. Estados financieros y económicos de la empresa.
2. Relación de trabajadores, indicando sus nombres, salarios y antigüedades generadas.
3. Peritaje de la situación económica de la empresa.
4. Las pruebas conducentes en general y,

5. Copias suficientes para correr traslado a la contraparte. La Junta citará a una audiencia dentro de los cinco días siguientes a la fecha de presentación de la demanda, que se desarrollará de la siguiente forma:
6. Si no concurre el promovente se le tendrá por desistido
7. Si no concurre la contraparte se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.
8. De concurrir el promovente, ratificará su escrito inicial de demanda.
9. La Junta propondrá un arreglo conciliatorio.
10. Si las partes celebran convenio, aprobado por la Junta, surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado y se dará por terminado el conflicto.
11. Ante la ausencia de un arreglo conciliatorio se continuará la audiencia en su etapa de pruebas y alegatos, de existir probanzas que no se desahoguen por su propia naturaleza se señalará día y hora para su desahogo.
12. La Junta en la audiencia, señalará tres peritos por lo menos, para que investiguen las causas que originaron el conflicto, otorgándoles un término de 30 días para emitir su dictamen en el que deberán proponer una fórmula de solución, sin perjuicio de que las partes puedan nombrar su propio perito para que asociado con los nombrados por la Junta o en lo individual rindan el estudio requerido.
13. Los trabajadores y patronos podrán designar sus comisiones respectivas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos y les indiquen las observaciones y sugerencias que estimen pertinentes.
14. La Junta en su fallo, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, podrá resolver lo siguiente:
 - a. Aumentar o disminuir el personal.
 - b. Aumentar o disminuir la jornada de trabajo.
 - c. Aumentar o disminuir la semana de trabajo.
 - d. Aumentar o disminuir los salarios.

En general, modificar las condiciones de trabajo. Engrosado el laudo o "sentencia económica colectiva" que crea condiciones nuevas de trabajo, y una vez recabadas las firmas de los representantes que votaron en el negocio, se turnará el expediente al actuario para que de inmediato lo notifique personalmente a las partes.

La resolución produce los efectos de un laudo, bajo la forma de sentencia económica colectiva, por lo que es improcedente el amparo de fondo, por referirse a condiciones económicas y no jurídicas, en todo caso, sería procedente por indebida apreciación o por violaciones de procedimiento.

En suma, las Juntas mediante este inoperante procedimiento, no se contraen a expresar el derecho, sino que crean la solución aplicable al caso concreto. Las conquistas laborales, por su carácter irreversible deben prevalecer; sin embargo, ante el cierre definitivo de la fuente de trabajo deben modificarse, adecuándolas a las circunstancias económicas de las empresas que se traducen en su propio beneficio.

UNIDAD IV

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

4.1 Funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje

La función de la #JFCA es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje, garantizando a trabajadores y empleadores transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal de integración tripartita (igual número de representantes de trabajadores y empleadores, y un representante del Gobierno) y democrática (los trabajadores y empleadores organizados designan a sus respectivos representantes) encargada de la resolución de los conflictos laborales.

¿Qué hace la #JFCA?

Su finalidad es mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia en las relaciones laborales de jurisdicción federal con absoluta imparcialidad y apego a derecho, para mantener el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y empleadores, preservando las fuentes de empleo y protegiendo los derechos de los trabajadores.

De marzo a noviembre de 2015 se presentaron 4 mil 368 emplazamientos a huelga de los cuales más de la mitad se concluyeron por convenio.

Gracias a esta labor conciliadora y a la mediación del gobierno entre los trabajadores y empleadores, en más de 2 años no se ha presentado ninguna huelga de jurisdicción federal, un hecho inédito en la historia moderna de nuestro país.

4.2 Procedimientos especiales

CONCEPTO

Los procedimientos especiales tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por la menor cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso.

CONFLICTOS ESPECIALES

Desde la legislación procesal de 1970, se advertía que por esta vía se tramitan los siguientes conflictos:

- a. Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República (artículo 28, fracción III)
- b. Arrendamiento inmobiliario patronal y sus consecuencias (artículo 151).
- c. Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra el mismo (artículo 158).
- d. Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido (artículo 204, fracción IX).
- e. Repatriación de trabajadores de los buques y pago de salarios hasta restituirlos a puerto, en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro (artículo 209, fracción V). E indemnización por no proporcionar trabajo.
- f. Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque, otorgando importe del salario por los días trabajados y bonificaciones adicionales (artículo 210).

- g. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, garantizando el pago de salario y gastos de viaje (artículo 236, fracción III).
- h. Determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo (artículo 389).
- i. Determinar la administración del contrato ley (artículo 418).
- j. Subsana las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a las normas de trabajo (art. 424, fracc. IV).
- k. Terminación definitiva de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor; caso fortuito; incapacidad física, mental o muerte patronal; agotamiento de materia prima; concurso o quiebra que motive cierre o reducción de trabajo.

Suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte del patrón, falta de la materia objeto de una industria extractiva, y en los casos de concurso o quiebra legalmente declarados (artículo 427, fracciones I, II y IV).

- a. Autorización para obtener la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, que originen reducción de personal, y para determinar las indemnizaciones que les correspondan a los reajustados (artículo 439).
- b. Indemnizaciones por riesgos de trabajo en que tenga que investigarse la dependencia económica, residencia y demás diligencias que sean necesarias para el derecho personal y determinar el pago correspondiente (artículo 503).

