

LOS CONFLICTOS LABORALES

Conflictos: choque o controversia sobre algo. Guillermo Cabanelas dice que es para designar posiciones antagónicas y en la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional, se menciona como sinónimo de conflicto, la diferencia entre Capital y el Trabajo.

Desde el punto de vista legal, es el hecho real o aparente que exige una solución jurisdiccional.

Conflictos Laborales

Krotschin Ernesto. Las controversias que naden de una relación de derecho laboral de cualquier tipo en el sentido más amplio. Así pueden darse conflictos entre los trabajadores, entre los trabajadores y los patrones, entre sindicatos y trabajadores y más entre el sindicato y el Estado.

CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Para Néstor del Buen los conflictos laborales se clasifican en:

Los obrero patronales consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral. Se trata de una relación laboral ya constituida, como ejemplo son los casos de modificación, suspensión o rescisión de un contrato de trabajo, pero también pueden preceder a su nacimiento, por ejemplo, el trabajo pretende ser contratado con base a los derechos de preferencia (Art. 154 al 157 L.F.T.).

Individual de carácter jurídico

Cuando se hace referencia a lo individual en realidad se quiere decir que el interés en juego puede ser de un trabajador o de varios trabajadores o inclusive de todos los trabajadores de una empresa, estos juicios se tramitan por la vía ordinaria, que son los que tienen mayor alcance y está regulado en sus diferentes etapas (Art. 870–891 L.F.T.)

Individuales de carácter económico

La naturaleza económica de un conflicto determina que está en juego la fijación de nuevas condiciones de trabajo (Art. 57 L.F.T.) y se realiza por medio de juicio ordinario.

Colectivos de carácter jurídico

Este concepto es difícil sobre todo por que no se le da un tratamiento preciso ya que en realidad lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino con un valor en sí mismo, lo característico de este tipo de conflictos colectivos es que se trata de un interés que solo puede ser definido por el propio grupo y no por los individuos que lo integran, se resuelven a través de juicios ordinarios y el derecho le corresponde a un grupo colectivo, pero también lo tiene cada uno en lo individual, por ejemplo la demanda de un sindicato para que se declare que otro sindicato debe sufrir la cancelación de su registro.

Colectivos de carácter económico

Como ya se trataron los conceptos jurídico y económicos, sólo es necesario agregar que la fijación de las condiciones o derechos de trabajo pueden ser en beneficio de los trabajadores y de los patrones.

B) Inter–obreros

Siempre son individuales y derivan de una cuestión de preferencia, consiste en que se otorgue un puesto de mejor jerarquía y remuneración o de igual o mejores. Derivan del desarrollo de la empresa, por ejemplo en el caso de ocupación de una vacante o de un puesto de nueva creación. Una característica es que éste conflicto debe recaer en un patrón o en un sindicato e inclusive en ambos. Generalmente los juicios que se entablan exigen la participación de la empresa o de el sindicato que son quiénes deben reconocer esa preferencia.

C) Inter-sindicales

Son conflictos entre sindicatos y se reducen a dos tipos: uno, reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o la admisión de un contrato Ley con apoyo en los artículos 389 y 418 de la L.F.T.. Dos, la demanda que un sindicato puede intentar para que se declare que otro sindicato, el demandado debe sufrir la cancelación de su registro por dejar de tener los requisitos legales según el artículo 369 de la L.F.T., éste tipo de conflictos son de carácter jurídico colectivos.

D) Inter– patronales

La posibilidad e que puedan darse éste tipo de conflictos en los tribunales laborales sin la presencia de un interés obrero es escasa por que cualquier dificultad inter–patronal derivada de un fenómeno laboral de sustitución tendría que ventilarse ante los tribunales civiles

E) Entre trabajadores y sindicatos

En los estatutos sindicales se establecen los motivos y las causas así como los procedimientos de expulsión de sus miembros y también las medidas colectivas que se aplican para los agremiados al existir dentro de una empresa un conflicto colectivo de trabajo en él. Se pueden pactar la cláusula de exclusión.

F) Entre sindicatos y el Estado

Un conflicto de naturaleza laboral que se produce por consecuencia de la obligación prevista en la ley, donde se establece que los sindicatos deben cumplir con la obligación de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dirección General del Registro de Asociaciones S.T.P.S., sindicatos federales.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje, sindicatos locales.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sindicatos que pertenecen a los trabajadores al servicio del Estado.

La negativa o reiterado silencio constituyen actos de autoridad que pueden originar algún conflicto entre el sindicato y el Estado por medio del juicio de garantías (Amparo).

Derecho procesal del trabajo.– es la rama de la ciencia del derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y regulación a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo, las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y sindicatos y motivo de las relaciones laborales.

PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- Publicidad
- Gratuidad
- Inmediatez
- Oralidad predominante

- Inicio a petición o instancia de parte

Alberto Trueba Urbina, los principios del trabajo son:

- 1.– Dispositivo.– por que éste indica como se debe hacer tal o cual cosa y como debe hacerse.
- 2.– Informalista.– ésta en virtud de que no se exige o requiere forma alguna.
- 3.– Oralidad.– se refiere a que en la mayoría de las actuaciones se llevan de manera oral teniendo como única parte escrita la demanda y el laudo.
- 4.– Publicidad.– el juicio puede llegar a tener la presencia de otras personas por tener carácter público.
- 5.– Concentración.– éste se refiere a que todos los asuntos pueden ser llamados en una sola audiencia (trifásica).
- 6.– Apreciación de las pruebas.– a conciencia la valoración de las pruebas.

En el artículo 685 al 688 de la L.F.T. se encuentran los principios de l derecho procesal del trabajo:

1. Publicidad
2. Gratuidad (deberá ser gratuito en virtud de que la junta es quién pone a su disposición sus facultades de manera gratuita).
3. inmediatez (existe jurisprudencia de que establece un término de 3 a 4 meses según la carga de trabajo de las juntas).

La justicia en materia laboral debe ser pronta y expedita es por ello que se propone la presencia de una audiencia trifásica en la que se admite la demanda, se presenten las pruebas y se admitan las mismas(a la audiencia se conoce con el nombre de audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas),.

- 4.– Oralidad.– este principio a diferencia de otros procedimientos ya que casi nada es por escrito excepto la demanda y el laudo.

5.– Instancia de parte

6.– Tutela o beneficio del trabajador.– éste se refiere a que el trabajador se ve beneficiado en su defensa siendo que se da por entendido que la mayoría de las ocasiones el patrón cuenta con recursos para contratar servicios jurídicos, en tanto que el trabajador tiene la posibilidad de que las acciones y las disposiciones omitidas por éste, lleguen a ser subsanadas por las Juntas, reflejándose dicha autoridad en las siguientes acciones:

- La inclusión de prestaciones que no reclame el actor.
- El ejercicio de oficio de las acciones no intentadas que resulten de los hechos expuestos por el trabajador.
- La excepción al trabajador de la carga de la prueba y su desplazamiento hacia el patrón quién sufre la carga de la prueba debiendo de exhibir los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación de conservarlas.
- Imposición General al patrón de carga de la prueba.

7.– Facultad de las juntas

8.- Informalidad

9.- Auxilio de las demás autoridades en materia laboral.

DE LAS COMPARCENCIAS Y ESCRITOS

En el derecho procesal del trabajo se dan tanto los escritos y las comparecencias, no obstante que se trate de un procedimiento oral .

Los escritos son la demanda y el laudo, el ofrecimiento de pruebas puede ser oral o escrita al igual que los alegatos.

NOTIFICACIONES

Notificar es informar algo. La Ley utiliza como sinónimo el vocablo citar y lo hace en relación a la comunicación que debe hacerse al representante legal del demandado, al actor, también a quiénes tengan que rendir su confesión y a los testigos, reservando la expresión notificación para dar a conocer a una persona la existencia de un acuerdo de la autoridad dictado en el juicio.

La ley utiliza la palabra emplazamiento en el sentido de la primera notificación, que es cuando se llama al demandado para establecer la relación procesal, dándole a conocer la demanda y advirtiéndole con los apercibimientos consiguientes, que deberá acudir a la audiencia inicial.

Por notificación se entiende el acto de hacer saber jurídicamente alguna providencia para que la noticia dada a conocer a la parte que se le notifique repare perjuicio en las diligencias que se deban practicar, o bien para que se le corra un término.

Todo emplazamiento es una notificación, pero no toda notificación es un emplazamiento.

Hay dos tipos de notificaciones:

- La subjetiva, se hace a una persona física o moral en atención a su propia identidad. Ésta notificación debe practicarse en el domicilio señalado en la demanda, tanto al actor como al demandado.
- La adjetiva, se hace cuando el actor ignora el nombre del patrón o la denominación social de la empresa donde labora.

Las clases de notificaciones que se realizan en materia laboral:

- Por Estrado o Boletín
- Notificación personal o personales.

La Notificación Genérica es la que se hace por estrado o boletín, son las de menor importancia; las notificaciones personales están establecidas en el Art. 742 de la L.F.T.

Reglas en las Notificaciones: examen

- identificación del domicilio
- identificación de la persona física
- si es persona moral la persona que reside la notificación debe ser el representante legal.
- Citatorio para esperar al actuario al siguiente día a una hora determinada en el caso de no encontrarse al que se debe notificar.
- La práctica de la diligencia con cualquier persona que estuviere presente o dejar el instrumento en la puerta

con copia de la resolución, en el caso de que en el domicilio se negaran a recibir la notificación.

