



revista mexicana del trabajo

JUNIO ~ 1965

SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL



Organo Oficial
de la Secretaría del Trabajo
y Previsión Social
editado por el Departamento
de Relaciones y Publicaciones
Oficinas en Dr. Río de la Loza y
Dr. José María Vértiz
Tel. 13-02-97. México 7, D. F.
Publicación trimestral
Núm. 2
Tomo XII—6ª Epoca
Abril-Mayo-Junio
1965

DIRECTOR
Lic. Raúl Merino Ramos

JEFE DE REDACCION
Lic. Raúl Huitrón S.

JEFE DE INFORMACION
Serafín F. Suárez Martínez

JEFE DE CIRCULACION
Profr. Antonio González Fernández

I N D I C E

	Pág. —
XLIX Conferencia Internacional del Trabajo	
Discurso del Lic. <i>Omar Pacho Carrillo</i>	5
Panorama de los Derechos Procesal del Trabajo y Procesal Burocrático, en el Ordenamiento Mexicano	
por el Lic. <i>Héctor Fix Zamudio</i>	9
El Salario Mínimo Profesional en la Legislación Mexicana. Ciclo de Conferencias:	
(1) Dr. Eugenio Pérez Botija	
Teoría General del Salario Mínimo	37
(2) Lic. Carlos Colín N.	
Implantación de los Salarios Mínimos Profesionales en México, I.	71
Política Aconsejable a Seguir en Materia de Implantación de Salarios Mínimos Generales y Profesionales, II	85
(3) Lic. Federico Anaya Sánchez	
El Salario Mínimo Profesional, I	95
La Poblémática del Salario Mínimo Profesional, II	103
Reflexiones Sobre el Reparto de Utilidades	
por el Lic. <i>Rubén Valbuena Alvarez</i>	111
El Trabajo a Domicilio	
por el Lic. <i>Hugo Italo Morales</i>	115
Relaciones de Trabajo en la Industria del Cemento	
por el Lic. <i>Felipe Ruiz Zepeda</i>	121
El Empresario y la Educación Plena de la Enseñanza Técnica	
por el Lic. <i>Manuel Bravo Jiménez</i>	127
Factores Físicos y Psicológicos en la Seguridad	135
La Organización Internacional del Trabajo	
por <i>David A. Morse</i>	137
Los Jóvenes en la Vida Sindical (O.I.T.)	139

	<u>Pág.</u>
Convenio Internacional del Trabajo Núm. 116	143
El Seguro Social es una Institución de Servicio Público	
Tesis del Tribunal en Pleno de la Suprema Corte	147
Competencia entre un Tribunal Laboral y otro de Carácter Civil	
Tesis del Pleno de la Suprema Corte	153
Tesis en Materia Laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación . . .	155
Selección de Consultas Resueltas por el Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	
por el Lic. <i>Hugo A. Villalobos de la Parra</i>	163
Fichero Bibliográfico de Medicina del Trabajo	167
Derecho del Trabajo en Yucatán	
por el Lic. <i>Fernando Palma Cámara</i>	179
Directorio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	199
Contraportada: Contenido.	

Panorama de los Derechos Procesal del Trabajo y Procesal Burocrático, en el Ordenamiento Mexicano *

Por el Lic. Héctor FIX ZAMUDIO,
Investigador del Instituto de Derecho Comparado de México.

SUMARIO

Tribunales en materia de trabajo.—Partes en las controversias laborales.—Procesos laborales. — Procedimientos de jurisdicción voluntaria.—Amparo en materia de trabajo.—El derecho procesal burocrático.—Organización y funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.—Comisión Substanciadora para el conocimiento de los conflictos entre el Poder Judicial y sus empleados. Partes en las controversias burocráticas. — Procesos burocráticos. — Procedimientos de jurisdicción voluntaria.

Tribunales en materia de trabajo

De acuerdo con el texto de la fracción XX del artículo 123 constitucional, el Constituyente de 1916-1917 creó organismos paritarios para que intervinieran en el conocimiento y decisión de las diferencias y conflictos de carácter laboral, a los que denominó: *Juntas de Conciliación y Arbitraje*, y que se integran con igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

No nos detendremos, debido a la brevedad de este trabajo y a la dificultad de la materia, en el problema relativo a la conveniencia o las desventajas de los tribunales paritarios, que se constituyen con los que Alcalá-Zamora y Castillo ha denominado “jueces defensores”,¹ ya que se trata de personas que pertenecen a la misma categoría profesional o económica de las partes.

Lo cierto es que en la práctica se puede observar que los representantes de los trabajadores o de los patronos toman generalmente partido por los de su clase, y los conflictos se deciden mayoritariamente, de acuerdo con el criterio del juez designado por el Gobierno, lo que equivale a que este último, como verdaderamente imparcial, resuelva el conflicto;² advirtiéndose en el derecho comparado la tendencia a suprimir los tribunales paritarios y substituirlos por jueces profesionales, pertenecientes al poder judicial, los que en caso necesario pueden asesorarse con peritos conocedores de los problemas técnicos relativos al capital y al trabajo.³

* Este trabajo fue elaborado como tema de examen para el Curso Superior de Derecho Social, impartido en la Sección de Doctorado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México por el Dr. Francisco González Díaz Lombardo.

¹ *El antagonismo juzgador-partes: situaciones intermedias y dudosas*, en “Scritti giuridici in memoria di Piero Calamandrei”, Padova, 1957, pp. 16-17 del sobretiro.

² Cfr. Arturo Valenzuela, *Derecho procesal del trabajo*, Puebla, 1959, p. 259.

³ Cfr. *Jornadas de derecho comparado de Montevideo, Jurisdicción especial del trabajo*, en “Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales”, Montevideo, enero-junio de 1955, pp. 306 y ss.

Por otra parte, la situación de las citadas Juntas de Conciliación y Arbitraje no ha sido la misma desde el momento de su creación, sino que ha evolucionado tanto en la legislación como en la doctrina y la jurisprudencia, pudiendo afirmarse que en la actualidad, a pesar de su denominación, que hace pensar en simples árbitros oficiales o amigables componedores, constituyen una jurisdicción laboral en el sentido propio del concepto, no obstante que desde el punto de vista formal pertenecen a la administración.

Una primera etapa la descubrimos en los primeros años siguientes a la promulgación de la Constitución de 1917, ya que según el texto primitivo del primer párrafo del artículo 123, la legislación del trabajo tenía carácter local,⁴ de manera que cada una de las Entidades Federativas y el Distrito Federal expidieron disposiciones legales y reglamentarias, organizando las citadas Juntas de Conciliación y Arbitraje de muy distinta manera, predominando la idea de que no eran verdaderos tribunales, sino simples organismos de avenencia en relación con los conflictos laborales.⁵

En la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia se advierte un criterio similar, pues a partir del establecimiento de los citados organismos hasta que cambió su orientación en el año 1924, el más Alto Tribunal de la República consideró que las referidas Juntas no constituían verdaderos tribunales, sino amigables componedores de carácter público, que intervenían en los conflictos de carácter colectivo en materia laboral, para avenir a las partes, pero que las controversias individuales deberían ser resueltas por los jueces comunes.⁶

Sin embargo, en dos ejecutorias muy conocidas, dictadas por la citada Suprema Corte los días 1º de febrero y 21 de agosto de 1924⁷ se reconoció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituían verdaderos tribunales, que tenían facultad para resolver imperativamente las controversias en materia del trabajo, desechándose la objeción de inconstitucionalidad, debido a su supuesto carácter de jueces especiales, prohibido por el artículo 13 constitucional.⁸

La diversidad de criterios que imperaba en los ordenamientos locales sobre la material laboral, que afectaba también el aspecto procesal, impuso la necesidad de unificar la legislación, y por tanto de acuerdo con el Decreto publicado el 6 de septiembre de 1929, se otorgó a la Federación la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo.⁹

⁴ El primer párrafo del artículo 123 constitucional, en su texto original, establecía: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general, a todo contrato de trabajo."

⁵ Cfr. Valenzuela, *Derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 262-264.

⁶ Cfr. Valenzuela, *op. ult. cit.*, pp. 264-265; Armando Porras López, *Derecho procesal del trabajo*, Puebla, 1956, pp. 103 y ss.

⁷ En los amparos promovidos, respectivamente, por "La Corona", S. A., y por la "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla", S. A., ejecutorias publicadas en el Semanario Judicial de la Federación, 5ª Época, tomos XIV y XV, páginas 492 y siguientes, del primero, y 508 y siguientes, del segundo.

⁸ En realidad, el artículo 13 constitucional no se refiere propiamente a los tribunales especiales o especializados en determinadas materias, sino a los llamados jueces de excepción o por comisión, o sea, los que son designados expresamente para decidir sobre asuntos particularmente determinados. Cfr. Ignacio Burgoa, *Las garantías individuales*, 3ª ed., México, 1961, pp. 219 y ss.

⁹ El texto actual del primer párrafo del propio artículo 123 constitucional, después de la citada reforma de 1929 y la de 5 de diciembre de 1960, ha quedado como sigue: "El Congreso de la

Con apoyo en esta reforma se expidió la actual Ley Federal del Trabajo, de 18 de agosto de 1931, la cual, siguiendo el criterio imperante en la jurisprudencia y la doctrina, estructuró las referidas Juntas de Conciliación y Arbitraje como verdaderos tribunales laborales, con plena jurisdicción, pues si bien es verdad que formalmente siguen perteneciendo a la administración, tienen facultades para hacer cumplir coactivamente sus propias resoluciones, en los términos del procedimiento de ejecución reglamentado por los artículos 583 y siguientes del citado ordenamiento.

Otro paso tendiente a consolidar la situación de las Juntas como verdaderos tribunales, ha consistido en su equiparación plena a los tribunales judiciales, para el efecto de la interposición del juicio de amparo en contra de sus resoluciones, de acuerdo con lo establecido por la Ley Reglamentaria del Juicio Constitucional vigente de 30 de diciembre de 1935, la cual estableció un amparo directo de única instancia ante una Sala especial de la Suprema Corte de Justicia, o sea la Cuarta, especializada en materia laboral, ya que con anterioridad, las decisiones de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje se consideraban como actos administrativos y debían impugnarse a través del juicio de garantías de doble instancia, en primer grado ante los jueces de Distrito, y en segunda instancia ante la Segunda Sala (administrativa) de la propia Corte.

Finalmente, la evolución ha culminado con la reforma constitucional de 20 de noviembre de 1962, que modificó las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Carta Fundamental, para limitar la facultad que se concedió originariamente a los patronos para negarse a someter sus diferencias al conocimiento de las Juntas o para cumplir la resolución desfavorable a sus intereses, pronunciada por las mismas, claro que cubriendo todas las prestaciones derivadas de la responsabilidad del conflicto.

Esta atribución de los empleadores menoscababa el carácter jurisdiccional de los tribunales laborales, pero a partir de la citada reforma de 1962, los patronos tienen la obligación de someterse a la autoridad de las Juntas y a cumplir sus decisiones, cuando la controversia se origine en el despido injustificado del trabajador o cuando éste se separe del servicio por falta de probidad del patrono o por malos tratamientos (texto actual de la fracción XXII del artículo 123 constitucional).

Sin embargo, ya reconocida la naturaleza jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, queda por resolver el problema de si se trata de jueces de derecho o de equidad.