- c. Resolver sobre la designación del médico en caso de oposición de los trabajadores en contra del que designe la empresa (artículo 505).
- d. Conflictos que tengan como fin el cobro de prestaciones de menos de tres meses de salario (artículo 600, fracción IV).

4.3 Conflictos que son objetos de tramitación especial

Reducción de la jornada de trabajo, que a juicio de la Junta, se considera inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo (artículo 5, fracción III).

Acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores (artículo 153, fracción X de la Ley) y las derivadas de higiene y seguridad.

Pago de la prima de antigüedad cuando únicamente se demanda el pago de esta prestación (artículo 162).

Pago de los gastos de traslado a los tripulantes aeronáuticos incluyendo a la familia, así como el menaje de casa y objetos personales, cuando el trabajador sea cambiado de su base de residencia.

INTEGRACIÓN DE LA JUNTA EN LOS CONFLICTOS ESPECIALES

Para la tramitación y solución de los precedentes especiales, la Junta se integra con el auxiliar y los representantes de los trabajadores y patronos, salvo en los casos señalados en los

anteriores incisos h, i, j, k, l y m, en los que debe intervenir personalmente el presidente, por tratarse de acciones de naturaleza colectiva (artículo 897).

RÉGIMEN PROCESAL

Los procedimientos especiales se tramitan bajo las siguientes normas:

- El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citará con 10 días de anticipación a una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resoluciones, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes de la fecha de presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 relativo a la designación de beneficiarios (artículo 893).
- Si no concurre el demandado se tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley (artículo 894).
- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará a tenor de los siguientes principios.
- La junta procurará avenir o conciliar a las partes

De no existir conciliación las partes expondrán lo que juzguen pertinente, formularán sus peticiones, ofrecerán y rendirán las pruebas admitidas.

Concluida la recepción de pruebas, la Junta recibirá los alegatos y dictará la resolución; no obstante lo anterior, el procedimiento especial puede tener variantes en los conflictos

antisindicales que requieren el desahogo del recuento o de las convocatorias a los beneficiarios, que impiden que la resolución se dicte de inmediato (artículo 895).

En ese orden de ideas, si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores, será necesario el desahogo de una diligencia especial, conforme al artículo 93 I del Código Laboral.

- a) De no concurrir el actor a la audiencia, se tendrá por ratificado su escrito inicial y, en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.
- b) Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiados se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los 15 días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos (artículo 896).
- c) En caso de muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione el nombre y domicilio de los beneficiarios que tengan registrados y podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia, empleando los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependan económicamente del trabajador fallecido, a fin de que se definan los derechos respectivos (artículo 898).

En lo que sean aplicables, se observarán complementariamente las disposiciones que regulen las pruebas y el procedimiento ordinario (artículo 899).

4.4 Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de prueba.

Conciliación.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, establece, que la etapa de Conciliación es el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Dentro del plano jurídico procesal debemos aceptar que es una fórmula efectiva y fundamental a los fines del proceso.

Para la doctrina del derecho, la conciliación es una forma auto compositiva, que termina con muchos de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre que la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales se obtienen si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea del diálogo de las partes y la propuesta de soluciones componedoras para llegar a una solución justa y equitativa.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo, refiere sobre el estadio de la Etapa de conciliación precisa que son cinco los pasos para la celebración de la misma:

- I. Comparecerán personalmente las parte sin abogado, asesores o apoderados, es decir los directamente involucrados en el conflicto.
- II. Como nota derivada de la ley federal del trabajo reformada, en su artículo 875, fracción III, ahora si se permite que las partes concurren con sus abogados, apoderados asesores.
- III. La Junta las exhortara para que procuren un arreglo conciliatoria, lo que constituye un principio fundamental del procedimiento laboral y una función importante de las autoridades del trabajo de grandes resultados positivos en la práctica.

- IV. De llegar a un acuerdo conciliatorio, evidentemente se terminara el conflicto, la Junta en su caso aprobara el convenio y surtirá todo los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado, pasando ante autoridad de cosa juzgada.

- V. La Junta, por una sola vez a petición de las partes de común acuerdo suspenderá la audiencia por estar celebrando pláticas conciliatorias, fijándola para su reanudación de los ocho días siguientes y quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha. La ley recogió esta costumbre procesal, a efecto de que las partes mediten o consulten los términos de un arreglo definitivo. La nueva ley federal del trabajo en vigor, ya no contempla la suspensión de la audiencia conciliatoria por pláticas conciliatorias. Artículo 876.

- VI. De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

El autor Sergio Ruiz Lugo nada expone con relación a la audiencia conciliatoria.

Ángel Ascencio Romero, nos indica los mismos pasos en que se desarrolla la fase de conciliación, a que aluden los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, y que derivan del artículo 876 de la ley federal de trabajo en sus VI fracciones, y hace notar que la primera fracción del citado artículo perjudica al trabajador al no permitirle contar con su apoderado o asesor, pues es evidente que el trabajador no es experto en derecho laboral y no está preparado para lograr un buen convenio, por lo que es violatorio de garantías el hecho de que ese le impida al trabajador contar con la asistencia de dicha asesoría jurídica. (Ya se hizo la acotación que la nueva ley de trabajo, si prevé que el trabajador cuente con la asesoría antes señalada, pues si permite la presencia de su abogado, apoderado o asesor).