REQUISITOS DE LAS NOTIFICACIONES

La Ley Federal del Trabajo hace referencia a los requisitos mínimos:

- lugar, día y hora en que se practique la notificación (Art. 751)
- el numero del expediente
- El nombre de las partes
- El nombre y domicilio de la(s) persona(s) que deba(n) ser notificada(s)
- Copia autorizada de la resolución, que se anexara a la cedula

EFFECTOS DE LAS NOTIFICACIONES (ART. 747)

Surtirá efecto las notificaciones de la siguiente manera.

I.– Las personales el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo la disposición en contrario en la Ley.

II.– las demás surtirán efecto al día siguiente de su publicación en el boletín o en los estrados de las Juntas.

Art. 742. Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las juntas de conciliación y arbitraje en los expedientes que les remitan otras juntas;
- III. La resolución en que la junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta ley; y
- XII. En casos urgentes o cuando concurran circunstancias especiales a juicio de la junta.

Trova Urbina dice que existe una diferencia entre lo que es un termino y plazo, para el termino son ciertos espacios de tiempo que se fijan para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras y, el define plazo como que son los espacios de tiempo que generalmente se fijan para la ejecución de

actos procesales unilaterales.

Otra definición. Término es el espacio de tiempo que media para la realización de un acto procesal, y plazo es el espacio de tiempo en que efectiva y validamente se pueda realizar un acto procesal.

En la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna diferencia entre término y plazo, ya que las Ley solo hace referencia a los términos aunque en algunas ocasiones se haga referencia a un determinado plazo.

Entiendo por término como aquellos determinados espacios de tiempos señalados para el ejercicio de un acto procesal.

Los términos se establecen en materia laboral del Art. 733 al Art. 738 de la Ley Federal del Trabajo.

TÉRMINOS MAXIMOS PARA LA AUTORIDAD LABORAL

- 24 horas a partir de la recepción del escrito inicial de la demanda para dictar el acuerdo de admisión y el señalamiento de la fecha para celebrar la audiencia.
- la formulación por parte del auxiliar del proyecto de resolución en forma del laudo, en el término de diez días en que quede cerrada la instrucción.
- el de la solicitud de los representantes de la junta para una mayor instrucción para mejor proveer la cual deberá solicitarse en cinco días
- el plazo o término a 48 horas para comunicarse al patrón el emplazamiento a huelga.
- respecto a la resolución del incidente respecto de la inexistencia de la huelga que deberá dictarse dentro de las 24 hrs. Siguientes a la recepción de las pruebas.

TÉRMINOS MÁXIMOS PARA LAS PARTES

- El plazo genérico que se tiene para realizar un derecho o practicar algún acto, es de 3 días hábiles (Art. 735 L.F.T.).
- La corrección para las irregularidades es la demanda que advierten las Juntas, siendo de 3 días (Art. 873 L.F.T.).
- 48 hrs. Contestación del emplazamiento a huelga (art. 122 L.F.T.).
- 72 hrs. Para promover la declaración de inexistencia de la huelga.

TÉRMINOS MÍNIMOS PARA LA AUTORIDAD

- Anticipación de 24 hrs. Entre una notificación y el día que ha de celebrarse alguna diligencia salvo que la ley disponga lo contrario, conforme al art. 748 L.F.T.
- Como disposición en contrario a lo establecido en el Art. 928 fr. II señala que en materia de huelga no se aplicarán las reglas generales respecto de los términos para hacer notificaciones, licitaciones, teniendo que las notificaciones surtirán efecto desde el día y hora en que quedan hechas.
- 10 días hábiles para emplazar a juicio y celebrar la audiencia inicial.

TÉRMINOS MÍNIMOS PARA LAS PARTES

- Huelga, 6 días para suspender el trabajo cuando se emplace a huelga, tratándose de empresa de servicios particulares y 10 días de anticipación para suspender los trabajos cuando se emplace a huelga por parte de una empresa que preste servicios públicos (días naturales).

PLAZOS QUE SIRVE PARA REALIZAR UN ACTO PROCESAL

Para computar los términos en materia procesal los términos se computarán por 30 días naturales y los días

hábiles se consideran de 24 hrs. Naturales contadas las horas a partir de las 0 hasta las 24 hrs. Salvo disposición en contrario en la ley. El cómputo de los meses se establece como un margen corto de días que no empezarán a correr o a transcurrir si no a partir de las 24hrs del día, salvo en los casos de huelga en que las notificaciones surten efectos desde el día y hora en que quedan hechas.