Así, mientras los tratadistas Arturo Valenzuela¹⁰ y Rafael de Pina,¹¹ los consideran como tribunales en sentido estricto; otros dos distinguidos jurisconsultos como Narciso Bassols¹² y Mario de la Cueva,¹³ estiman que son tribunales de equidad, y este último parece ser también el criterio adoptado por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en cuanto que la tesis número 599, página 954, del Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación* publicado en el año 1955, determina que las citadas Juntas: "no son tribunales de derecho, y por lo mismo, no están obligadas a pronunciar sus laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios."

Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:..."

¹⁰ Cfr. *Derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 258 y ss.

¹¹ *Curso de derecho procesal del trabajo*, México, 1954, pp. 211 y ss.

¹² ¿Qué son, por fin, las Juntas de Conciliación y Arbitraje?, en "Revista General de Derecho y Jurisprudencia", tomo I, México, 1930, pp. 185 y ss.

¹³ *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, México, 1949, p. 954.

Esta última opinión se reafirma si nos atenemos al texto del artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con el cual “los laudos se dictarán a verdad sabida y sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta los crean debido en conciencia.”

Pero esta primera impresión tiene en su contra la circunstancia de que los llamados laudos de las multicitadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden impugnarse, según se ha visto, a través del juicio constitucional, por violaciones procesales y de fondo (artículos 158 y 158 bis de la Ley de Amparo), lo que implica que dichas resoluciones están sometidas a una verdadera casación, según veremos más adelante, por lo que los citados tribunales laborales deben decidir los conflictos de trabajo de acuerdo con las disposiciones legales aplicables y cumpliendo las formalidades esenciales del procedimiento, en los términos de los artículos 14 y 16 de la Carta Fundamental, y de acuerdo con la jurisprudencia de la propia Suprema Corte de Justicia, según la cual, la libre apreciación de las pruebas que hagan las Juntas de Conciliación y Arbitraje no puede llegar al extremo de omitir las que se rindan, apreciar hechos no planteados, alterar los hechos o incurrir en defectos de lógica en el raciocinio.¹⁴

Esto significa, a nuestro modo de ver, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son fundamentalmente tribunales de derecho, y sólo en forma secundaria pueden acudir a la equidad para fundar sus fallos, como se desprende también de la jerarquía de fuentes normativas establecidas por el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁵

Ya el ilustre juriconsulto florentino Piero Calamandrei, había establecido con toda claridad que las jurisdicciones de equidad surgen en los períodos revolucionarios o de transformación jurídica, con la función especial de *formular directamente el derecho a aplicar el caso de concreto*, y no la de realizar un derecho ya formulado por el legislador.¹⁶

Y las Juntas de Conciliación y Arbitraje no formulan directamente, al menos en los conflictos fundamentalmente jurídicos, el derecho aplicable, sino que deben sujetarse a lo dispuesto por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los derechos mínimos de los trabajadores y a las condiciones establecidas en los contratos individuales y colectivos, en cuanto las superan, y sólo en los llamados “conflictos económicos”, tienen una mayor libertad para formular nuevas condiciones de trabajo.

Otra cosa diferente es que el juez del trabajo tiene una mayor posibilidad, que el de derecho común, para acudir a la interpretación e integración equitativas para resolver los conflictos laborales, ya que esto significa que puede decidir con un mayor margen de libertad, pero siempre *secundum legem*.¹⁷

En consecuencia, el tribunal del trabajo, sin dejar de actuar como juez de dere-

¹⁴ Cfr. tesis 602, 603 y 604, páginas 1080-1083, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en el año de 1955.

¹⁵ Este precepto dispone: “Los casos no previstos en la presente Ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que deriven de esta ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen, y por la equidad.”

¹⁶ *El significado constitucional de las jurisdicciones de equidad*, en *Estudios sobre el proceso civil*, trad. de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires, 1961, pp. 53 y ss.

¹⁷ Cfr. José Castán Tobeñas, *La formulación judicial del derecho (Jurisprudencia y arbitrio de equidad)*, Madrid, 1954, pp. 154 y ss.

cho, ni transformarse en juzgador de equidad o de conciencia, puede atemperar el rigor de la ley o de los convenios laborales, de acuerdo con las circunstancias del caso concreto, o sea, que si utilizamos las palabras carneltuttianas, podríamos hablar de una "composición equitativa del litigio".¹⁸

Ahora bien, de acuerdo con la legislación actual, la jurisdicción laboral está integrada por los siguientes organismos:¹⁹

a) *Juntas Municipales de Conciliación*, que funcionan ya sea transitoria o permanentemente, de acuerdo con las necesidades de la región, y se componen de un representante del Gobierno, que debe designar el Ayuntamiento o Concejo Municipal, y por un representante del patrono y otro del trabajador, cuando son transitorias, y si son permanentes, los representantes de las clases sociales, deben elegirse por las asociaciones profesionales respectivas (artículos 336-339 de la Ley Federal del Trabajo).

Tienen competencia únicamente para conocer en conciliación de los conflictos que se susciten en los municipios de su residencia.

b) *Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje*, que se instalan y funcionan de manera permanente en la capital de los Estados, en el Distrito y en la de los Territorios Federales, pudiendo establecerse varias en una sola Entidad, cuando se estima necesario (artículo 343 de la Ley).

Se integran con un representante del gobernador del Estado o Territorio o del jefe del Departamento del Distrito Federal, que actúa como Presidente de la Junta, y por un representante de los trabajadores y otro de los patronos, por cada rama de la industria o grupo de trabajos diversos (artículo 345).

Funcionan en Pleno o en grupos especiales. En Pleno dichas Juntas Centrales conocen de conciliación (sólo en el municipio de su residencia) y de manera contenciosa de las diferencias y conflictos individuales o colectivos, tanto los estrictamente jurídicos como preponderantemente económicos, si tienen carácter laboral, siempre que dichas controversias afecten a todas las industrias de la Entidad respectiva, representadas en la Junta.

Los grupos especiales se avocan al conocimiento de los mismos conflictos cuando sólo afecten al sector de la industria que representan, o a trabajos diversos de una industria o rama del trabajo (artículos 345-351).

c) *Juntas Federales de Conciliación*. Estas se constituyen e integran cada vez que sea necesario, o en forma permanente, de manera similar a las municipales, con la diferencia de que conocen en la fase de conciliación, de los asuntos de competencia federal, y que su presidencia la desempeña el Inspector Federal del Trabajo que designe la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículos 352-357).

Para determinar la naturaleza local o federal del conflicto laboral respectivo, es necesario acudir a las reglas establecidas por el artículo 123, fracción XXXI, de la Constitución Federal, que fija de manera expresa los asuntos de jurisdicción federal, reglamentados por los artículos 359-461 de la Ley Federal del Trabajo, quedando todos los otros negocios dentro de la competencia de las Entidades Federativas, de acuerdo con lo establecido por el artículo 124 de la misma Ley Suprema. que deter-

¹⁸ Cfr. Fix Zamudio, *Lineamientos fundamentales del proceso social agrario en el derecho mexicano*, cit., p. 903.

¹⁹ Cfr. De Pina, *Curso de derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 209 y ss.; Porrás López, *Derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 137 y ss.; Valenzuela, *Derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 288 y ss.; Euquerio Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, 2ª ed., México, 1936, pp. 339 y ss.

mina: "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entenderán reservadas a los Estados."

Los citados preceptos de la Ley Federal del Trabajo, siguiendo los lineamientos constitucionales, determinan la naturaleza federal de una controversia del trabajo, ya sea por la *materia* (industria minera y de hidrocarburos, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, eléctrica, textil, cinematográfica, huleira, azucarera, del cemento, ferrocarrilera, empresas directamente administradas o de manera descentralizada, por el Gobierno Federal, aquellas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las que le sean conexas) (artículos 359-360), y por el *lugar* (empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas y contratos colectivos obligatorios en más de una Entidad) (artículo 361).

d) *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, reside en la ciudad de México, integrada con un representante de los trabajadores y otro de los empleadores, por cada industria, o por la reunión de varios trabajos o de industrias conexas, según la clasificación que haga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y por un representante de ésta, que tiene el carácter de Presidente (artículo 362).

Dicha Junta Federal funciona en Pleno o en juntas parciales (artículo 363), correspondiendo a la primera la conciliación (en los conflictos surgidos en la ciudad de México) y la decisión de las controversias laborales federales, individuales o colectivas, que afecten de manera general a las industrias o trabajos diversos de jurisdicción federal; y las juntas parciales conocen de las mismas controversias, siempre que abarquen únicamente a alguna industria o rama del trabajo (artículos 365-366).

La propia Ley Federal del Trabajo establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocen, en general, de todas las diferencias o conflictos entre trabajadores y patronos, o sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tengan el carácter de individuales o de colectivos (artículos 340, fracción I, 349, fracciones I y II, 357 y 358).

Partes en las controversias laborales

Las *partes* que pueden figurar en tales conflictos pueden ser tanto los trabajadores como los patronos, que resulten afectados por el conflicto de naturaleza laboral, ya sea en sus derechos individuales o colectivos, de manera que también pueden intervenir las asociaciones profesionales respectivas.

El artículo 460 de la Ley es suficientemente claro en el sentido de que los sindicatos de patronos y de obreros podrán comparecer ante las Juntas, como actores o como demandados, en defensa de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que corresponda a sus miembros, en calidad de asociados, sin perjuicio del derecho de éstos de obrar directamente o de intervenir en la controversia, cesando entonces la intervención del sindicato.²⁰

Además, los trabajadores o sindicatos formados por ellos, tienen derecho a ser representados o asesorados en los conflictos laborales por los procuradores del trabajo, que son funcionarios designados por el Ejecutivo de la Unión y por los gobernadores de los Estados, en el número que estimen necesario para la defensa de los derechos de los asalariados, en la inteligencia de que las Procuradurías de la Defen-

²⁰ Cfr. Valenzuela, *op. ult. cit.*, pp. 461 y ss., que la considera como sustitución procesal.

sa del Trabajo respectivas pueden proponer a las partes interesadas, soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias (artículos 407-413 de la Ley).

Procesos laborales

Una vez establecido en forma superficial la naturaleza y composición de los tribunales que integran la jurisdicción del trabajo, resulta ahora necesario determinar los procesos de carácter laboral que contempla la Ley Federal del Trabajo.

Desde luego podemos hacer una división entre el *proceso ordinario o común* y los *procesos especiales* en materia del trabajo,²¹ y tomar también en consideración la diversa clasificación en *conflictos jurídicos* y *conflictos económicos*.²²

Combinando estos dos criterios, podemos enumerar los siguientes procesos laborales:

A. Proceso jurídico individual o colectivo, de carácter ordinario o común.

Proceso ordinario o común en materia del trabajo. Son partes en este proceso los trabajadores y empleadores y los sindicatos de una y otra clase, que discutan sobre la aplicación de las disposiciones de la ley o de los contratos individuales o colectivos celebrados entre ellos, por conflictos derivados de las relaciones de trabajo o íntimamente relacionados con ellos.

Este proceso tiene una etapa preliminar, obligatoria, y que debe considerarse como un presupuesto de procedencia de la fase propiamente procesal: la *conciliación*.

Esta figura es una de las que sirven para caracterizar al derecho procesal del trabajo, ya que es en esta materia donde adquiere mayor importancia, como lo sostiene Julio A. Gregorio Lavie,²³ y aun tiende a difundirse por todo el campo del derecho procesal social.