También refiere que la fracción IV, no se ajusta a la realidad, pues solo permite que la conciliación se suspenda por una sola vez, cuando es provechoso que se suspenda más de una sola vez en aras de provocar un entendimiento que de por bien concluido el juicio laboral. Ya mencionamos que sobre este tema la nueva ley federal del trabajo, es todavía más rígida pues no prevé ni una sola suspensión de la audiencia conciliatoria, fracción V del artículo 876 de la nueva ley federal del trabajo).

Contestación de la demanda.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, hace la siguiente definición: “La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. El acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda. La contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional: Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la cual se ha presentado la demanda, la cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la de la contratación y de la bilateralidad del proceso.

Si, como es lógico, el demandado contesta la demanda, puede asumir diversas posiciones al respecto, que podrían resumirse en la forma siguiente:

- I. Allanarse, que sería tanto como acreditar las prestaciones del actor.
- II. Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda.
- III. Opciones al proceso mediante las excepciones, ya procesales, ya sustanciales. Las primeras serían aquellas en las que el demandado aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; por excepciones sustanciales o de fondo se

atenderán las que se hacen argumentando al tribunal de hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, respecto de la etapa de demanda y excepciones lo siguiente:

- I. El presidente de la Junta exhortará a las partes de nueva cuenta a procurar un arreglo conciliatorio, de no ser posible, el actor procederá a ratificar su demanda.
- II. El actor podrá modificar o ratificar su demanda y, la Junta en ese momento de ser un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hubieren requerido en el acuerdo de admisión (arts. 685-873). De lo anterior se infiere la posibilidad del actor de ejercitar nuevas acciones, modificar o aclarar el escrito inicial de demanda, y como consecuencia de equidad, la audiencia deberá suspenderse a efecto de que el demandado pueda preparar su contestación.

El demandado contestará la demanda.

En su contestación el demandado opondrá las excepciones y defensas que estime pertinentes, debiéndose referir a todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, apercibido que de no hacerlo se tendrá por admitidos.

La ley no exime al demandado la obligación de contestar la demanda, de haberse opuesto la excepción de incompetencia, ya que si la junta se declara competente para continuar

conociendo del juicio, se tendrán por confesados los hechos contenidos en el escrito inicial, por lo que es recomendable en este supuesto, la contestación en forma cautelar.

Las partes podrá replicar y contra replicar una sola vez.

Si el actor es reconvenido podrá contestar inmediatamente o solicitar la suspensión de la audiencia en su estado, la que deberá continuarse dentro de los cinco días siguientes”.

El autor Sergio Ruiz Lugo, al hablar de las excepciones y defensas, pero no hace mayor comentario respecto a la audiencia de demanda y excepciones.

Por su parte el autor Ángel Ascencio Romero, refiere sobre este tópico lo siguiente: “Resulta el interés de la ley para que las artes lleguen a un arreglo conveniente para ambas partes. Si en la fracción II del artículo 876 la Junta interviene para procurar un arreglo conciliatorio, en la fracción I del artículo 878 el presidente de la junta es quien exhorta a las partes para llegar a un arreglo”.

También hace destacar que: “si el actor es el trabajador y ejerció acciones contradictorias, o en la demanda existen defectos que no puede subsanar la junta, sino cumplió con la prevención hecha por la junta al admitir la misma, la ley, en una demostración más de su naturaleza clasista, ordena a la junta que le haga una nueva prevención para que subsane las irregularidades en el acto de la audiencia. Un gran problema de difícil solución lo encontramos en la hipótesis de que el trabajador no asista a esta etapa de la audiencia, Cómo subsanar estas deficiencias si no asiste a esta audiencia- Como nota adicional, hacemos notar que dicho problema sigue subsistiendo en la fracción II del artículo 878 de la nueva ley federal del trabajo, problema que ni siquiera ha sido objeto de análisis por la suprema corte de justicia de la nación, porque no existe precedente al respecto.

Ofrecimiento de pruebas.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos explica que, mediante este acto procesal, el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con el que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones o defensas, es el que corresponde a lo que CARNELUTTI llamaba la disponibilidad de la prueba. Según él, no basta que las pruebas existan, sino que es necesario, además, que las partes y el tribunal dispongan de ellas, es decir, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y la formación de éste.

La ley ofrece como regulación de tal paso procesal una redacción muy sencilla, que expresa que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará en la primera audiencia conforme a las normas siguientes:

- a. el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado presentará las suyas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado.
- b. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.
- c. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII del Título XIV de la LFT.
- d. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, hacen alusión a los pasos de la etapa de ofrecimiento de pruebas contenidas en las fracciones de la I a la V del artículo 880 de la ley federal del trabajo y rematan con el comentario que solo se podrán ofrecer otras pruebas por lo que ve a hechos supervinientes (art. 881 de la ley federal del trabajo).

El procesalista laboral forense, Sergio Ruiz Lugo nos explica sobre el modo de ofrecer las pruebas considerando estas reglas elementales:

Artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 778.- Las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por fin, probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Artículo 780.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

El autor Ángel Ascencio Romero, establece, que el artículo 880 de la ley federal del trabajo en sus cuatro fracciones, y hace las siguientes referencias:

Dice: “La fracción I, de este artículo previene que, en orden, el primero en ofrecer pruebas será el actor, quien hará su ofrecimiento en relación con los hechos controvertidos.

“Cuando el demandado asistió a la etapa de ofrecimiento de pruebas, ofrece sus pruebas después que lo hace el actor, ambos pueden realizar objeciones a las pruebas presentadas por su respectiva contraparte”.