La regla general en cuanto a términos es la que se prevé art. 733 L.F.T. mismo que indica que éste empezará a correr al día siguiente en que surte efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

La ley prevé algunas causas específicas en la suspensión del procedimiento particularmente en los casos en que se trató el incidente de previo y especial pronunciamiento y en los casos de imposibilidad física de asistencia a las Juntas.

También debe considerarse como motivo de interrupción la resolución afirmativa de una cuestión de incompetencia, con base a lo que establece el art. 706 L.F.T. que señala que es nulo y todo lo actuado ante la Junta incompetente salvo el acto de admisión de la demanda y lo que disponen los artículos 704 y 928 fr. V, o en su caso cuando se haya celebrado convenio que ponga fin a la controversia en el periodo de conciliación.

Preclusión.– se establece que transcurrido los términos que se establecen a las partes se tiene perdido el derecho que debieren ejercitar sin necesidad de causar rebeldía (art. 738 L.F.T.)

Día y horas hábiles

En huelga todos los días y horas son hábiles.

PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

La L.F.T. por regla general utiliza la denominación partes cuando se refiere a ambos pretendientes en el proceso laboral, es decir, tanto al actor como al demandado, esto cuando alude a cada uno de ellos y también a aquéllas personas que concurren al proceso en función de un interés distinto, las denominan terceros.

Con forme al art. 786 L.F.T. se establece que toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o bien tenga documentos, los cuáles puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad está obligado a aportarlos cuando así sea requerido por la Junta correspondiente.

El principio de dualidad de las partes se refiere a que en todo procedimiento sólo debe haber dos partes y no más y se trata de una exigencia abstracta que es válida incluso en los procesos en rebeldía y que no se afecta por el hecho de que se produzca la denominada pluralidad de partes. En rigor sólo significa que alguna o ambas partes están integrados por varios sujetos.

En materia laboral no existe el principio de igualdad de las partes, la tutela ejercida desde el perfeccionamiento de la demanda por la Junta y la descarga de la prueba en beneficio del trabajador (actor) y en perjuicio del demandado (patrón), colocan a las partes en una evidente desigualdad en el procedimiento. Aún cuando el objetivo consiste en que en la etapa en que deba dictarse el laudo, esa tutela permite una igualdad final anterior a la resolución que concluye el juicio y en cuyo dictado las juntas deben ser absolutamente imparciales. Art. 689 L.F.T.

CAPACIDAD PARA SER PARTE

Para que una parte intervenga debe tener capacidad, la regla general aparece en el artículo 689 L.F.T. el cual establece que son parte en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten el interés jurídico en el proceso y ejerçiten acciones u opongan excepciones.

En el ámbito específico de las relaciones laborales al cuál se refiere el apartado A del artículo 123 Constitucional no son parte de esas relaciones ni los Municipios ni la Nación y tampoco los Estados ya que éstos quedan sujetos al régimen especial del apartado B y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo lo anterior no quiere decir que no puedan ser partes en la relación procesal en su condición de autoridad responsable, tal como se encuentra previsto en la Ley de Amparo.

Fuera de estas entidades todas las personas morales pueden ser parte en un proceso laboral.,

PRESENCIA Y AUSENCIA DE LAS PARTES

No puede existir un proceso sin dos partes lo cuál uno no significa que las partes deban estar físicamente en el desarrollo de todo el proceso, es decir las partes no tienen que estar necesariamente en el proceso.

Cuando las partes acuden al proceso se habla de comparecencia y es un hecho que esta situación se puede dar en cualquier etapa del procedimiento, si bien al darse una comparecencia tardía esto tendría como consecuencia la pérdida de un derecho que no se ejercerá con oportunidad. Tal es el caso que el actor no pueda modificar o ampliar su demanda. Que el demandado no de contestación a la misma o que tampoco pueda reconvenir, así como también que tanto uno como el otro no pueda ofrecer sus pruebas ni tampoco objetar las de la contraparte, o que finalmente no puedan producir sus alegatos.

ARTICULO 713. En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley.

REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES

La representación es una institución jurídica en virtud de la cuál los actos reclamados por una persona surte sus efectos entre la persona y el patrimonio de otro, la representación en consecuencia puede derivar en los siguientes casos:

- Disposición legal de un hecho jurídico, por ejemplo la patria potestad.
- La representación cuando deriva de una disposición legal y de un acto jurídico, por ejemplo la tutela testamentaria.
- Por disposición legal y un acto jurisdiccional de la tutela legítima ya que el nombramiento se hace mediante los jueces familiares o de lo familiar.
- Por una disposición legal y un acto administrativo, en éste caso se da conforme al referente por el art. 691 L.F.T., cuando autoriza a la Procuraduría Para la Defensa de los Trabajadores, cuando ésta designa representante de los menores de 16 años.
- Mediante acto convencional, consiste en los acuerdos que son tomados por los socios de una sociedad (persona moral), por ejemplo en la Ley de Sociedades Mercantiles se establece que los socios deberán designar a uno o varios mandatarios al momento de la constitución de la misma, o bien posteriormente quienes tendrán el carácter de administradores, siendo dos o más quienes formen el consejo de administración.