La naturaleza de la conciliación sigue siendo controvertida, pues mientras el ilustre Carnelutti la califica de equivalente jurisdiccional,²⁴ Chiovenda²⁵ y Calamandrei²⁶ la encuadran dentro de los procedimientos de jurisdicción voluntaria.

En realidad, coincidimos con Alcalá-Zamora y Castillo en cuanto estima que la conciliación constituye un procedimiento anterior al proceso, o que se desarrolla dentro de él, que tiene por objeto la *autocomposición* de una controversia, por convencimiento de los interesados, los que pueden llegar a un acuerdo, que desemboca generalmente en una transacción.²⁷

²¹ Cfr. De Pina, *Curso de derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 246 y ss.; De Pina y Castillo Larrañaga, *Instituciones de derecho procesal civil*, 6ª ed., México, 1964, p. 537.

²² Cfr. Porras López, *Derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 74 y ss. Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, cit., pp. 332-333.

²³ *La conciliación en el proceso laboral*, en "Revista de Derecho Procesal", Madrid, 1956, Núm. 2, pp. 420 y ss.

²⁴ *Sistema de derecho procesal civil*, trad. de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melendo, tomo I, Buenos Aires, 1944, pp. 203 y ss., *Instituciones del proceso civil*, trad. de Santiago Sentís Melendo, tomo I, Buenos Aires, 1959, pp. 113 y ss.

²⁵ *Instituciones de derecho procesal civil*, trad. de E. Gómez Orbaneja, tomo II, Madrid, 1954, pp. 277 y ss.

²⁶ *Instituciones de derecho procesal civil según el nuevo Código*, cit., Vol. I, pp. 196 y ss.

²⁷ *Proceso, autocomposición y autodefensa*, México, 1947, pp. 70 y ss. *Examen crítico del Código de Procedimientos Civiles de Chihuahua*, Chihuahua, 1959, pp. 197 y ss.

La etapa de conciliación está sujeta, de acuerdo con los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo, a un doble procedimiento:

Ante las Juntas Municipales o Federales de Conciliación. En todo caso de controversia que se suscite dentro de la residencia de uno de estos organismos, el patrono o trabajador interesado debe acudir, en el primer caso, ante el Presidente Municipal, y tratándose de materia federal, ante la Inspección del Trabajo, ya sea por comparecencia o por escrito, planteando el conflicto respectivo (artículos 500 y 511).

Los funcionarios mencionados, según el caso, pedirán a los interesados que designen a sus representantes (en el supuesto de que las Juntas no sean permanentes sino transitorias), y en el caso de no hacerlo, las propias autoridades los designarán, en la inteligencia de que la Junta respectiva estará presidida por un representante del Municipio o por el mismo Inspector Federal del Trabajo, de acuerdo con la materia de la controversia.

Se cita a una audiencia de conciliación, en la cual deben comparecer personalmente los interesados a exponer sus pretensiones (artículos 504 y 512), haciendo la aclaración de que para que se realice plenamente el principio de inmediatez, el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe la intervención de asesores de las partes, las que sólo pueden ser representadas en casos debidamente justificados.

En esa audiencia, los integrantes de la Junta relativa deben procurar una avenencia entre los interesados, pudiendo actuar como amigables componedores, para lo cual están facultados para proponer una solución del conflicto, demostrando su justicia y equidad (artículo 512).

Si las partes llegan a un acuerdo o aceptan la propuesta de solución de la Junta, están obligadas a cumplir con el convenio que se redacte en presencia de los juzgadores, pero si no se logra el avenimiento, la Junta cita a una nueva audiencia dentro de tercero día, para que el actor exponga su demanda y la otra parte sus excepciones y se rindan las pruebas que los interesados estimen convenientes (artículo 505), y el tribunal, en vista de lo expuesto y los elementos de convicción presentados, debe redactar una opinión de amigable componedor, apoyado en las consideraciones respectivas, y la cual deben aceptar o rechazar las partes en un plazo de veinticuatro horas, en la inteligencia de que de no manifestar inconformidad alguna, se entenderá consentida tácitamente.

Si se acepta la opinión de la Junta, expresa o tácitamente, los interesados están obligados a cumplirla, pero si alguna de ellas manifiesta su oposición ante el Tribunal, éste debe remitir el expediente ante la Junta Central o Federal de Conciliación y Arbitraje, para la etapa contenciosa (artículo 507).

La segunda fase, que se sigue ante las mismas Juntas de Conciliación, constituye un principio de proceso, pues configura, más que una amigable composición, un verdadero arbitraje, ya que el proyecto de solución debe estar fundado y motivado, y por esta causa es criticada por la doctrina, que considera, con toda razón, que sólo constituye una duplicación del procedimiento contradictorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.²⁸

Ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje, la etapa de conciliación es similar a la que se desarrolla ante los tribunales de avenencia mencionados, pero con la diferencia de que el procedimiento respectivo es puramente conciliatorio, pues en el supuesto de que no se llegue a un acuerdo entre las partes, se pasa

²⁸ Cfr. De Pina, *Curso de derecho procesal del trabajo*, cit., p. 251.

inmediatamente a la etapa contenciosa, sin la segunda fase de amigable composición que se lleva ante los juzgadores mencionados en el inciso anterior (artículos 511-514), debiendo hacerse la aclaración de que si en ese período contencioso se presenta una reconvencción, respecto de esta última debe intentarse nuevamente la conciliación.

En algunos casos puede existir una *conciliación puramente administrativa*, como la que pueden practicar las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, ya mencionada, y además la que está facultada para practicar la Comisión Nacional Bancaria, en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando se trata de conflictos de trabajo surgidos entre los empleados y las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, que están sujetos a un estatuto especial, según el Reglamento de 22 de diciembre de 1953.

En este último caso, la tramitación se aproxima más a la de un arbitraje realizado por dicha Comisión, puesto que de acuerdo con las peticiones e informes que presenten las partes interesadas y la investigación que realice, debe dictar un laudo, el cual, si es aceptado por los interesados, debe cumplirlo, pero si alguno de ellos manifiesta inconformidad, las partes tienen expedita la vía ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la cual debe oírse a la propia Comisión Nacional Bancaria para que sostenga sus puntos de vista (artículos 37 a 41 del referido Reglamento).

a) *La fase contenciosa y propiamente procesal* se tramita ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, según la naturaleza local o nacional de la controversia planteada, y a su vez, comprende o puede comprender, tres períodos, que desarrollan cada uno en una audiencia diversa: ²⁹

Audiencia de demanda y excepciones, en la cual el actor o su representante expone sus pretensiones por escrito o en comparecencia, y el demandado sus excepciones o defensas, en la inteligencia de que si el actor, que en la gran mayoría de los casos es un trabajador o un sindicato de trabajadores, no comparece a esta audiencia o está mal representado, se tiene como demanda lo expuesto en el procedimiento conciliatorio, pero si es el demandado el que no comparece, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículos 515, 517 y 518).

Si no existe controversia en cuanto a los hechos, o bien, si las partes renuncian al período probatorio, el tribunal del trabajo debe dictar desde luego su resolución, oyendo a las partes y a sus representantes o defensores, a no ser que ordene, en el segundo caso, la práctica de oficio de algunas diligencias (artículos 519-520).

Audiencia de pruebas y alegatos. Se practica en tres supuestos: cuando existe inconformidad de las partes respecto de los hechos, o se invoquen otros contrarios; cuando las partes lo pidan, o cuando se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo (artículos 521-532). Esta audiencia se descompone internamente en tres etapas: de ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, y culmina con los alegatos de los interesados sobre los medios de convicción que se hubiesen ofrecido.

Audiencia de resolución, existe un doble procedimiento, aunque similar, para cuando dicha audiencia se practique por el Pleno de las Juntas o por sus grupos o juntas especiales, pero en sustancia coinciden en cuanto a que el auxiliar del Presidente de cada grupo, o el Secretario del Pleno, deben redactar un dictamen con copias

²⁹ Guerrero estima que estas fases fundamentales son cinco, o sean: demanda, contestación, pruebas, alegatos y sentencia, *Manual de derecho del trabajo*, cit., p. 371, pero si tomamos en cuenta que la Ley agrupa la demanda y la contestación en una sola audiencia, y las pruebas y los alegatos en otra, lógicamente tenemos sólo tres etapas.

para cada uno de los integrantes del referido Pleno o del grupo respectivo, para que formulen por escrito las observaciones pertinentes, en caso de inconformidad.

Se cita a una audiencia en la cual se discute públicamente el dictamen por los miembros del tribunal y se recoge la votación, en la inteligencia de que los miembros inconformes con el sentir mayoritario, pueden formular voto particular (de disidencia), y en el caso de que exista opinión escrita sobre el dictamen, se tendrá como voto del juzgador que no asista a la audiencia (artículos 535-549).

Esta audiencia es considerada por la jurisprudencia como una formalidad esencial de procedimiento, y su omisión determina la reposición del procedimiento.³⁰

El fallo de la Junta recibe el nombre impropio de “laudo”, ya que no se trata propiamente de una decisión arbitral sino plenamente judicial, y por tanto, debe estimarse como una sentencia de esa naturaleza. Ahora bien, ya habíamos hecho mención que el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo expresa que al dictar dicha resolución, el tribunal del trabajo tiene plena libertad para apreciar las pruebas, según lo estimen debido en conciencia, pero por otra parte, esta libertad, al parecer amplísima, ha sido limitada por la jurisprudencia, que considera indebida la citada estimación si altera los hechos o incurre en defectos de lógica en el raciocinio,³¹ por lo que al parecer nos encontramos con la figura de las reglas de la “sana crítica” o del prudente arbitrio del juzgador en la apreciación de los elementos de convicción.

Existe una discusión en la doctrina sobre el alcance de este principio de la sana crítica, pues en tanto que algunos autores como Eduardo J. Couture³² y Alcalá-Zamora y Castillo³³ la consideran como principios intermedios entre los de la prueba legal o tasada y los de la libre convicción; De Pina,³⁴ Sentís Melendo³⁵ y Alsina,³⁶ estiman que no se trata de un sistema autónomo, sino vinculado con el de la libre convicción, la que no debe ser arbitraria sino razonada.

No tomamos parte en la discusión, porque ello nos llevaría más allá de los límites de este estudio, pero sí podemos afirmar que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia parece vincular el sistema de la sana crítica con la libre apreciación de las pruebas, que en materia laboral concede el citado artículo 550 de la Ley de la materia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Nos reafirmamos en nuestra convicción de que las resoluciones definitivas dictadas por los tribunales laborales no son laudos en sentido estricto sino sentencias judiciales, los elementos de contenido y de forma que para estas resoluciones establecen los artículos 551 a 553 de la Ley Federal del Trabajo, y que en esencia coinciden con los establecidos por los Códigos de Procedimientos Civiles, para las sentencias judiciales³⁷ en cuanto los propios laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones de las partes (artículo 551).

³⁰ Tesis 612, página 1093, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en el año de 1955.

³¹ Tesis 604, página 1083, del citado Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.

³² *Fundamentos del derecho procesal civil*, 3ª ed., Buenos Aires, 1958, pp. 270 y ss.