“Como el primero en ofrecer pruebas es el actor, no quiere decir que no pueda ofrecer otras, después de conocer las del demandado. Las partes podrán continuar su respectivo ofrecimiento con el único límite que marca la ley: que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas”.

“Si de la contestación de la demanda se desprenden hechos desconocidos para el actor, podrá solicitar que se suspenda la audiencia para preparar las pruebas que correspondan a su parte en relación con los hechos desconocidos”.

Recepción de pruebas, alegatos y resolución

El tratadista Miguel Bermúdez Cisneros, nos aborda el tema de la segunda audiencia (Ahora tercera bajo la nueva ley federal del trabajo), al comentar lo siguiente:

“La segunda parte dentro del proceso laboral es la audiencia de recepción de pruebas más característica del juicio, tal vez porque en su desarrollo las pruebas se recibirán o desahogarán, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el autor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación.

En esta audiencia tiene lugar un mayor número de situaciones que obligan al tribunal a actuar, a realizar día tras día una función integradora del derecho, ya que es aquí donde la liberalidad tan buscada por el legislador para el proceso laboral deja muchos aspectos sin reglamentar, si se la compra con la regulación que sobre las mismas pruebas existe en otras legislaciones”.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en un comentario escueto, dice lo siguiente: “Concluido el periodo de ofrecimiento de pruebas, la Junta deberá resolver inmediatamente sobre su admisión, a efecto de no entorpecer o dilatar el procedimiento (art. 880)”.

Por su parte el tratadista Ángel Ascencio Romero, establece: “Aunque la fracción IV del artículo 880 establece la obligación de la junta de resolver inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche una vez concluido el ofrecimiento, en la práctica están los llamados acuerdos de reserva. Estos acuerdos de dictan sobre todo en aquellos asuntos en los que ambas partes ofrecen gran cantidad de pruebas, y la junta decide estudiarlas para no cometer errores al decidir las que admita o deseche. El acuerdo correspondiente se notifica de manera personal a ambas partes”.

4.5 Desahogo de pruebas, alegatos y resolución

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, establece:

La audiencia de recepción se celebrara en la fecha y hora que previamente hayan señalado en el acuerdo que la Junta dicte al concluirse la primera audiencia.

Esta fecha deberá ser determinada dentro de los siguientes diez días, según el artículo 883 de la ley federal del trabajo, que a la letra dice: “La junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalara día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona alguna al juicio, y a que solicitud del oferente, con los apercebimientos señalados en esta ley; y dictara las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la Junta considere que no es posible desahogarlas en un sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurándose reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no podrá exceder de 30 días.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, abordan el tema de desahogo de pruebas de la siguiente forma:

a) En el acuerdo de admisión, la Junta deberá señalar fecha para que dentro de los 10 días hábiles siguientes, se celebre la audiencia de desahogo.

b) Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, la cual dictará todas las medidas necesarias para su celebración, como: girar oficios para recabar informes o copias, girar exhortos, requerir la presencia de las partes y personas ajena a juicio, etc.; sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesa, ya que en la práctica se señalan diversas audiencias para el desahogo particular de cada prueba por el cumulo de procedimientos que se ventilan.

c) Cuando la naturaleza de las partes admitidas la Junta considere que no sea posible su desarrollo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalara las diversas fechas en que deban desahogarse, procurando recibir primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de 30 días; no obstante lo anterior, la realidad supera a la norma y el exceso de trabajo impide si estricto cumplimiento (art. 883).

d) La audiencia de desahogo de pruebas deberá desarrollarse conforme a las normas siguientes:

Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas previamente enunciadas y que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado.

Cuando alguna prueba no pueda desahogarse por no estar preparada, la audiencia no se suspenderá para continuarla dentro de 10 días siguientes, imponiendo los medios de apremio necesarios para su debido cumplimiento.

Cuando faltaren por remitirse copias o documentos solicitados por las partes, la audiencia no se suspenderá y la Junta requerirá a la autoridad omisa para que se le proporcione, comunicando lo anterior a su superior jerárquico para que aplique al inferior las sanciones procedentes por su incumplimiento. Las partes podrán solicitar la expedición de requerir oficios recordatorios con objeto de no retardar el procedimiento.

Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos (art. 884), la ley de 1970, en su artículo 770, obligaba a la junta a conceder a las partes un término de 48 horas para presentar por escrito sus alegatos, lo cual es más adecuado que formularlos directamente en la misma audiencia, aunque aparentemente resulta benéfico para la confrontación procesal; sin embargo, realizar un extracto o síntesis del conflicto requiere determinado tiempo para su correcto análisis y reflexión.

El tratadista Ángel Ascencio Romero, refiere: “Al concluir la audiencia de conciliación, demandada y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, la junta, en el mismo acuerdo que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes. Para el efecto se dictarán las medidas necesarias para que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. Así lo establece el artículo 883 de la ley.

Al respecto, Néstor de Buen comenta:

¿Podría planearse la nulidad de esas audiencias celebradas después del plazo legal? Si aplicamos estrictamente la regla legal expresada en el art.8°. Del CC, invocado

supletoriamente (art. 17 LFT) por cuanto expresa un principio general del derecho, sería evidente la nulidad, porque las leyes procesales son de interés público y nulo los actos ejecutados en su contra. Pero dudo que un tribunal, inclusive de amparo, lo declare así.

En nuestra consideración personal, De Buen enfoca equivocadamente la cuestión. En primer lugar, el Derecho común no es supletorio del Derecho Laboral por la autonomía de éste, y en segundo lugar, el argumento anterior ha quedado rebasado por la forma procesal de 1980.