Por acto convencional, pueden revestirse cosas distintas en el caso del otorgamiento de un mandato general o especial.

- Una disposición de la ley dictada con carácter de social, la cuál atribuye la representación a determinados sujetos independientemente de que tengan o no una representación originada por un mandato y solo por el puesto que ocupan en una determinada empresa (art. 11 L.F.T.).

LA REPRESENTACIÓN LABORAL

Art. 642 L.F.T., manifiesta que la representación puede ser otorgada de varias maneras y va a autorizar a las partes a que comparezcan a juicio de manera directa o bien por conducto de apoderado legalmente autorizado.

- para que los apoderados de las personas físicas puedan acreditar el mandato, lo harán mediante instrumento notarial o carta poder firmada por el otorgante y anteces testigos sin necesidad de ratificación ante la Junta.
- Cuando el apoderado actúa como representante legal de persona moral, la única exigencia es que tal carácter conste en testimonio natural.
- Atiende los casos en el que el compareciente se ostenta como apoderado de persona moral mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos previa comprobación de que quien otorga el poder esta legalmente autorizado para ello.
- Los representantes de los sindicatos acreditarán tal personalidad con la certificación que extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien la junta local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrado, la comitiva o el sindicato, a esto se le llama toma de nota.

Abreviando tenemos que apoderado puede ser representante legal, que puede haber apoderado con mandato otorgado en escritura pública o bien, apoderado con mandato otorgado mediante carta poder.

RESOLUCIONES LABORALES

Existen diferentes resoluciones en materia laboral, de conformidad con el art. 837 L.F.T.:

- Cuando se trata de una simple determinación de trámite o dedición de cualquier cuestión dentro del negocio a esa resolución se le conoce como Acuerdo.
- Si se trata de resolver una cuestión incidental del proveído será un Auto Incidental o Resolución Interlocutoria.
- La dedición que pone fin resolviendo el fondo del conflicto a la cuál se le denomina Laudo.

A los acuerdos de trámite se les llama Autos, lo cuál no está previsto en la Ley, pero es de uso constante en los tribunales del trabajo.

Cuando los Laudos resuelven un conflicto económico de naturaleza económica la doctrina es cuya función primordial es fijar nuevas condiciones de trabajo:

Artículo 838. La junta dictara sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta ley.

Aunque la ley de manera expresa no autoriza a hacerlo, en la práctica en los tribunales del trabajo se sigue el procedimiento de reservas, ciertos acuerdos, que se tienen que tomar con motivo de una diligencia, en esos casos se dicta un proveído que no resuelve si no que suspende la resolución hasta que la Junta no haga el debido estudio de las constancias.

La ley utiliza la expresión resolver de plano como por ejemplo, en lo establecido en el art. 763 y 765 lo que significa resolver de inmediato, pero aún en esos casos se utiliza el acuerdo de reserva que también como ya comentamos se lleva a cabo en el ofrecimiento de pruebas, si las propuestas por las partes y las objeciones realizadas ameritan un estudio más detenido.

Artículo 839. Las resoluciones de las juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el secretario, el mismo día en que las voten.

Artículo 840. El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

FUNCIONES QUE SE LES ATRIBUYEN A LAS JUNTAS POR LA LEY COMO ORGANISMOS JURISDICCIONALES

- Organismos de Conciliación
- Organismos de Decisión de Controversias Jurídicas
- Organismos Constitutivos de Nuevas Condiciones de Trabajo.
- Organismos de Ejecución de Laudos Arbitrales y Resoluciones en Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.
- Organismos de Intervención No Contenciosa.

Jurisdicción laboral: es la potestad constitucional establecida para que los tribunales de integraciones tripartita resuelva los conflictos de trabajo con facultades.

Organismos de Conciliación. Según lo establecido en el art. 591 de la L.F.T. en el que se indica que pueden actuar las Juntas como instancia conciliatoria, potestativa para las partes mediante una etapa de conciliación. La fracción I habla de las Juntas Federales y lo que respecta a las Juntas Locales se establece su facultad conciliatoria en el Art. 603 de la L.F.T.

Organismos de Decisión de Controversias Jurídicas. Esta función corresponde al concepto etimológico de jurisdicción *juris-* derecho *diccio* decir. Esto es que el derecho se diga a través de la interpretación y orden en el cumplimiento de las normas laborales aplicables, por ejemplo el cobro de prestaciones cuyo monto no excede el importe de tres meses de salario según disposición del art. 600 fr. IV.