³³ *Adiciones al Sistema de Carnelutti*, tomo III, Buenos Aires, 1942, pp. 389 y ss. *Proceso, autocomposición y autodefensa*, cit., p. 218, nota 389.

³⁴ *En torno a la sana crítica*, en *Temas de derecho procesal*, 2ª ed., México, 1951, pp. 139 y ss.

³⁵ *El proceso civil*, Buenos Aires, 1957, pp. 300 y ss.

³⁶ *Tratado teórico-práctico de derecho procesal civil y comercial*, tomo I, Buenos Aires, 1956, pp. 126 y ss.

³⁷ Cfr. artículos 81 y 82 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, y 222 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Por otra parte, dichas resoluciones deben contener los tres aspectos de toda sentencia: resultandos (hechos y pretensiones), considerandos (razones y fundamentos legales o de equidad, citando leyes y doctrinas aplicables) y puntos resolutivos (artículo 553).³⁸

No obstante que el artículo 555 del Código Laboral establece que contra los "laudos" no procede recurso alguno salvo el de responsabilidad (que no lo es), debe hacerse la aclaración de que dicho precepto se refiere a recursos de carácter ordinario, ya que como veremos más adelante, las citadas resoluciones son impugnables a través del juicio extraordinario de amparo.

B. Proceso colectivo, preponderantemente económico.

Este es uno de los aspectos procesales de mayor contenido social dentro del campo del proceso laboral y que contribuye a otorgarle su peculiar fisonomía dentro del campo del derecho procesal contemporáneo.³⁹

La Ley Federal del Trabajo se refiere a estas controversias con el nombre de "conflictos de orden económico" (Capítulo VII del Título IX), denominación que no es estrictamente correcta puesto que como lo subraya De Pina,⁴⁰ todos los conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos, son a la vez económicos y jurídicos, queriéndose significar con esa expresión que los citados conflictos, sin dejar de versar sobre aspectos jurídicos, se originan en causas preponderantemente económicas.

El artículo 570 somete a esta regulación procesal a las controversias colectivas que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros, o aquellas que por participar de esta naturaleza, no puedan resolverse por la vía ordinaria laboral.

El procedimiento respectivo está regulado por los artículos 570-583 del Código Laboral y en líneas generales es más sencillo que el ordinario del trabajo, puesto que sólo comprende la fase contenciosa, aunque la doctrina considera que no existe impedimento para que se tramite la conciliación, aunque de manera potestativa (151).

Esta fase contenciosa comprende, a su vez, tres audiencias similares a las del proceso ordinario en materia de trabajo (demanda y excepciones, pruebas y resolución), pero con la particularidad de que el tribunal respectivo tiene facultades para dictar de oficio medidas precautorias, tan pronto tenga conocimiento del conflicto, para procurar que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de surgir aquél, recomendando que no se llegue a la huelga o al paro, o que se reanude el trabajo si aquélla o éste ya hubieran sido declarados, en tanto se hace la investigación respectiva, sin que esa reanudación presuponga conformidad de las partes respecto a las condiciones de trabajo (artículo 551), lo que indica la preocupación del legislador para evitar perjuicios de carácter económico.

En la primera audiencia, o sea en la demanda y excepciones, que no está sujeta

³⁸ Cfr. Porras López, *Derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 287-289. Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, cit., pp. 387-388.

³⁹ Cfr. Ernesto Krotoschin, *Tendencias actuales del derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1959, pp. 195 y ss.

⁴⁰ *Curso de derecho procesal del trabajo*, cit., p. 223.

⁴¹ Cfr. Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, cit., pp. 401 y ss.

⁴² Cfr. Porras López, *Derecho procesal del trabajo*, cit., p. 231.

a formalidad alguna, el tribunal ordena una investigación a cargo de tres peritos, los cuales deben asesorarse de dos comisiones, una de obreros y otra de patronos, iguales en número (artículo 572).

Los peritos, con la mayor libertad, y con las facultades más amplias de investigación, formularán un dictamen en un plazo prudente fijado por la Junta, y que no excederá de treinta días, en el cual consignarán el resultado de la citada investigación así como la forma en que a su parecer pueda solucionarse el conflicto y prevenirse su repetición (artículos 573-575).

Sólo en el caso de que se hagan observaciones al dictamen, se abre la audiencia de pruebas, en la que puede ofrecerse también la pericial, en la inteligencia de que los peritos nombrados por las partes deben discutir sus dictámenes en presencia de los miembros del tribunal, quienes podrán interrogarlos libremente (artículo 578).

En la audiencia de resolución, la Junta respectiva debe dictar su fallo con apoyo en el informe y el dictamen rendidos por los peritos designados por ella, tomando en cuenta las objeciones y elementos de convicción rendidos por las partes. Esta resolución, que produce los efectos jurídicos de un "laudo" (sentencia) y en la misma se podrá disminuir o aumentar el personal, la jornada o semana de trabajo, modificar los salarios, y en general, cambiar las condiciones de trabajo, de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, sin que en ningún caso se alteren los mandatos de la Ley Laboral (ya que ésta establece las condiciones mínimas) (artículo 576).

Este fallo de los tribunales del trabajo es lo que constituye la figura de la sentencia colectiva, que como lo sostiene el tratadista mexicano Porras López, está llamada a producir la más profunda transformación en el campo del derecho.⁴⁸

En nuestro ordenamiento se prohíbe el paro patronal como arma de lucha económica, ya que sólo se autoriza cuando un exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costearable, previa aprobación de los tribunales laborales (artículos 123, constitucional, fracción XIX, y 278 de la Ley Federal del Trabajo).

En consecuencia, para esta clase de controversias que son también preponderantemente económicas, además del procedimiento antes mencionado, se faculta al tribunal del trabajo para decretar provisionalmente, a través de una tramitación incidental, la suspensión de las labores o la clausura de la negociación, reajuste de horas, salarios o modificación de horas de trabajo, siempre que se trate de casos urgentes y previa fianza que cubra el importe del salario de tres meses del personal afectado y las prestaciones lesionadas por la suspensión otorgada, tomando en cuenta lo dispuesto por el contrato de trabajo y la ley y el tiempo probable de la tramitación del conflicto, todo ello mientras se resuelve sobre la petición patronal de suspensión, modificación o clausura, en la inteligencia de que si la decisión final les es desfavorable, los empleadores deben cubrir las prestaciones que se originaron durante la suspensión provisional (artículos 581-583).

C. Proceso de calificación de huelga.

Aunque el derecho mexicano reconoce plenamente el derecho de huelga de los trabajadores (artículo 123 constitucional, fracción XVII y 259 y siguientes de la Ley) establece un procedimiento previo de calificación de la misma, con el objeto

⁴⁸ *Op. ult. cit.*, p. 330.

de evitar que se suspendan indebidamente las labores en las empresas, con el consiguiente trastorno para las actividades económicas.

El trámite para resolver las controversias de esta naturaleza no ha sido considerado uniformemente por los tratadistas de la materia, pues en tanto que De la Cueva ⁴⁴ y Porras López ⁴⁵ lo califican de *incidente*; De Pina ⁴⁶ lo considera como un proceso independiente, y éste parece ser también el criterio de Euquerio Guerrero.⁴⁷

Nos inclinamos por la opinión de De Pina, ya que a nuestro modo de ver, la calificación de la huelga no constituye una cuestión incidental respecto de otro proceso principal, sino un procedimiento autónomo, con el fin de determinar la procedencia o licitud de la suspensión de labores, en tanto que la huelga en sí, no es objeto del conocimiento procesal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que sobre esta materia sólo ejercen una función estrictamente conciliatoria (artículo 267 de la Ley Federal del Trabajo), que no tiene carácter procesal, según se ha visto.

Las finalidades que puede perseguir un movimiento de huelga por parte de los trabajadores, están taxativamente señaladas en las cuatro fracciones del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; exigir, en su caso, la revisión del contrato colectivo al terminar su vigencia, en los términos establecidos por la misma Ley laboral; ⁴⁸ y apoyar una huelga que tenga los objetos anteriores, siempre que no haya sido declarada ilícita.

Los presupuestos de la suspensión del trabajo, son tres, de acuerdo con los artículos 264 y 265 del Código Laboral:

1º Que exista uno de los motivos señalados en el artículo 260.

2º Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o de la negociación respectiva.

3º Que se siga un procedimiento previo ante los tribunales laborales,⁴⁹ en el cual los operarios deben presentar su pliego de peticiones cuando menos con seis días de anticipación a la suspensión de los trabajos (y no menor de diez días en el supuesto de que se trate de servicios públicos).⁵⁰ El Presidente de la Junta respectiva debe correr traslado de este escrito al patrón o patronos afectados, los que

⁴⁴ *Derecho mexicano del trabajo*, cit., tomo II, pp. 866 y ss.

⁴⁵ *Derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 443 y ss.

⁴⁶ *Curso de derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 266 y ss.

⁴⁷ *Manual de derecho del trabajo*, cit., p. 291.

⁴⁸ El artículo 56 de la Ley Federal Laboral establece un plazo de dos años para revisar los contratos colectivos de trabajo, ya sea total o parcialmente.

⁴⁹ El artículo 265, fracción II, del Código Laboral determina que cuando el centro de trabajo, empresa o negociación, no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima, y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar, autoridades que bajo su más estrecha responsabilidad, deben hacer llegar el escrito al patrón, y después de dar vista a los trabajadores con la respuesta de éste, remitir el expediente por la vía más rápida a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

⁵⁰ El artículo 266 considera para los efectos de la huelga, como servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y fuerza eléctrica, los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte a alguna rama completa de ese servicio.

deben contestar las peticiones en un plazo de cuarenta y ocho horas (artículo 265 de la Ley).

Esta tramitación previa a la suspensión de los trabajos es denominada por la doctrina: “período de pre huelga”.⁵¹

Una vez que se cumplen estos requisitos, el tribunal del trabajo procura avenir a las partes, ejercitando la misma función conciliatoria reglamentada por el procedimiento común laboral, en la inteligencia de que si los operarios solicitantes no comparecen a las audiencias de conciliación, no les corre el plazo de aviso de la huelga, en tanto que si la rebeldía es de los empleadores, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden utilizar medios de apremio para obligarlos a comparecer (artículo 267).

Agotados los trámites de “pre-huelga”, se pueden suspender las labores, si ha concluido el plazo legal, y es entonces cuando surge el proceso de calificación, el cual puede realizarse de oficio, pero comúnmente se inicia a petición de los patronos, de los trabajadores o de terceras personas (artículo 270).

El procedimiento establecido por la Ley es muy deficiente, por lo que han sido los propios tribunales del trabajo y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, los que han configurado la tramitación respectiva, que es bastante rápida, pues una vez presentada la solicitud de calificación, se cita a una audiencia, en la cual se reproduce la demanda, se contesta, se ofrecen y rinden las pruebas, y se dicta la resolución en un plazo perentorio de cuarenta y ocho horas.⁵²

La resolución que se dicte, si es desfavorable a los trabajadores, puede ser en el sentido de que la huelga es inexistente o ilícita. Inexistente si no se llenan los requisitos de fondo o de forma ⁵³ e ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o en el caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (artículo 263).⁵⁴

Tanto la resolución de inexistencia ⁵⁵ como la de ilicitud, o las contrarias, son verdaderas sentencias declarativas.⁵⁶

Las consecuencias que derivan de una declaración de “inexistencia”, consisten en la prevención a los trabajadores huelguistas, para que vuelvan a sus labores en el plazo de veinticuatro horas, en la inteligencia de que si no lo hacen, se terminarán los contratos de trabajo, salvo fuerza mayor; se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y por lo tanto, que puede ejercitar una acción de responsabilidad civil en contra de los huelguistas; y se dictan las medidas convenientes

⁵¹ Cfr. Porras López, *Derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 437-439. Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, cit., pp. 291 y ss.