En relación con la audiencia de desahogo de pruebas, el artículo 884 de la ley dispone que se llevara a cabo conforme a las siguientes normas:

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

Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular su alegato.

Cierre de instrucción.

Sobre este tema, el autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos dice: “Concluido el desahogo de las pruebas, y formulados los alegatos de las partes, el secretario certificará que no existen pruebas pendientes de recepción, y el auxiliar declarara cerrada la instrucción y turnara el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes”.

Los tratadistas y coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, escuetamente refieren sobre el cierre de instrucción:” Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, previa certificación del secretario de que no existen pruebas pendientes desahogar, el auxiliar de oficio declarara cerrada la instrucción declarando la conclusión dela actividad procesal de las partes, a fin de que el tribunal dicte el laudo correspondiente”.

El autor Ángel Ascencio Romero, refiere a lo siguiente: “Una vez concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el secretario debe certificar que ya no quedan pruebas pendientes de desahogar, hecho esto, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los 10 días siguientes formulará un proyecto por escrito de resolución en forma de laudo”.

Es decir concuerdan en esencia que el cierre de instrucción es propiamente la terminación de la intervención de las partes en dicho proceso y solo les resta esperar a que sea dictado el laudo correspondiente.

El autor Sergio Ruiz Lugo nada aporta al respecto.

Para el tratadista Miguel Bermúdez Cisneros, establece que el, Laudo proviene de la voz laudo-laude, de laus-laudis, que significa “alabanza”, pero que desde la Edad Media su significado pasó a ser “resolución en árbitros”. Los laudos resuelven el fondo del problema, y en cuanto a los efectos jurídicos que produzcan se pueden clasificar en declaratorios, de condena y constitutivos. Los primeros aclaran el derecho o la situación jurídica controvertida. Los de condena señalan la conducta por seguir con motivo del gallo y los laudos constitutivos fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como en los casos de la sentencia colectiva, titularidad del contrato colectivo o patrón sustituto.

Según el art. 840 de la LFT el laudo contendrá los siguientes requisitos:

- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.

- Nombres, domicilios, de las partes y sus representantes.

- Extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- Enumeración de las pruebas y su debida apreciación.

- Extracto de los alegatos.

- Razones legales de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.

Los puntos resolutivos y conclusiones de la determinación.

Los tratadistas y coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, sobre el tema de Resolución, expone los requisitos del laudo, que es la resolución en si del juicio laboral, en la forma siguiente:

- I. Un extracto de la demanda y contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, reconvencción y contestación a la misma.
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III. Relación de las pruebas admitidas y desahogadas.
- IV. Apreciación en conciencia de la pruebas, señalando los hechos que se consideren probados.
- V. El fundamento y motivación de lo alegado y probado.
- VI. Los puntos resolutivos (art. 885). Toda resolución deberá estar suficientemente fundada y motivada, conforme a los artículos 14 y 16 de nuestra carta magna”.

“Audiencia de discusión y votación del proyecto.

El presidente de la junta citara a los representantes que la integran a una audiencia en la que se discutirá y votara el proyecto de dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al termino fijado, o después de haberse desahogado las diligencias que hubiesen propuesto, en la que:

- Se dará lectura al proyecto de la resolución, a los alegatos y además observaciones de las partes.
- Se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- Finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarara el resultado (arts. 887 y 888). Si el proyecto se aprueba sin adiciones o modificaciones se elevara a la categoría de laudo, procediendo a firmarlo de inmediato. De existir objeciones o votos particularmente de los miembros de la Junta el secretario procederá a redactarlo de nueva cuenta conforme a lo aprobado.

“Engrosas significa adherir, adjuntar, anexas o pegar físicamente a los autos la resolución.”

Engrosando o anexando el Laudo al expediente, el secretario recabara las firmas de los miembros de la junta que hayan votado el negocio, turnándolo al actuario correspondiente para que proceda a notificarlo personalmente a las partes”.

El tratadista Sergio Ruiz Lugo, nada refiere sobre este tópico.

Mas específico, el autor Ángel Ascencio Ruiz, nos precisa todo el ritual que habrá de realizarse para llegar al dictado del laudo y notificación del mismo, para con ello, dar por terminado lo que sería propiamente el juicio laboral ordinario, y nos señala que, el artículo 886 dispone que del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará copia a cada uno de los miembros de la Junta; cualquiera de ellos, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido copia del proyecto, podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. También señalará día y hora para el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas, dentro de un término de ocho días.

Como ya lo señalamos, este artículo se contradice con lo establecido en el anterior, el cual dispone que una vez que el secretario certifique que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo. Si se supone que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, ¿a qué se refiere la ley cuando hace mención a “aquellas pruebas que no se llevaron a cabo”?

Con indiscutible mejor técnica, la ley de 1931 hacía referencia a la “instrucción para mejor proveer” y ya autorizaba la práctica de diligencias que juzgasen convenientes” para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las

partes” durante la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo, lo cual para Néstor de Buen evidentemente es un contrasentido.

Para Néstor de Buen:

“A esa tarea se denomina “engrose”, y tiene cierta semejanza con “engrosar” que significa hacer gruesa y más corpulenta una cosa o darle espesor o crasitud.

Pallares, con mayor claridad, define el acto de engrosar como:

Agregar, a los puntos resolutivos ya formulados, la exposición de los fundamentos de hecho y de derecho que les sirven de apoyo, y el proemio del fallo.