Organismos Constitutivos de Nuevas Condiciones de Trabajo. Fijar nuevas condiciones de trabajo, la vía es el denominado procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica y sus características se precisan en el art. 919 L.F.T

Organismos de Ejecución de Laudos Arbitrales y Resoluciones en Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica. La ejecución particularmente corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación, a los presidentes de Conciliación y arbitraje y a los presidentes de las juntas especiales por la vía de revisión por los actos de el ejecutor.

Organismos de Intervención No Contenciosa. Por reforma procesal de 1980 se incorporó la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) los procedimientos para procesales o voluntario para tramitar todos aquéllos asuntos que por mandato de ley, y su naturaleza o a solicitud de parte interesada requiere la interrupción de las juntas. Sin que éste se promueva jurisdiccionalmente entre las partes determinadas.

Hay determinados procedimientos para procesarlos que sean llevados ante las Juntas sin que exista conflicto alguna siendo algunos casos la declaración de una persona, la exhibición de alguna cosa o que se lleve acabo una diligencia, entre otras.

Competencia: en estricto sentido puede ser definida como aquélla medida de poder o facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para conceder un determinado asunto.

CLASES DE COMPETENCIA

- Competencia por materia: (rama del derecho) atiende al contenido que refiere el modo de ser de la litis o del negocio desde el fondo del objeto, de los sujetos y de la causa, según Carnelutti, un ejemplo es un problema que rigiera a un derecho real y desde un punto de vista cualitativo sobre la materia predominará el interés que es el valor de la litis, el cuál deberá expresarse en dinero.
- Competencia por grado: por la jerarquía de las personas que resuelven la litis.
- Competencia por cuantía: distribución de competencia en razón del monto.
- Competencia por territorio: al ámbito espacial de leyes atendiendo al sistema federal, estatal, DF. y municipal.
- Competencia objetiva y subjetiva: se determina mediante el sujeto que tiene a su cargo la función jurisdiccional existiendo un conjunto de reglas que atenderán a la posibilidad de que la dedicación del juzgado o por exigencia de alguna de las partes se deba declinar el conocimiento de un conflicto según corresponda a la materia, grado, territorio y cuantía.

COMPETENCIA FEDERAL Y LOCAL

Al aprobarse el texto federal del art. 123 Constitucional se estableció que los estados de la federación serían soberanos para legislar sobre la materia laboral, lo que evidentemente les autoriza para establecer juntas de conciliación y arbitraje a su manera.

Existió un decreto del presidente Calles en 1917 mediante el cuál creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con una evidente inconstitucionalidad con lo cuál vino a incorporar una jurisdicción federal que el Estado quiso establecer sólo para conocer por sí mismo de aquéllos conflictos que le interesaban de manera directa por la zona en que se producían por la presencia de contratos o de concesiones federales. La extensión del conflicto a los demás estados y en los casos de admisión a los demás Estados y en los casos de admisión expresa por las partes en la jurisdicción Federal.

La competencia Federal obedece a muy variadas razones del texto de la fracción XXXI del apartado A del art. 123 Constitucional. Se pueden deducir las siguientes:

- Trascendencia de la rama industrial.
- Intervención del Estado en la empresa o bien su admisión descentralizada.
- Existencia de un contrato o concesión Federal
- Ejecución de trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción Federal o también en las aguas territoriales.
- Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas.
- Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido obligatorios en más de una entidad federativa.
- Obligaciones patronales en materia educativa.
- Obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

A partir de 1960 se crea el apartado B del art. 123 Constitucional con la finalidad e incorporar a los burócratas a dicho artículo aún cuando lo hizo en condiciones sumamente difíciles para los trabajadores, pero además con un paso adelante en sus propósitos de control al promulgarse la Ley Federal de Trabajadores al Servicio

del Estado, pasando por encima del proemio del apartado B en el cuál claramente se establecía la exclusividad para los trabajadores de los Poderes de la Unión y los trabajadores en ese entonces del Departamento del Distrito Federal en el art. 1º, el acuerdo incluyó una multitud de trabajadores de instituciones paraestatales y en la parte final de dicho artículo extendió sus efectos a los de otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tenían a su cargo función de servicios públicos.

Afortunadamente la S.C.J.N. a establecido en jurisprudencia del pleno en el año de 1996 y dicho artículo es inconstitucional.