⁵² Cfr. De Pina, *Curso de derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 266-267.

⁵³ El artículo 269 de la Ley Federal del Trabajo considera que la huelga debe considerarse “inexistente” (en realidad, improcedente) cuando se declara por un número minoritario de trabajadores; si no se cumple con la tramitación previa de notificación oportuna del pliego de peticiones; si se declara en contravención a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto uno de los motivos señalados por el citado ordenamiento.

⁵⁴ Son actos pómimos al delito, Cfr. De la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, cit., tomo II, p. 373.

⁵⁵ En realidad debe hablarse de improcedencia y no de inexistencia, si se toma en consideración que la huelga es un estado de hecho, que existe en cuanto se suspenden las labores, pero que resulta improcedente si no se llenan sus presupuestos formales o de fondo, señalados por la Ley.

⁵⁶ Cfr. De la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, cit., tomo II, p. 369; De Pina, *Curso de derecho procesal del trabajo*, cit., p. 267; Porras López, *Derecho procesal del trabajo*, cit., p. 444.

para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo, continúen en él (artículo 269).

Los efectos de una resolución de ilicitud son mucho más graves en perjuicio de los trabajadores que hubiesen promovido la suspensión indebida de las labores, ya que implica la terminación de los contratos de trabajo, quedando el patrono en libertad para celebrar nuevos convenios, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que incurran los huelguistas (artículo 268).

D. Proceso para la revisión del reglamento interior del trabajo.

De acuerdo con el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por Reglamento Interior el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos, en el desarrollo de las labores de una negociación.

Dicho reglamento se redacta de acuerdo con las disposiciones que al efecto contenga el contrato colectivo, y en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrono, pero para que tenga obligatoriedad, es necesario que un ejemplar del mismo se deposite dentro de los ocho días siguientes a su expedición en la Secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda (artículo 105).

Ahora bien, el aspecto procesal se presenta cuando el referido Reglamento no llena los requisitos exigidos por el artículo 102 del Código Laboral o cuando contra viene alguna otra disposición del mismo ordenamiento, pues en ese supuesto, y en cualquier tiempo, el sindicato o sindicatos de la empresa de que se trata, o el mismo patrono, pueden solicitar la revisión del propio Reglamento, ante el mismo Tribunal del trabajo ante el cual se encuentra depositado.

El procedimiento establecido por el artículo 105 de la Ley no puede ser más sencillo, puesto que se reduce a una audiencia que debe celebrarse dentro de los ocho días siguientes a la solicitud de revisión, en la cual se oye a las partes interesadas, y en el mismo plazo la Junta respectiva debe decidir si se aprueba o no el Reglamento que se cuestiona.

E. Tercerías.

La naturaleza de la intervención de un tercero extraño en el proceso, el cual es llamado, o participa por propia iniciativa, es muy discutida por la doctrina, ya que no en todos los casos puede estimarse como una controversia independiente, pues el tercero se introduce dentro del proceso ya existente y toma la calidad de parte, ya sea en contra de las otras (tercería principal o excluyente) o sea alineándose con una de ellas (adhesiva o coadyuvante).⁵⁷

a) La Ley Federal del Trabajo reglamenta estas dos clases de tercerías.⁵⁸ En primer término se refiere a la adhesiva o coadyuvante, en cuanto su artículo 481 establece que el tribunal del trabajo podrá llamar a juicio a las personas que resulten afectadas con la resolución que se dé a una controversia laboral, y que estas mismas personas están facultadas para intervenir en dicho conflicto, comprobando su interés en el mismo.

En este supuesto, no existe un procedimiento independiente de proceso en el cual

⁵⁷ Cfr. Alcalá-Zamora y Castillo, *El antagonismo juzgador-partes; situaciones intermedias y dudasas*, cit., p. 46.

⁵⁸ Cfr. Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, cit., pp. 394 y ss.

se presenta el llamamiento o la intervención del tercero, ya que éste viene a situarse al lado de alguna de las partes principales, sin alterar la tramitación.

b) En cuanto a la tercería principal o excluyente, que es la que da lugar a un procedimiento autónomo pero paralelo al de la controversia fundamental, ésta puede presentarse en dos oportunidades: en relación con un embargo (artículo 566-569), y dentro del procedimiento de ejecución (artículo 648).

En ambos supuestos la tramitación es muy sencilla, pues una vez presentada la solicitud de preferencia o de exclusión, el tribunal laboral suspende el procedimiento de embargo o de ejecución, y cita a una sola audiencia, dentro de veinticuatro horas, para que en ella, oyendo a todos los interesados y con las pruebas que rinda el tercerista, sin más substanciación, debe resolver sobre si levanta el embargo o secuestro, o si reconoce la preferencia de los derechos del tercero; en caso contrario, debe reanudarse el procedimiento respectivo.

Procedimientos de jurisdicción voluntaria

Una ligera referencia a los *procedimientos de jurisdicción voluntaria*, y sin analizar al discutidísimo problema de su naturaleza.⁵⁹ Como tales se señalan los siguientes:⁶⁰

a) El depósito del contrato colectivo de trabajo, que debe efectuarse ante el tribunal del trabajo que corresponda (artículo 45 de la Ley).

b) Registro de los sindicatos laborales, que cuando se refieren a negociaciones de jurisdicción local debe efectuarse ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, y si se trata de empresas federales, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que una vez hecho el registro debe remitir un tanto de la documentación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo).

c) Aprobación de los contratos celebrados por menores de edad.

Amparo en materia de trabajo

El juicio de amparo mexicano nació como una institución protectora de la libertad humana y como medio de control de las leyes inconstitucionales,⁶¹ pero se ha transformado actualmente, para comprender, además de las dos finalidades anteriores, a un medio de impugnación extraordinario, similar al recurso de casación, en cuanto se utiliza para combatir resoluciones de naturaleza judicial, en virtud de vicios de procedimiento o de infracciones a la ley o doctrina legal.⁶²

⁵⁹ Cfr. Fix Zamudio, *Algunas reflexiones sobre la reglamentación de la jurisdicción voluntaria en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, de 30 de agosto de 1932*, en "El Foro", 4ª Epoca, Núm. 40, México, enero-marzo de 1963, pp. 25 y ss.

⁶⁰ Cfr. De la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, cit., tomo II, pp. 423 y ss.; De Pina, *Curso de derecho procesal del trabajo*, cit., p. 281; J. Jesús Castorena, *Manual de derecho obrero*, 3ª ed., México, 1959, pp. 219-241; Porras López, *Derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 91 y ss.; Valenzuela, *Derecho procesal del trabajo*, cit., pp. 266 y ss.

⁶¹ Cfr. Fix Zamudio, *El juicio de amparo*, cit., pp. 227 y ss.

⁶² El recurso de casación, que por algún tiempo subsistió conjuntamente con el amparo, fue suprimido expresamente en materia local por el artículo 9º transitorio de la Ley Orgánica del Fuero Común en el Distrito y Territorios de la Federación, de 9 de septiembre de 1919, y tácitamente en la materia federal por el Código Federal de Procedimientos Civiles, de 26 de diciembre de 1908, y para todas las materias, por el artículo 30, segundo párrafo, de la Ley de Amparo de 18 de octubre de 1919. Y esta supresión se debió al convencimiento de que tanto la casación como

Tal como fue consagrado nuestro juicio de garantías en los artículos 101 y 102 de la Constitución anterior de 5 de febrero de 1857,⁶³ se configuró como un medio de control constitucional de los actos de autoridad, encomendado al Poder Judicial de la Federación, con el objeto de proteger los derechos del hombre y la pureza del régimen federal, pero por necesidades ineludibles de la práctica, evolucionó hasta el extremo de tutelar también la legalidad de las sentencias de carácter judicial, y ya en la Ley Suprema vigente de 5 de febrero de 1917, y a través de los artículos 14 y 16 de la misma Carta Fundamental, su protección abarca a todo el ordenamiento jurídico del país, desde los preceptos supremos de la Constitución hasta los del más modesto reglamento, cada vez que un acto de autoridad afecte en forma inmediata y directa la esfera jurídica de los ciudadanos.

Ya se expresó anteriormente que el amparo de única instancia en materia de trabajo fue establecido en la Ley vigente de 30 de diciembre de 1935, en la inteligencia de que la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación de esa misma fecha, estableció una Sala de la Corte, la Cuarta, para el conocimiento específico de esta clase de negocios.⁶⁴

Posteriormente, en las reformas a la legislación de amparo de 30 de diciembre de 1950, publicadas el 19 de febrero siguiente, se dividió la competencia, de manera que las violaciones de carácter procesal están encomendadas a los Tribunales Colegiados de Circuito, creados por dichas reformas, en tanto que el fondo de la controversia continúa como materia de conocimiento de la referida Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia.

Antes de la primera modificación, es decir, previamente a la promulgación de la Ley de 1935, los laudos o sentencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se consideraban como actos administrativos, y por tanto debían impugnarse ante los jueces de Distrito en primera instancia, y en segundo grado, a petición de parte, eran revisados por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia (que conocía y conoce de materia administrativa), en los términos del texto primitivo de la fracción IX del artículo 107 constitucional y los artículos 70 y 86 de la Ley Reglamentaria del Juicio Constitucional de 18 de octubre de 1919.

Tal como está estructurado actualmente el juicio de amparo en materia de trabajo, pueden solicitarlo los trabajadores y patronos y los sindicatos respectivos, cuando resulten agraviados de manera personal y directa por las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.⁶⁵

Los llamados "laudos" de los mencionados tribunales laborales son equiparados a las sentencias definitivas en materia judicial civil o penal, y pueden combatirse en la vía de amparo directamente, es decir, en única instancia, ya sea ante la Suprema Corte de Justicia, si se reclaman violaciones de fondo (artículo 158 de la Ley de Amparo) y ante los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando se denuncian violaciones cometidas durante la secuela del procedimiento, siempre que se afecten las

el amparo en materia judicial realizaban funciones similares, por lo que no tenía sentido duplicar dichos medios de impugnación.

⁶³ El artículo 101 de la Constitución de 1857, que equivale al 103 de la Carta Fundamental vigente de 1917, establecía que: "Los tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite: I. Por leyes o actos de cualquiera autoridad que violen las garantías individuales. II. Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados. III. Por leyes o actos de las autoridades de éstos que invadan la esfera de la autoridad federal."

⁶⁴ Cfr. Porras López, *Derecho procesal del trabajo*, cit., p. 460 y ss.

⁶⁵ Cfr. Ignacio Burgoa, *El juicio de amparo*, 5ª ed., México, 1962, pp. 240 y ss.

defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo (artículo 158 bis, fracción I), de acuerdo con los motivos señalados por el artículo 159 del propio ordenamiento, y que son similares a las que se exigen en otros países para la procedencia del recurso de casación por violaciones *in procedendo* o por quebrantamiento de la forma.