NOTIFICACIÓN DEL LAUDO A LAS PARTES.

Una vez engrosado el laudo, el secretario recogerá las firmas de los miembros de la junta que votaron el negocio y turnará el expediente al actuario, para que le de inmediato notifique el laudo a las partes. Esta notificación debe ser de manera personal, como lo dispone la fracción VIII del artículo 742.

Proyecto de Laudo.

El tratadista Miguel Bermúdez Cisneros, encontramos que: “El laudo se hace con los elementos resultantes del desahogo probatorio y, en fin, de toda la secuencia del juicio, la cual se concentra en un documento clave en el proceso que se conoce con el nombre de proyecto de resolución, y que realiza el secretario de acuerdos de la Junta, funcionario que ha estado presente durante toda la secuencia del juicio, desde los primeros intentos conciliatorios de las partes hasta el desahogo de todas las pruebas; además para la elaboración de dicho documento cuenta con el apoyo documental del expediente en donde se recopilan todas las constancias judiciales del caso.

Auto Por el cual se eleva a laudo Definitivo, el proyecto de Laudo, su concepto.

Proyecto de resolución.

Según el autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos matiza el tema de Proyecto de Resolución y nos indica: “Elaborado este documento, que como ya dijimos recibe el nombre de proyecto de resolución, se cita a los integrantes de la Junta: presidente y representantes del capital y del trabajo a una reunión de discusión y votación de dicho proyecto.

4.6 Procedimientos en conflictos individuales y colectivos

CONCEPTO

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el resultado del desequilibrio entre los factores de la producción y, cuyo procedimiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo.

Este procedimiento constituye una opción contenciosa de la negociación colectiva (huelga), ya que sus finalidades son idénticas aunque las vías son diferentes.

Al presentarse la solicitud, deberán anexarse los siguientes elementos:

1. Estados financieros y económicos de la empresa.
2. Relación de trabajadores, indicando sus nombres, salarios y antigüedades generadas.
3. Peritaje de la situación económica de la empresa.
4. Las pruebas conducentes en general y,

5. Copias suficientes para correr traslado a la contraparte. La Junta citará a una audiencia dentro de los cinco días siguientes a la fecha de presentación de la demanda, que se desarrollará de la siguiente forma:

- Si no concurre el promovente se le tendrá por desistido
- Si no concurre la contraparte se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.
- De concurrir el promovente, ratificará su escrito inicial de demanda.
- La Junta propondrá un arreglo conciliatorio.
- Si las partes celebran convenio, aprobado por la Junta, surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado y se dará por terminado el conflicto.
- Ante la ausencia de un arreglo conciliatorio se continuará la audiencia en su etapa de pruebas y alegatos, de existir probanzas que no se desahoguen por su propia naturaleza se señalará día y hora para su desahogo.
- La Junta en la audiencia, señalará tres peritos por lo menos, para que investiguen las causas que originaron el conflicto, otorgándoles un término de 30 días para emitir su dictamen en el que deberán proponer una fórmula de solución, sin perjuicio de que las partes puedan nombrar su propio perito para que asociado con los nombrados por la Junta o en lo individual rindan el estudio requerido.
- Los trabajadores y patrones podrán designar sus comisiones respectivas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos y les indiquen las observaciones y sugerencias que estimen pertinentes.

La Junta en su fallo, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, podrá resolver lo siguiente:

1. Aumentar o disminuir el personal.
2. Aumentar o disminuir la jornada de trabajo.
3. Aumentar o disminuir la semana de trabajo.
4. Aumentar o disminuir los salarios.
5. En general, modificar las condiciones de trabajo. Engrosado el laudo o "sentencia económica colectiva" que crea condiciones nuevas de trabajo, y una vez recabadas las firmas de los representantes que votaron en el negocio, se turnará el expediente al actuario para que de inmediato lo notifique personalmente a las partes.

La resolución produce los efectos de un laudo, bajo la forma de sentencia económica colectiva, por lo que es improcedente el amparo de fondo, por referirse a condiciones económicas y no jurídicas, en todo caso, sería procedente por indebida apreciación o por violaciones de procedimiento.

En suma, las Juntas mediante este inoperante procedimiento, no se contraen a expresar el derecho, sino que crean la solución aplicable al caso concreto. Las conquistas laborales, por su carácter irreversible deben prevalecer; sin embargo, ante el cierre definitivo de la fuente de trabajo deben modificarse, adecuándolas a las circunstancias económicas de las empresas que se traducen en su propio bien. En la parte correspondiente al derecho colectivo tratamos el derecho de huelga, comentamos que se abordaría en esta parte de la obra. El

procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, que debería reunir los siguientes requisitos: será un escrito dirigido al patrón, en el cual se formularan las peticiones concretas, se anunciará el propósito de los trabajadores de ir a la huelga si sus peticiones no son satisfechas y se señalaran el día y la hora en la que se suspenderán las labores.

El documento se presentará por duplicado ante la junta de conciliación y arbitraje, la que, dentro de un término de 48 horas y bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar una copia del escrito al patrón. Esta notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes del cargo. El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para interrumpirlas. La huelga en si causa un notorio deterioro en la economía, pero este daño se hace más notable cuando la huelga afecta a los servicios públicos. Por este motivo, se prevén que se consideraran servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los que se relacionen con la energía eléctrica, limpieza, aprovechamiento y distribución de aguas, los sanitarios, los de hospitales y los de cementerios, así como los de alimentación cuando estos se refieran a artículos de primera necesidad, y siempre que se afecten a una

4.7 Procedimientos de huelga

En la parte correspondiente al derecho colectivo tratamos el derecho de huelga, comentamos que se abordaría en esta parte de la obra. El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, que debería reunir los siguientes requisitos: será un escrito dirigido al patrón, en el cual se formularan las peticiones concretas, se anunciará el propósito de los trabajadores de ir a la huelga si sus peticiones no son satisfechas y se señalaran el día y la hora en la que se suspenderán las labores.

El documento se presentará por duplicado ante la junta de conciliación y arbitraje, la que, dentro de un término de 48 horas y bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar una copia del escrito al patrón. Esta notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes del cargo. El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para interrumpirlas. La huelga en si causa un notorio deterioro en la economía, pero este daño se hace más notable cuando la huelga afecta a los servicios públicos. Por este motivo, se prevén que se consideraran servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los que se relacionen con la energía eléctrica, limpieza, aprovechamiento y distribución de aguas, los sanitarios, los de hospitales y los de cementerios, así como los de alimentación cuando estos se refieran a artículos de primera necesidad, y siempre que se afecten a una rama completa de servicios.

En estos casos es necesario señalar que los avisos de suspensión de labores deberán efectuarse con 10 días de anticipación.

No se dará trámite a ningún emplazamiento de huelga cuando este no se formule por escrito y por duplicado ante la Junta de conciliación y arbitraje y con el aviso de suspensión de labores dentro de los términos señalados. Tampoco si el pliego lo presenta un sindicato que no sea titular del contrato colectivo del trabajo o cuando trate de exigirse en el la firma de un contrato colectivo a pesar de que ya exista otro depositado ante la Junta. Además, se establece como una obligación del presidente de la junta que, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento, se cerciore de lo anterior y ordene la certificación correspondiente. Su resolución deberá notificarse al promovente. Por otra parte, el efecto de la notificación hecha por la actividad laboral al patrón emplazado será convertirlo en depositario de la empresa por todo el término del aviso. Además, tendrá la obligación procesal de que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación presente su contestación ante la Junta. Así mismo causará un efecto de derivado, como suspender cualquier clase de

ejecución de sentencia sobre bienes de la empresa. Al respecto existen cuatro casos de excepción:

Las ejecuciones tendientes a asegurar indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, como un límite de cuantía al equivalente de dos años de salario del trabajador

Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social

Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto Nacional de la Vivienda

Los demás créditos fiscales, con la aclaración de que siempre serán preferentes los créditos de los trabajadores sobre los créditos a que se refieren las fracs. II,III,IV del art. 924 de la LFT.

En relación con los efectos de las notificaciones, varían en cuanto al principio general que sostiene a la ley, ya que en los casos de huelga las notificaciones y citaciones surtirán efecto desde el día y la hora en que se realicen. En este procedimiento todos los días y todas las horas serán hábiles, con lo que queda comprobado el interés de urgencia de la autoridad en solucionar el conflicto.

La acumulación de los votos a favor establecerá un laudo aprobado por mayoría o, en su caso, si el proyecto fuere aprobado por los tres juzgadores integrantes de la Junta, resultará un laudo por unanimidad. Acto seguido, se procede a la elaboración definitiva del laudo.

Según el art. 840 de la LFT el laudo contendrá los siguientes requisitos:

- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- Nombres, domicilios, de las partes y sus representantes.
- Extracto de la demanda y sus contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- Enumeración de las pruebas y su debida apreciación.
- Extracto de los alegatos.
- Razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.

4.8 Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación.

Si en los conflictos individuales la conciliación se convierte en la solución más conveniente, en los conflictos que implican intereses colectivos, como en los casos de huelga, lo es con mayor razón, por existir un tercer factor, más interesado en la solución del problema, que es el interés público para tal efecto, la Ley Federal Del Trabajo fija, en los casos de huelga, una audiencia de avenimiento, con la finalidad de tratar de conciliar a las partes en conflicto. Para que dicha audiencia goce de efectividad, la presencia de las partes es una necesidad imperiosa.

La autoridad laboral cuenta con las correspondientes medidas para asegurar la asistencia de dichas partes; si los trabajadores no concurren a la audiencia de avenimiento, no correrá el término para la suspensión de labores. El presidente de la junta podrá usar los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de avenimiento. Durante la audiencia las partes se sujetarán al procedimiento conciliatorio previsto para la Junta.

Se estipula que para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se requiera la presencia del presidente de la junta, quien debe intervenir personalmente para resolver los casos de falta de personalidad, en competencia, declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga, así como para los casos previstos en los art. 469, 923 y 935.

Dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, los trabajadores y los patronos o terceros interesados podrán solicitar que la junta declare la inexistencia de la huelga, ya sea por alguna de las causas señaladas en el art. 459, o bien por no haber cumplido con los requisitos de forma previstos e el art. 920 de la ley. Esta solicitud de inexistencia debe realizarse por escrito, con las copias necesarias para correos traslado. En el escrito deberán exponerse concretamente las causas y fundamentos de la solicitud, que no podrán ser variados en el curso de la tramitación de la inexistencia.

Dentro de la fase cognoscitiva del procedimiento, la junta citará una audiencia que deberá celebrarse dentro de los 5 días siguientes, en la cual se oír a las partes y se les recibirán las pruebas que deseen ofrecer, que serán decepcionadas en la misma audiencia. Todo esto dejará procesalmente preparado al tribunal para que dentro de las 24 horas siguientes resuelva sobre la existencia o inexistencia del estado de huelga.

En cuanto a la ilicitud de la huelga, igualmente se tramitará mediante solicitud escrita, efectuada por la parte interesada, con la copia correspondiente para el traslado a la contraparte. Igual que en el caso de la inexistencia, se citará a una audiencia de ofrecimiento

y recepción de pruebas, la que debería celebrarse dentro de un término mayor de 5 días. Las pruebas aportadas en este procedimiento deberán ser las relacionadas con los argumentos de ilicitud aducidos por el promovente. Después de recepcionar tales pruebas, y debidamente analizadas, se dictará la solución.

En estos casos de huelga, antes de la suspensión de los trabajos, la Junta, con audiencia de las partes, fijará, en el caso especial en que la suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y material primas, la reanudación de labores de un número de huelguistas se nieguen a prestar estos servicios que han sido aprobados por la Junta, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, y si para la prestación de estos servicios se requiere el auxilio de la fuerza pública, la Junta podrá solicitarlo.

El conflicto de huelga, de acuerdo con nuestra legislación, cae dentro del campo del arbitraje cuando así lo solicitan los trabajadores; dicho en otras palabras, es cuyo caso deberán seguir o bien el procedimiento ordinario que señala la Ley Federal del Trabajo, o el procedimiento señalado para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Una consecuencia de este procedimiento es que si en el laudo dictado por la junta resulta que los motivos de huelga son imputables al patrón, el tribunal condenará a este a las peticiones de los trabajadores que sean procedentes. Además, claro está, del pago de los salarios caídos de los días de haya durado el conflicto.

El contrato-ley es una institución especial dentro de la temática de los contratos laborales, y esta especialidad se transmite al área del procedimiento en la huelga que afecte a las empresas obligadas a este tipo de contratación.

Por eso, la ley prevé que si la huelga tiene por objeto la revisión del contrato y en ley, los sindicatos coaligados presentarán el escrito de emplazamiento de huelga con una copia para cada uno de los patrones que vayan a ser emplazados. Estos documentos se presentarán ante la Junta o ante las autoridades mencionadas en la ley.

Si el escrito de emplazamiento se presenta ante la Junta, el presidente de esta, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones afectados copia del escrito de emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes a su recibo. Dentro de esas mismas 24 horas girará los exhortos necesarios, los cuales, a su vez, deberán ser diligenciados por la autoridad receptora en un término idéntico de 24 horas y deben regresar por esta misma autoridad, también dentro de un plazo de 24 horas.

Nos llama la atención, que el autor considere el procedimiento de huelga dentro de los procedimientos especiales, porque ese es un trámite que si plantea un conflicto de trascendencia superior incluso a los juicios ordinarios, dado que, entre sus repercusiones, está el de paralizar casi en su totalidad y en su totalidad posterior, las actividades de una empresa; pero quede esa reflexión como referencia.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Moreno, nos dan la definición general sobre este tema: “Los procedimientos especiales tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador o por que las causas que lo origina afectan la estabilidad o subsistencias de las empresas siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso”.

“Como que el anterior concepto, nos ilustra muy bien la finalidad de las causas y formas en que se exponen dichos procedimientos especiales por los restantes autores aquí invocados.”

“El autor Ángel Ascencio Romero, establece que en: La Ley Federal del Trabajo de 1970 introdujo, por primera vez, los procedimientos especiales de un capítulo específico, y en su exposición de motivos explicaba la medida:

Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a788.

Asuntos que se resuelven mediante procedimientos especiales. El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo invoca los artículos reguladores de todos aquellos asuntos que, por su naturaleza, deben ser tramitados en el procedimiento especial. Conflictos de trabajo como los siguientes:

El relativo a las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas (art.5º., fracción III).

El relativo al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana (art. 28, fracción III).

El relativo a las habitaciones dadas en renta por el patrón a sus trabajadores (art. 151).

El relativo a los conflictos derivados del reclamo de las reglas concernientes a capacitación y adiestramiento (art. 153, fracción X).

El relativo a la discrepancia de la comisión mixta en la resolución relativa a la determinación de la antigüedad de los trabajadores (art. 158).

El relativo al pago de la prima de antigüedad (art.162).

El relativo a la repatriación o traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques (art. 204, fracción IX).

El relativo a la repatriación de los trabajadores de los buques y al pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se tienen por terminadas las relaciones laborales (art. 209, fracción V).

El relativo a la determinación de las bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga (art.210).

El relativo al pago de los miembros de las tripulaciones aeronáuticas de traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación, en caso de que se destruya o se inutilice la aeronave (art.236, fracciones II y III).

Bibliografía básica y complementaria:

- Cueva Mario de la, El nuevo derecho del trabajo, 17 y 11 Edición, Editorial Porrúa, 1999.
- De buen L. Néstor, Derecho individual del trabajo, Décima Edición, Editorial Porrúa, 2000.
- Santos azuela, Héctor, Elementos del derecho del trabajo, México, Editorial Porrúa, 1994.
- Ley federal del trabajo, Editorial Trillas.
- <http://www.buenderecho.com/apuntes-de-derecho-procesal-del-trabajo.html>
- <https://mexico.leyderecho.org/juntas-de-conciliacion-y-arbitraje/>
- http://ual.dyndns.org/biblioteca/Derecho_Procesal_Trabajo/Pdf/Unidad_05.pdf