Es entonces que existen:

Juntas de Conciliación

Juntas de Conciliación y Arbitraje

Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje

Tribunal es Federales de Conciliación y Arbitraje

CONFLICTOS DE COMPETENCIA MATERIAL

- Adicionalmente a los conflictos que se plantean con motivo de la jurisdicción federal y local. También se pueden presentar los conflictos respecto a la competencia material, uno de ellos se da cuando el acto invoca la naturaleza de la relación y el demandado la niega afirmando que es de tipo civil o mercantil, o de cualquier otra índole, en este tipo de casos el conflicto se produce ante una Junta de Conciliación y Arbitraje y un Juzgado Civil, por que se alega que es trabajador y el demandado afirma que en realidad lo que se tiene es un contrato de prestación de servicios.
- Cuando una de las partes sostiene que se trata de una relación laboral amparada por el apartado A del art. 123 Const. y la otra sostiene que es una relación la cuál se encuentra regulada en el apartado B del art. 123 Const. O en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en este caso el conflicto se presentará ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Cuando por la actividad de la empresa en sentido lato se suscite el conflicto entre dos Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje pertenecientes al mismo tribunal, estos conflictos pueden surgir entre las juntas federales, divididas en materias y que atiende cada una de ellas a distintas ramas de la materia y el que resuelve en el procedimiento de la Junta Federal.

Puede ocurrir que las Juntas Especiales conozcan de todo tipo de asuntos este es el caso de las Juntas Especiales de la Federal De Conciliación y Arbitraje, establecidas fuera de la capital a las cuales les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos del trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia laboral.

COMPETENCIAS EN CUANTO AL TERRITORIO

Las reglas aplicables y contenidas en el art. 700, atienden sobre todo a la comodidad del trabajador, de manera que él pueda elegir la Junta que conocerá de su demanda por que es importante señalar lo que se establece en éste artículo.

Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

- I. Si se trata de juntas de conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la junta de conciliación y arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - A) La junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.
 - B) La junta del lugar de celebración del contrato.
 - C) La junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la junta federal de conciliación y arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre si, la junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la junta del domicilio del mismo.

Artículo 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 deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictara en el acto resolución.

Artículo 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 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 cual es la junta especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Si la junta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente la deberá remitir a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia para que ésta determine cuál es la Junta especial que deba continuar conociendo del conflicto.

Artículo 705. Las competencias se decidirán:

- I. Por el pleno de las juntas locales de conciliación y arbitraje, cuando se trate de:
 - A) Juntas de conciliación de la misma entidad federativa, y
 - B) 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.

IMPEDIMENTOS Y RECUSAS

Impedimento es un acto del propio juzgador mediante el cual invocando acciones de incompetencia, sin gestión de parte se abstiene de seguir interviniendo en el asunto de que se trate, ya sea por decisión propia que no se sujete a discusión de otra autoridad o bien mediante la solicitud dirigida al órgano competente para que sea éste quien previa calificación de las razones autorice que se deje el cumplimiento del juzgador de conocer y resolver las controversias.

Artículo 707. Los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes;
- VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes

Recusación es el acto de las partes mediante el cuál invocando la existencia de un impedimento pedirá a quien deba juzgar que no forme parte del proceso y en materia laboral la recusación puede hacerse valer por cualquiera de las partes contra los representantes de las juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje. Se interpone ante la misma autoridad.

Excusa de los representantes. Los representantes no pueden ser recusados en virtud de que se estimó por parte del legislador que si se diera esto podría ser un motivo para la dilación (alargar) del procedimiento. Pero la ley impone la obligación de excusarse si se produce alguno de los impedimentos señalados en el art. 707 ya que de no ser así incurrirán en responsabilidades.

Las excusas de los representantes las deben promover por escrito, bajo protesta de decir verdad ante las autoridades competentes y en un término perentorio de 48 hrs. a partir de que tengan noticias del impedimento y en todo caso al escrito deberá acompañar las pruebas correspondientes.

LA DEMANDA

El diccionario de la Real Academia de la Lengua señala que la demanda es la petición que un litigante

sustenta en el juicio. De esta definición nos damos cuenta que el concepto es sumamente sencillo, pero equivocado, por que no toda petición de un litigante es una demanda, al menos en materia procesal, solamente tiene ese carácter la que el actor presente en el proceso.

El Dr. Mauricio A. Ott Denghi define la demanda de la siguiente manera: es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho.

Para el autor Trova Urbina es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones y agrega a su definición que en otros términos la demanda es el acto con el cuál afirmando, existe una voluntad concreta de la ley positiva o negativa favorable al que la invoca ante el órgano del Estado para que actué tal voluntad.

Este autor finalmente dice que la demanda es el escrito de la parte actora en el cuál ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado.

La demanda es el punto de partida del proceso y en estricto sentido es el medio de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención frente a un tercero.

En las anteriores definiciones se destaca el carácter procesal de la demanda. El más importante de todos expone un movimiento la maquinaria jurisdiccional, pero al mismo tiempo la demanda es lo que se pide, es decir el contenido de la o las pretensiones.

La acción es simplemente el derecho de poner en movimiento a la autoridad judicial, se trata de un derecho público subjetivo integrado en el derecho constitucional de petición. la pretensión es en realidad el contenido substancial de la acción dirigida por éste hacia el Estado.

La pretensión se lanza en contra de una parte determinada para que sea el Estado el que conceda lo que se pida.

La demanda es simplemente un objeto formal, es el vehículo indispensable, para hacer valer el derecho de acción y el contenido de las pretensiones.

¿Cómo se formula la demanda?

Art. 872. el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la junta competente, la cuál lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

REQUISITOS DE LA DEMANDA

- Designación de un representante común. Esto se puede hacer tanto en la demanda como en la audiencia.

Siempre y cuando sean dos o más personas las que estén ejercitando la misma acción.

- La determinación de las prestaciones que deriven de las acciones intentadas o procedentes conforme a los hechos expuestos.
- Solamente en los casos de los conflictos colectivos de naturaleza económica la ley exige que en la demanda se incluya el nombre y domicilio del que promueve, y los documentos que justifiquen su personalidad y que además se haga la exposición de los hechos que dieron origen al conflicto y que se precisen las pretensiones del promovente expresando claramente lo que se pide.

En términos generales la ley trata de ser generosa con los requisitos de forma al disponer en el art. 687 que en

las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos peticionarios.

Art. 375 de la L.F.T.. los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos.

La ley no menciona como requisito general que deba precisarse el nombre del actor salvo en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pero no cabe duda de que la identificación del actor es indispensable ya que de otra manera sería evidente la obscuridad de la demanda, y como ya hemos visto la ley autoriza a la Junta para que al admitir la demanda le exija al actor que la aclare en aquéllos puntos en que sea obscura.

Podría ocurrir que la demanda fuera firmada por un apoderado, el cuál por un descuido olvidara invocar el nombre del actor, pero en esa hipótesis habría de integrarse en la demanda con el mandato otorgado por el actor; lo cuál necesariamente implicaría la precisión del nombre del mandante y su firma junto a los testigos en la carta poder.

LA FIRMA DE LA DEMANDA

Ésta es una cuestión importante toda vez que la ley es omisa al menos en forma categórica, ya que no existe la disposición expresa en la ley que indique que la demanda deberá ser firmada. Podría darse el caso de que el trabajador fuera una persona analfabeta por lo que la exigencia de la firma podría ser un obstáculo infranqueable salvo que se dispusiera alguna fórmula sustitutiva, lo cuál como ya señalamos y se reitera una vez más, no se establece en la ley.

RÉPLICA Y CONTRARÉPLICA

La réplica es la contestación, argumento en contra, refutación, objeción, reparo, escrito en que el actor, luego de conocida la contestación que a la demanda haya dado el demandado, reitera sus pretensiones, impugna las defensas del adversario y la reconvención en su caso, y fija definitivamente su posición procesal. La contrarréplica es por lo tanto el derecho que tiene el demandado de llevar acabo lo anteriormente señalado.

La facultad que la ley da en la frac. VI del art. 878 a las partes para replicar y contrarreuplicar brevemente, tiene la finalidad de procurar justicia pronta y expedita, por lo que tanto la réplica como la contrarréplica deben concretarse a fijar la posición última de cada uno de los contendientes, en torno a un punto perfectamente determinado de la controversia.

Art. 878 frac. VI Las partes podrán por solo una vez, replicar y contrarreuplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo soliciten.

RECONVENCIÓN

Eduardo Pallares dice que la reconvención es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda. En realidad la reconvención es una contra demanda que por economía procesal debe hacerse valer al momento de contestar la demanda principal. En ese sentido la reconvención debe de satisfacer los mismos requisitos de la demanda establecido en el art. 872 de la L.F.T. tales como la precisión de los hechos y peticiones con la posibilidad de acompañar pruebas que a quien le convenga considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

En una clara tendencia tutelar la L.F.T. le autoriza a la Junta llevar acabo la suspensión de la audiencia y que se señale una nueva fecha para su celebración. Dicha reconvención se hará acorde a lo dispuesto en la fracción VII del art. 878 de la L.F.T..

La Junta de oficio no suspende la audiencia, sino que lo realiza a petición del demandado en la reconvención, que es el actor en el principal, aclarando que el actor en la reconvención hará lo mismo, como lo es el de interponer excepciones y defensas.

A) Obrero patronales

1.- Individual de carácter jurídico

2.- Individuales de carácter económico

3.- Colectivos de carácter jurídico

4.- Colectivos de carácter económico

B) Inter–obreros

C) Inter–sindicales

D) Inter– patronales

E) Entre trabajadores y sindicatos

F) Entre sindicatos y el Estado