En el supuesto de que se invoquen simultáneamente violaciones procesales y de fondo, la demanda debe presentarse primeramente ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, y en el caso de que el propio Tribunal decida que son infundados o improcedentes los conceptos de violación respectivos, el expediente se turna de oficio a la Cuarta Sala de la Suprema Corte, para que resuelva sobre la materia de fondo (artículo 44, segundo párrafo, de la Ley de Amparo).

Debemos hacer la aclaración de que no todas las resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los diversos procesos laborales que señalamos con anterioridad, se consideran como laudos o sentencias definitivas para los efectos del amparo, sino exclusivamente las que se dictan en los juicios ordinarios del trabajo y en los procesos relativos a las controversias de carácter preponderantemente económico.⁶⁶

Todas las demás resoluciones, tanto definitivas como de trámite, se estiman como actos de naturaleza administrativa, y por tanto siguen los lineamientos del amparo en esta materia o sea que deben combatirse ante los jueces de Distrito en primera instancia, y en segundo grado, mediante el recurso de revisión (en estricto sentido, apelación) ante los Tribunales Colegiados de Circuito (artículos 114, fracciones III, IV y V, y 85, fracción II, de la Ley Reglamentaria del Juicio de Garantías).

La sentencia dictada en el juicio de amparo por los Tribunales Colegiados de Circuito o por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia,⁶⁷ si es favorable al quejoso, produce el efecto de anular la resolución laboral impugnada o del acto procesal reclamado (artículo 80 de la Ley de Amparo)⁶⁸ en el concepto, de que en todos los casos existe reenvío al mismo tribunal del trabajo que hubiese conocido de la controversia, para que en caso de violaciones procesales reponga el procedimiento, y si se trata de infracciones en el fondo, dicte un nuevo fallo de acuerdo con los lineamientos establecidos en la sentencia de amparo.

En virtud de esto, podemos afirmar, que tanto la referida Suprema Corte de Justicia de México, como los Tribunales Colegiados de Circuito, realizan una función semejante a la de los Tribunales o Cortes de Casación, y en la materia laboral, coinciden en gran parte con las atribuciones que corresponden a la Sala de lo Social del

⁶⁶ Cfr. Jorge Trueba Barrera, *El juicio de amparo en materia de trabajo*, México, 1964, pp. 245 y ss.

⁶⁷ En casos excepcionales, o sea cuando se reclama la inconstitucionalidad de una ley de carácter laboral, el amparo respectivo debe interponerse en primera instancia ante los Jueces de Distrito (artículo 114, fracción I, de la Ley de Amparo), debiéndose señalar como autoridades responsables a las que hubiesen intervenido en el procedimiento legislativo correspondiente, y en su caso, aquellas que pretendan aplicar las disposiciones del trabajo que se estiman contrarias a la Ley Suprema, y en segunda instancia, el asunto es del conocimiento del Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia, en los términos de los artículos 84, fracción I, inciso a), de la Ley de Amparo, y 11, fracción XII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, reformado este último por Decreto de 30 de diciembre de 1957; y en el concepto de que con anterioridad a la vigencia de dicha reforma, o sea hasta el 31 de diciembre de 1957, estos problemas de inconstitucionalidad de las leyes laborales correspondían en segundo grado también a la Cuarta Sala de la referida Suprema Corte de Justicia.

⁶⁸ El artículo 80 de la Ley Reglamentaria del Juicio Constitucional establece lo siguiente: "La sentencia que conceda el amparo tendrá por objeto restituir al agraviado en el pleno goce de la garantía individual violada restableciendo las cosas al estado que guardaban antes de la violación,

Tribunal Supremo español, con la diferencia de que este último, al casar una resolución de los tribunales del trabajo, se sustituye a los propios tribunales ordinarios, y dicta la resolución de fondo.⁶⁹

El derecho procesal burocrático

La situación de los servidores del Gobierno y la naturaleza jurídica de la relación que los une con los Poderes Públicos no ha sido todavía precisada satisfactoriamente ni por la doctrina ni por la legislación, pero ha predominado el criterio de que se trata de una relación de naturaleza administrativa.⁷⁰

Este parece haber sido también el criterio del Constituyente de 1917, ya que en el texto primitivo del artículo 123 constitucional no incluyó a los empleados públicos entre aquellos que debían quedar regidos por las disposiciones del derecho laboral, y por el contrario, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, que como hemos manifestado se promulgó el 18 de agosto de 1931, estableció que: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del *servicio civil* que se expidan", lo que indicaba claramente la intención de establecer una reglamentación bajo los lineamientos del derecho administrativo.

Pero en lugar de las anunciadas leyes del servicio civil, el legislador mexicano se inclinó por la asimilación del derecho burocrático al laboral, y en tal virtud, expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de 5 de diciembre de 1938, que fue sustituido por el de 5 de noviembre de 1941, conservando tanto la denominación como el sistema del primero, creándose en ambos ordenamientos un órgano jurisdiccional, pero formalmente administrativo, que por similitud de funciones con los tribunales del trabajo, recibió el nombre de Tribunal Federal de Arbitraje, con el objeto de que se avocara al conocimiento de los conflictos y diferencias entre las dependencias oficiales y sus servidores.

La evolución ha culminado con la completa equiparación de los empleados públicos con los integrantes de la clase trabajadora, ya que por Decreto de 21 de octubre de 1960, se adicionó al artículo 123 constitucional, con un *inciso B*, en el cual se establecen las bases que deben regir las relaciones entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus *trabajadores*.

Con motivo de esta reforma constitucional, el Estatuto burocrático de 5 de noviembre de 1941, fue sustituido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, promulgada el 27 de diciembre de 1963 y cuyas disposiciones tienen muchos puntos de contacto con sus equivalentes de la Ley Federal del Trabajo, inclusive en la parte procesal, con mayor razón cuanto que el nuevo órgano jurisdiccional ha recibido el nombre de *Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*.

cuando el acto reclamado sea de carácter positivo; y cuando sea de carácter negativo, el efecto del amparo será obligar a la autoridad responsable a que obre en el sentido de respetar la garantía de que se trata y a cumplir por su parte lo que la misma garantía exija.

⁶⁹ Cfr. Manuel de la Plaza, *La casación civil*, Madrid, 1944, pp. 464 y ss.; Alcalá-Zamora y Castillo, *Adiciones al derecho procesal civil de James Goldschmidt*, Madrid, 1936, p. 426, y específicamente para la casación laboral, Juan Menéndez Pidal, *Derecho procesal social*, Madrid, 1947, pp. 324 y ss.

⁷⁰ Cfr. Gabino Fraga, *Derecho administrativo*, 9ª ed., México, 1962, pp. 142 y ss.; Andrés Serra Rojas, *Derecho administrativo*, 2ª ed., México, 1961, pp. 441 y ss.; Gastón Jeze, *Principios generales del derecho administrativo*, trad. de Juan N. San Millán Almagro, Vol. II, Buenos Aires, 1949, pp. 5 y ss.; Carlo Ferrari, *Il procedimento costitutivo del rapporto di pubblico impiego*, Torino, 1962, pp. 57 y ss.

De esta manera, nuestro país ha cumplido con varios Convenios celebrados bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo, incorporando plenamente el derecho burocrático al campo del derecho social, independizándolo del derecho administrativo, ya que según lo expresa Krotoschin, existen grupos de empleados públicos que por su remuneración y condición sociológica se asemejan notablemente a los trabajadores privados.⁷¹

Esto no significa que se justifique una confusión entre las normas burocráticas y las laborales, debido a que los órganos del poder, aun en el plano de sus relaciones jurídicas con sus servidores, no abandonan su carácter de titulares de los servicios públicos, ni menos aún pueden ser equiparados a los empleadores o negociaciones privadas, puesto que no persiguen fines de lucro.⁷²

Sin embargo, un análisis más cuidadoso de los Estatutos anteriores, y de la ley burocrática actual, nos llevan al convencimiento de que si bien existen analogías evidentes entre la situación de los trabajadores privados y cierto sector de los empleados públicos, ya que hasta determinado nivel, los dos grupos pertenecen a la clase trabajadora, pero no se han confundido ni olvidado las diferencias entre los ordenamientos relativos, de manera que en muchas instituciones existe mayor semejanza de nombre que de contenido.

Esto nos lleva a la necesidad de reconocer la autonomía del derecho burocrático respecto del laboral, aun aceptando su estrecho parentesco, ya que la índole pública de la función que desempeñan los servidores del Estado, imprime determinadas modalidades en sus relaciones con los órganos del poder.

Esta autonomía, que no independencia del derecho burocrático, influye forzosamente en su estructuración procesal, puesto que se requieren procedimientos adecuados para la resolución inmediata de los conflictos entre los titulares de las dependencias oficiales y de sus empleados, ya que especialmente en los de carácter colectivo, entran en juego intereses públicos de la mayor jerarquía.

Desde luego advertimos dos aspectos particulares de la Ley que examinamos, en relación con el Código Laboral: en primer término dicho ordenamiento no tiene aplicación a los llamados "trabajadores de confianza", a los miembros del Ejército y Armada Nacionales, al personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos al pago de honorarios (artículo 8º).

En segundo lugar, el ordenamiento burocrático se extiende no sólo a los empleados públicos en sentido estricto, sino también a aquellos que presten sus servicios en los organismos descentralizados de carácter público que enumera expresamente el artículo 1º.

Por lo que respecta a los llamados "trabajadores de confianza", de los cuales por otra parte, la Ley hace una enumeración casuística, debe considerarse que en realidad no son propiamente trabajadores, sino funcionarios públicos, por lo que sus relaciones con los órganos del Estado son estrictamente de derecho administrativo, pues quedan encuadrados dentro de las facultades de nombramiento y remoción por parte de los titulares de los poderes públicos, especialmente del Presidente de la República, en los términos del artículo 89 constitucional.

En relación con estos funcionarios se advierte la ausencia de un ordenamiento que establezca de manera general sus condiciones de servicio, tomando en considera-

⁷¹ *Tendencias actuales en el derecho del trabajo*, cit., pp. 59 y ss.

⁷² Cfr. Serra Rojas, *Derecho administrativo*, cit., pp. 462 y ss.

ción, por otra parte, que disfrutaran de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, en los términos de la fracción XIV del referido inciso B del artículo 123 constitucional.

Ahora bien, aunque inspirándose en muchos aspectos en el derecho procesal laboral, hasta el extremo de que en su artículo 11 declara aplicable supletoriamente, en primer lugar, a la Ley Federal del Trabajo, y sólo en segundo término al Código Federal de Procedimientos Civiles, la Ley burocrática establece varios aspectos peculiares, inclusive en el aspecto instrumental, que son los que permiten configurar un derecho procesal burocrático y no un simple proceso más dentro del campo laboral.

Siguiendo el mismo orden en el cual expusimos sumariamente los lineamientos del derecho procesal del trabajo, señalaremos primeramente la naturaleza y características de la jurisdicción burocrática, indicaremos posteriormente las partes que pueden intervenir en los conflictos de esta naturaleza, y finalmente, haremos una referencia superficial a los distintos procesos burocráticos que reglamenta la ley de la materia.

Organización y funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El órgano que tiene como función primordial solucionar los conflictos entre los órganos del poder y sus servidores, e inclusive de estos últimos entre sí, recibe actualmente la denominación de *Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*.

La modificación en el nombre del tribunal en relación con su antecesor regulado por los Estatutos de 1938 y 1941, obedece a que en el nuevo ordenamiento se introduce el procedimiento de conciliación como un presupuesto previo de procedencia de la fase contenciosa, lo que indica que esta institución se ha ido extendiendo del derecho del trabajo a todo el inmenso campo del derecho social, pues existe la tendencia de aplicarla también en el derecho procesal agrario.

Este Tribunal burocrático tiene estructura paritaria, a semejanza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero ya de acuerdo con su misma denominación se le reconoce plenamente su carácter jurisdiccional, e inclusive sus integrantes ya no reciben la designación de magistrados.

De acuerdo con el artículo 118 de la Ley, dicho Tribunal se integra con un representante del Gobierno Federal, designado por éste, un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, un magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos representantes citados, siendo este último el que debe presidir el Tribunal con el carácter de juzgador profesional, ya que sólo a él se le exige el título de licenciado en Derecho (artículo 121).⁷³

Aun cuando ya expresamos anteriormente, los tribunales del trabajo se transformaron de jueces de conciencia en tribunales de derecho, el artículo 137 de la ley que examinamos, no toma en cuenta esta situación y reproduce casi literalmente la disposición del artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece que

⁷³ En el proyecto original se establecía que también el representante del Gobierno debía poseer el título de licenciado en Derecho, pero este requisito fue suprimido de acuerdo con el dictamen formulado el 18 de diciembre de 1963 por las Comisiones Unidas, Primera y Segunda de Gobernación y Primera de Trabajo, de la Cámara de Diputados, por estimar los dictaminadores parlamentarios que el miembro del Tribunal designado por los poderes públicos no debía considerarse como juez profesional y debía quedar en las mismas condiciones que el designado por los empleadores públicos, a quien no se le exigía este requisito, p. 4 de la publicación del citado dictamen.

el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje apreciará en *conciencia* las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a *verdad sabida y buena fe guardada*, debiendo expresar en su "laudo" *las consideraciones en que se funde su decisión*.

De manera que son aplicables a este Tribunal los razonamientos que expresamos en relación con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia se ha aplicado por igual a los dos géneros de tribunales, laborales y burocrático (el anterior Tribunal de Arbitraje); de modo que el citado órgano jurisdiccional no puede considerarse, como no lo son los de la justicia laboral, un tribunal de conciencia ni de equidad, sino de derecho, por lo que debe apreciar las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y apoyar sus resoluciones en las disposiciones legales pertinentes, pudiendo sólo de manera subsidiaria o interpretativa, acudir a la equidad.

Comisión Substanciadora para el conocimiento de los conflictos entre el Poder Judicial y sus empleados

Pero además del Tribunal de Arbitraje, con competencia general para conocer de la mayor parte de los conflictos burocráticos, el ordenamiento respectivo establece un organismo diferente, para que auxilie a la Suprema Corte de Justicia en la tramitación de las controversias entre el Poder Judicial Federal y sus servidores. Este nuevo organismo recibe el nombre de *Comisión Substanciadora*, de carácter permanente (artículo 153), que se integra también de manera paritaria, con un representante de la Suprema Corte de Justicia, designado por el Tribunal en Pleno; otro que nombra el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, ajeno a los otros dos, designado de común acuerdo por los mismos (artículo 154), con la modalidad de que tanto el miembro designado por el más Alto Tribunal de la República, como el tercer comisionado, deberán ser licenciados en Derecho (artículo 156).

La razón que se tuvo para crear esta Comisión Substanciadora radica en la situación especial de los trabajadores del Poder Judicial Federal, los cuales no podían acudir al anterior Tribunal de Arbitraje, en virtud de que sus fallos, en la misma forma que los de los tribunales laborales, podían ser impugnados en amparo ante los Tribunales Colegiados de Circuito y la misma Suprema Corte de Justicia, y no hubiera sido jurídico, ni lo es actualmente, que estos órganos del poder judicial federal conocieran en la vía constitucional, de los mismos conflictos planteados en su contra.

En tal virtud, la tramitación y decisión de las controversias entabladas por los citados empleados judiciales corresponde a un órgano mixto, ya que la tramitación se lleva ante la citada Comisión de naturaleza paritaria, y la resolución final corresponde a la Suprema Corte de Justicia.

Partes en la controversias burocráticas

Las *partes* que pueden intervenir en las controversias burocráticas (tanto individuales como colectivas), son en primer término, los trabajadores considerados aisladamente u organizados en sindicatos, que resulten afectados en sus derechos por los titulares de los poderes públicos, y con la pretensión contraria, los citados titulares de las dependencias oficiales o los organismos descentralizados citados por la misma Ley, correspondiendo esta titularidad, cuando se trata del Poder Legislativo,

a los directores de la Gran Comisión de cada Cámara; y además también puede entablarse controversia entre los mismos servidores, como cuando reclaman su expulsión del sindicato relativo o cuando dos grupos pretenden obtener la titularidad sindical (artículos 2º, 6º, 67, 68 y 124 del ordenamiento burocrático).

En cuanto a los empleados, pueden comparecer por sí o hacerse asesorar o representar por el organismo sindical al cual pertenezcan (artículo 77, fracción IV).

Debe advertirse que debido a la naturaleza especial de las actividades que realizan los empleados públicos, si bien son libres para organizarse sindicalmente, en cada dependencia oficial no puede haber sino un solo sindicato, ya que si existen varios grupos que pretendan organizarse, es el Tribunal de Conciliación y Arbitraje el que decide respecto a cuál de ellos cuenta con la mayoría (artículo 68),⁷⁴ quedando prohibido a los sindicatos burocráticos adherirse a las organizaciones o centrales obreras o campesinas (artículo 79, fracción V), sino que únicamente pueden formar parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado (artículo 78).

Aquí encontramos una diferencia con el derecho laboral, puesto que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, no solamente existen los sindicatos de empresa, sino que los hay gremiales, industriales, de oficios varios (artículo 233) y los mismos pueden integrar libremente federaciones y confederaciones sindicales (artículo 255), pero las disposiciones peculiares de la legislación burocrática se justifican plenamente, ya que no pueden equipararse los empleados oficiales con los trabajadores privados, tampoco para los efectos de su sindicalización, pues de admitirse la multiplicidad de las asociaciones o su afiliación a las centrales obreras y campesinas, se afectaría la prestación de los servicios públicos encomendada a los órganos del Estado y los organismos descentralizados de naturaleza oficial.

Procesos burocráticos

Aunque existe alguna similitud entre las controversias laborales y las burocráticas, sin embargo deben señalarse varios aspectos peculiares que en materia instrumental ha establecido la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A primera vista advertimos la ausencia de un proceso para dirimir controversias de carácter preponderantemente económico, ya que en principio ni los organismos oficiales ni los descentralizados de carácter público persiguen fines de lucro, por lo que lógicamente todos los conflictos, individuales o colectivos, tienen un aspecto estrictamente jurídico.

Tomando en cuenta la circunstancia anterior, encontramos los siguientes tipos de proceso burocrático:⁷⁵

- I. *Proceso ordinario burocrático.*
- II. *Proceso especial para el conocimiento de las controversias entre el Poder Judicial y sus servidores.*
- III. *Proceso de calificación de la huelga.*
- IV. *Proceso para conocer de la revisión de las condiciones generales de trabajo.*

⁷⁴ El artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que: "Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

⁷⁵ Una descripción de los principales de estos tipos de procesos burocráticos puede consultarse en el libro de De Pina y Castillo Larrañaga, *Instituciones de derecho procesal civil*, cit., pp. 549 y siguientes.

Y también como en el derecho procesal laboral, existen *procedimientos de jurisdicción voluntaria*.

I. *Proceso ordinario burocrático*. Este comprende varios aspectos, como la resolución de las controversias individuales entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores; los conflictos colectivos entre los órganos del Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; y finalmente, conflictos sindicales e intersindicales (artículo 124, fracciones I, II y IV).

a) Como ocurre con el proceso ordinario laboral, el burocrático requiere de un *procedimiento previo de carácter conciliatorio*, pero no en todos los casos sino exclusivamente cuando se trata de *conflictos colectivos o de carácter sindical*, y en ese supuesto, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tan pronto como reciba la primera promoción relativa a esta clase de controversias (es decir, la demanda), dentro de veinticuatro horas debe citar a las partes a una audiencia de conciliación que debe celebrarse dentro de los tres días siguientes, y en la que procurará un avenimiento, y si llega a celebrarse un convenio, los interesados quedan obligados por el mismo, como si fuese una sentencia ejecutoriada, pero si no se logra una avenencia, el expediente se remite a la Secretaría del Tribunal, para la tramitación de la fase contenciosa.

b) Con la *etapa contenciosa* se inician los conflictos individuales, respecto de los cuales no existe el procedimiento conciliatorio, según hemos visto, y se continúan los colectivos, después de agotado infructuosamente dicho procedimiento de avenencia.

Advertimos de primera intención, que se tramita a través de una secuela más concentrada y sencilla que la correlativa en el campo del proceso laboral, ya que en lugar de las tres audiencias del proceso ordinario del trabajo, el burocrático se reduce a una sola, de pruebas, alegatos y sentencia, a no ser que el Tribunal considere necesaria la práctica de otras diligencias, en cuyo caso ordenará que se lleven a efecto, y una vez desahogadas, se dictará el fallo correspondiente (artículo 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Una vez presentada la demanda (por escrito o en comparecencia) en los conflictos individuales, o después de haber fracasado las pláticas de avenencia en los colectivos, se corre traslado a la parte demandada, la que debe contestar en un plazo que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente de la fecha de su notificación, plazo que se amplía por razón de la distancia (artículo 130), en la inteligencia de que si no contesta la reclamación oportunamente o resulta mal representada, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 136).

Tan pronto como el Tribunal burocrático reciba la contestación o una vez transcurrido el plazo para presentarla, ordenará la práctica de las diligencias necesarias y citará a las partes y en su caso, a los testigos y peritos, para la referida audiencia de pruebas, alegatos y resolución (artículo 131), habiendo establecido la ley en toda su fuerza en principio de inmediación, ya que exige que las actuaciones se efectúen con la asistencia de los magistrados que integran el Tribunal, siendo válidas con la concurrencia de dos de ellos (artículo 128).

El propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe fijar el orden de la recepción de las pruebas, admitiéndose únicamente las que hubiesen sido ofrecidas y sean pertinentes al litigio, a no ser que se refieran a hechos supervenientes, en cuyo caso se debe dar vista a la parte contraria, o si dichos medios de convicción tienen por objeto probar las tachas en contra de los testigos o se trate de la confesional,

siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia (artículo 133), en el concepto de que en todo caso los *miembros del tribunal deben procurar la celeridad del procedimiento* (artículo 132).

Una disposición muy importante es la contenida en el artículo 138 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que otorga a los magistrados burocráticos una gran libertad de investigación y los faculta para reunir de oficio el material probatorio que consideren indispensable, ya que antes de pronunciar el fallo, podrán solicitar mayor información para mejor proveer; en cuyo caso, el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

Finalmente, el artículo 146 establece que las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes, lo que significa que contra dichas resoluciones no proceden recursos ordinarios, pero en cambio, es admisible el juicio de amparo, en los mismos supuestos que lo es en materia laboral.

En efecto, las resoluciones definitivas dictadas por el citado Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el proceso ordinario de que se trata, como lo eran los de su antecesor, el Tribunal Federal de Arbitraje, se consideran como sentencias definitivas de carácter judicial, por lo que contra ellas procede el juicio de amparo directo o de única instancia, ya sea ante la Cuarta Sala (laboral) de la Suprema Corte de Justicia, si se trata de violaciones de fondo, (artículo 158 de la Ley Reglamentaria del Juicio Constitucional) o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando se reclaman violaciones sustanciales al procedimiento (artículo 158 bis, fracción I, del propio ordenamiento).⁷⁶

Cuando se trate de determinaciones de trámite dictadas por el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el conocimiento de los procesos burocráticos de carácter ordinario, o de resoluciones recaídas en los otros procedimientos, la tramitación en el amparo es la que corresponde al de doble instancia, es decir, primero ante los jueces de Distrito (artículo 114, fracciones III, IV y V), y en segundo grado ante los Tribunales Colegiados de Circuito (artículo 85, fracción II, de la misma Ley Reglamentaria del Juicio Constitucional).

En consecuencia, nos remitimos a lo que expresamos en relación con el amparo laboral, ya que existe una identificación completa entre la materia del trabajo y la burocrática, dentro de la vía constitucional.

II. *Proceso especial para el conocimiento de las controversias entre el Poder*

⁷⁶ En relación con los fallos del anterior Tribunal Federal de Arbitraje, la Suprema Corte de Justicia había establecido la tesis jurisprudencial Núm. 451, página 875, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en el año de 1955, y que resulta aplicable al nuevo órgano jurisdiccional burocrático, por tratarse de la misma situación jurídica: "*Estado patrono, puede pedir amparo contra el Tribunal de Arbitraje. No existe ya razón para negar en forma absoluta el derecho de ocurrir a la vía de amparo a los órganos del Poder Público, cuando ellos, en realidad, por actos del propio Poder, que autolimitado en su soberanía, creando derechos públicos subjetivos en beneficio de los particulares, con quienes tienen relaciones de carácter jurídico, se han colocado en el mismo plano que los propios particulares para dirimir sus conflictos de intereses, litigando ante un organismo que en rigor es jurisdiccional, aunque con jurisdicción especial, como sucede tratándose del Tribunal de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado. En otros términos, cuando el Estado no hace uso libre de su soberanía, sino que, limitándola, sujeta la validez de sus actos a las decisiones de un organismo capacitado para juzgar de ellas, resulta equitativo, lógico y justo que tenga expeditas las mismas vías que sus colitigantes, para ante la jurisdicción creada en defensa de sus intereses, y así hay que concluir que puede usar de los recursos tanto ordinarios (que no existen) como extraordinarios (el amparo), equivalentes para ambas partes.*"

Judicial Federal y sus servidores. Ya expresamos que para la resolución de esta clase de conflictos, se ha integrado un órgano mixto, formado por una Comisión Substanciadora y el Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia, correspondiendo al segundo, como órgano supremo del Poder Judicial Federal, dictar el fallo definitivo en única instancia (artículo 152 de la Ley burocrática).

A la citada Comisión Substanciadora le corresponde el trámite de los asuntos de que se trata, hasta dejarlos en estado de resolución, y para ello deben seguir las disposiciones procesales aplicables a los conflictos ordinarios tramitados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 158) y a los cuales nos referimos con anterioridad; únicamente con dos modalidades, la primera de ellas consiste en que los conflictos en que sea parte un Tribunal Colegiado de Circuito, un Magistrado Unitario de Circuito o un Juez de Distrito, y tengan que desahogar diligencias encomendadas por la Comisión Substanciadora, actuarán como auxiliares de la misma, con la intervención de un representante del Sindicato y con la presencia, si lo desea, del trabajador afectado (artículo 159).

El segundo aspecto peculiar de la tramitación radica en la facultad que posee la citada Comisión Substanciadora para formular dictámenes de resolución sobre las controversias que ha tramitado y que se someten para su aprobación al referido Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia (artículo 160).

La fase decisoria, corresponde únicamente al propio Tribunal en Pleno, y se reduce a una audiencia de sentencia, en la cual los Ministros integrantes del propio Pleno deben dar lectura y discutir el dictamen propuesto por la Comisión Substanciadora; en el concepto de que si dicho dictamen es rechazado por la mayoría de los Ministros, se nombra a uno de ellos para que, como ponente, formule un nuevo dictamen (artículos 160 y 161).

Esta resolución del Pleno de la Suprema Corte de Justicia debe estimarse como una sentencia firme, pues contra ella, a diferencia de los fallos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no procede el amparo, en los términos del artículo 73, fracción I, de la Ley Reglamentaria del Juicio Constitucional.⁷⁷

III. *Proceso de calificación de huelga.* La fracción I, del inciso B del artículo 123 constitucional, reconoce el derecho de huelga a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, por lo que la Ley Federal burocrática, además de consignar esta facultad,⁷⁸ ha establecido un procedimiento especial para la calificación de la suspensión de labores, tomando varios aspectos de su correspondiente materia dentro del campo del derecho procesal del trabajo, pero con principios peculiares, que lo separan del laboral, derivados de la publicidad del servicio que prestan los empleados oficiales, y los trastornos que producen en la buena marcha de las dependencias oficiales esta clase de movimientos, los que se sujetan a principios y requisitos más drásticos que los que gobiernan la suspensión de los trabajos por parte de los operarios particulares.

En primer lugar, sólo existe un motivo por el cual los empleados públicos pueden suspender ilícitamente las labores, y consiste en la necesidad de lograr el respeto a sus derechos, cuando una o varias dependencias de los Poderes del Estado los hubiese violado de manera *general y sistemática*, y siempre que se trate de aquellos

⁷⁷ Este precepto establece: "El juicio de amparo es improcedente: I. Contra actos de la Suprema Corte de Justicia."

⁷⁸ El artículo 92 de dicho ordenamiento burocrático expresa: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta ley establece."

consignados por el apartado B, del artículo 123 constitucional (artículo 94); lo que constituye una seria limitación si la comparamos con las diversas causas que pueden esgrimir los trabajadores privados para promover un movimiento de huelga, en los términos del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, advirtiéndose la intención del legislador burocrático, de que en las oficinas públicas y en los organismos descentralizados que enumera, sólo se suspendan las labores en el supuesto de que no exista otro medio de defensa contra violaciones generales y sistemáticas de los derechos constitucionales de los trabajadores del Estado.⁷⁹

Por otra parte, los requisitos para poder iniciar la huelga son mucho más severos que los que se exigen a los operarios particulares, puesto que además de que sólo puede justificarse en el supuesto fundamental establecido por el artículo 94, el movimiento debe declararse por las dos terceras partes de los empleados (artículo 99) en lugar de la mayoría simple que exige el artículo 264, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

También existe como en materia laboral, un período de “prehuelga”, pero con trámites más severos, si se toma en cuenta que los empleados deben presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones, acompañado de la copia del acta de la asamblea en la cual hubiesen acordado la suspensión de labores, debiéndose correr traslado con la copia de estos documentos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan sobre las mismas en un plazo de diez días (artículo 100).

Una vez realizada la presentación del pliego de peticiones y su traslado, se inicia *de oficio* el proceso de calificación de huelga burocrática, a diferencia del laboral, que como hemos visto, procede generalmente a petición de parte interesada (artículo 270 de la Ley del Trabajo), debiendo resolverse sobre dicha calificación oficiosa en el plazo de setenta y dos horas, a partir de aquella en que se reciba por el Tribunal el escrito de emplazamiento (artículo 101 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

En cuanto a la calificación misma encontramos también diferencias con el derecho procesal del trabajo, pues mientras éste sólo puede referirse a la inexistencia o ilicitud del movimiento (o la declaración opuesta) en el proceso burocrático existen tres supuestos:

a) *Inexistencia* del movimiento de huelga (en realidad improcedencia), cuando las labores se suspenden antes de que termine el plazo de diez días que se otorga a las autoridades para que decidan sobre las peticiones de sus empleados, con la consecuencia de que se fije a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndoles de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo casos de fuerza mayor o de error no imputable a los empleados, declarándose que el propio Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad (artículo 103).

b) *Ilegalidad simple*, en el supuesto de que el movimiento pretenda una finalidad distinta de la autorizada por la ley, o que no cumpla con los trámites de “prehuelga”; con el efecto de que se prevenga a los empleados de que en caso de suspender las

⁷⁹ El artículo 98 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado restringe el derecho de suspensión de labores respecto de los empleados con funciones en el extranjero, los cuales deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que corresponda; en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

labores, el acto será considerado como causa justificada de cese, dictándose las medidas necesarias para evitar dicha suspensión (artículo 104).

c) *Ilegalidad delictuosa* si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando el movimiento se decreta en un estado de emergencia, es decir, en las hipótesis a que se refiere el artículo 29 constitucional,⁸⁰ y que tiene como consecuencia, además de prohibirse la suspensión de labores, de que se impongan sanciones corporales a los responsables (artículos 106 y 97).⁸¹

También se advierte otra diferencia con el proceso laboral, en cuanto en el burocrático el procedimiento *conciliatorio* de "prehuelga" sólo se practica con posterioridad a la declaración de que el movimiento es legal, siendo obligatoria la presencia de las partes en la audiencia de avenimiento (artículo 101 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), en tanto que de acuerdo con el artículo 267 de la Ley Federal del Trabajo, la conciliación es independiente del proceso de calificación.

IV. *Proceso para conocer de la revisión de las condiciones generales de trabajo.* De acuerdo con el artículo 87 del ordenamiento burocrático, las condiciones generales de trabajo se fijarán por los titulares de la dependencia respectiva, oyendo al sindicato correspondiente y cuyos efectos se producen a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 89).

El aspecto procesal surge cuando los sindicatos interesados objeten sustancialmente las referidas condiciones de trabajo, ya que entonces deben acudir ante el tribunal burocrático, para que resuelva en definitiva (artículo 90).

La ley de los empleados públicos no establece el procedimiento para resolver esta controversia, pero tomando en consideración la supletoriedad de primer grado del Código Laboral (artículo 11), y además la equivalencia de las condiciones generales de que se trata, con el reglamento interior del trabajo, consideramos que resultan aplicables las reglas establecidas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 105, y a las cuales nos referimos al hablar del derecho procesal laboral, o sea que la petición de revisión puede hacerse en cualquier tiempo y que el Tribunal burocrático debe citar a una audiencia dentro de los ocho días siguientes, en la cual, después de oír a las partes interesadas, debe resolver sobre la reclamación.

Procedimientos de jurisdicción voluntaria

Por lo que respecta a los *procedimientos de jurisdicción voluntaria* que se practican ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se limitan al *depósito de las condiciones generales de trabajo de cada dependencia* (artículo 90), y al *registro o cancelación de los sindicatos de empleados públicos* (artículo 124, fracción III).

⁸⁰ El citado precepto constitucional se refiere a las situaciones de emergencia, es decir, a los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquier otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto, y en los cuales se pueden suspender y limitar los derechos fundamentales del hombre, si se cumplen determinados requisitos por parte del Ejecutivo y del Congreso de la Unión.

⁸¹ El artículo 97 de la citada Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que: "Los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o fuerza sobre las cosas cometidos por las huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de las responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionará con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño."