

560
Ref.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

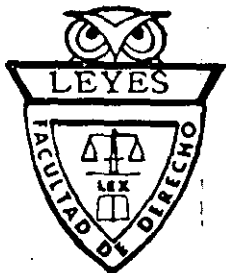
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DEL TERMINO PARA ADMITIR RESOLUCIONES



T I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
BLANCA BEATRIZ PALLARES ESPINAL



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA.

1998.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios por darme el don de la vida, la más bella de las profesiones y todas y cada una de las cosas que tengo.

A mis padres Raymundo y Blanca a quienes les debo todo lo que soy, por su apoyo y amor de siempre, los amo.

A mis hermanos Raymundo, Diana y Odilia por todo lo que me han dado, por su apoyo y por que sin ustedes mi vida hubiera sido muy triste, gracias por ser como son.

***A mi amada Universidad y Facultad de Derecho
por permitirme ser parte de la raza cósmica, gracias
por permitirme tener una educación y profesión digna,
por mis maestros y amigos.***

***Al Lic. Oscar Conde Guerrero por su apoyo profesional,
moral, académico y práctico J.T.B.***

***A todos y cada uno de los abogados que me brindaron sus conocimientos y apoyo
permitiéndome colaborar con ellos.***

Agradecemos de manera muy especial con gran afecto a la Lic. Alena Garrido Ramón su apoyo anímico y moral, en los momentos difíciles, ya que sin su ayuda este proyecto jamás se hubiera cristalizado. Gracias.

También queremos agradecer de una manera muy especial y con todo nuestro amor a todos nuestros maestros, amigos y familiares por la confianza depositada en nosotros, en este proyecto y en lo que sacrificaron con nosotros y a quienes no mencionamos, pues sería imposible mencionarlos a todos y no queremos omitir a nadie. Gracias por todo, Dios los bendiga.

LA AUTORA.

Ciudad Universitaria. Mayo 10, 1998.

INDICE.

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I.

CONCEPTOS BASICOS.

1. Derecho del Trabajo	3
A. Concepto de Derecho del trabajo.....	3
a) Concepto de Derecho.....	3
b) Concepto etimológico de Trabajo.....	3
c) Concepto Gramatical.....	4
d) Diversas denominaciones del Derecho del Trabajo.....	4
e) Concepto Doctrinal	5
I) Concepto de Trueba Urbina.....	6
II) Concepto de Jesús Castorena	6
III) Concepto de José Davalos	6
IV) Concepto de Mario de la Cueva	7
V) Opinión Personal	7
B. El Derecho del Trabajo como Derecho Social.....	7
C. Fines del Derecho del Trabajo	9

D. Importancia del Derecho del Trabajo	10
2. Definición de Resolución.....	10
A. Concepto de Resolución	10
a) Concepto etimológico	10
b) Concepto gramatical	10
c) Concepto doctrinal	11
d) Opinión Personal	11
B. Naturaleza jurídica de las resoluciones judiciales.....	11
3. Tipos de Resoluciones	12
A. Autos	12
B. Decretos	12
C. Sentencias	12
a) Sentencias Interlocutorias.....	13
b) Sentencias Definitivas	13
D. Laudo	13
a) Concepto.....	13
I) Concepto etimológico	13
II) Concepto Doctrinal	13
III) Opinión Personal	14
b) Naturaleza Jurídica del Laudo en Materia Laboral	14

c) Clasificación de los Laudos.....	15
d) Diferencia entre laudo y sentencia	16
4. Sujetos que emiten las resoluciones Laborales o que intervienen en la emisión de las mismas	17
5. El Proceso... ..	24
A Concepto de proceso.....	24
a) Concepto etimológico	24
b) Concepto Gramatical	24
c) Concepto Doctrinal	25
I) Concepto de Francesco Carnelutti	25
II) Concepto de José Ovalle Favela	25
III) Opinión Personal	26
B. Naturaleza jurídica del proceso	26
a) Teoría del proceso como contrato	27
b) Teoría del Proceso como cuasi contrato	27
c) Teoría del Proceso como relación jurídica	28
d) Teoría del Proceso como situación jurídica	28
C. Etapas del Proceso	29
a) Etapa preliminar	29
b) Etapa Postulatoria	29

c) Etapa Probatoria	29
d) Etapa conclusiva	29
6. El término.....	30
A. Concepto etimológico	30
B. Concepto gramatical	30
C. Concepto doctrinal	30
a) Concepto de Tena Suck y Hugo Italo Morales	30
b) Concepto de Juan B. Climent Beltrán	31
c) Opinión Personal	31
7. Responsabilidad de los servidores públicos	31
A. Concepto de Responsabilidad	31
a) Concepto etimológico	32
b) Concepto gramatical	32
c) Concepto doctrinal	32
d) Opinión Personal	32
B. Tipos de responsabilidad de los funcionarios Públicos	33
a) Responsabilidad Penal	33
b) Responsabilidad civil	33
c) Responsabilidad Administrativa	34
8. La sanción	35

A. Concepto etimológico	35
B. Concepto gramatical	35
C. Concepto doctrinal	35
D. Opinión Personal	35
E. Diferencia entre Sanción y Pena	36
F. Tipos de sanciones	36

CAPÍTULO II

MARCO HISTORICO

1.- Antecedentes del Derecho del Trabajo	40
A. Derecho del Trabajo en la época prehispánica	40
B. Derecho del Trabajo en la Colonia	41
C. Derecho del Trabajo en el periodo comprendido de 1810 a 1820 ..	43
D. Derecho del trabajo en el México independiente	44
E. La Constitución de 1857	45
F. Legislación del imperio de Maximiliano de Hamsburgo	46
G. Código Civil de 1870	47
H. Legislación laboral anterior a la Constitución del 5 de febrero de 1917.....	47
a) Ley de José Vicente Villada	48
b) Ley sobre accidentes de Trabajo de Estado de Nuevo León	48

c) El programa del partido Laboral	48
d) Plan Político Social del 18 de marzo de 1914	49
e) Pacto de empacadora	50
f) Adiciones al Plan de Guadalupe	50
g) Leyes y decretos laborales anteriores a la constitución de 1917.....	50
I. Constitución del 5 de febrero de 1917	51
J. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	52
K. Ley Federal del Trabajo de 1970	53
L. Reformas Procesales de 1980	55
2. Evolución histórica de los tribunales laborales y de los sujetos que intervienen en la emisión de resoluciones laborales en México.....	56
A. Obligaciones y sanciones de los sujetos encargados de la emisión de las resoluciones laborales de la Ley Federal del trabajo de 1931.....	60
B. Obligaciones y sanciones de los sujetos encargados de la emisión de las resoluciones laborales de la Ley Federal del trabajo de 1970	64
3. Evolución Histórica del Proceso.....	68

A. El proceso en el Derecho Romano	68
a) El sistema de acciones de la Ley	68
b) Proceso Formulario	69
c) Sistemas procesales contemporáneos	70
4. Evolución Histórica de las Resoluciones.....	71
5. Evolución Histórica de la responsabilidad.....	72

CAPÍTULO III

LAS RESOLUCIONES LABORALES Y SU LEGISLACION EN LA ACTUALIDAD.

1. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente	78
2. Principios del proceso laboral contemplados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo vigente	79
3. Resoluciones laborales.....	81
a) Resoluciones reguladas por la Ley en vigor	82
b) Efectos de las resoluciones	83
c) Importancia de las resoluciones laborales	84
d) Definitividad de las resoluciones laborales	84

e) Término para emitir las resoluciones laborales	84
4. Omisión de las autoridades para emitir las resoluciones en el término legal	89
a) Situación socioeconómica del trabajador al momento de ser despedido o iniciar un proceso laboral	89
b) Situación socioeconómica del patrón al momento de que el trabajador abandone el trabajo sin ningún motivo y presenta demanda ante los tribunales laborales	91
c) Investigación de campo sobre el tiempo real de emisión de las resoluciones que emiten las juntas de Conciliación y Arbitraje	92
I. Tiempo aproximado para la radicación de demanda inicial	93
II. Tiempo aproximado para la emisión de acuerdo respectivo en relación a las promociones de las partes	95
III. Tiempo aproximado para dictar resoluciones referentes a los actos procesales en los que la junta se haya reservado.....	97
IV. Tiempo aproximado para la emisión de laudos por las juntas de Conciliación y Arbitraje.....	98
5. La estadística como reflejo de la realidad de los juicios laborales en México.....	101

6. La queja por parte de los trabajadores, patrones y abogados postulantes cuando los representantes y personal jurídico de las juntas incumple el término para emitir resoluciones.....	105
7. Consecuencias que se originan por el incumplimiento por parte de los sujetos que intervienen en la emisión de las resoluciones laborales, en el término de ley.....	107
A. Consecuencias para el trabajador	108
a) Pérdida de interés en el juicio	109
b) Decepción por la impartición de la justicia	110
c) Inejecutabilidad de los laudos y peligro de desaparición de la fuente de trabajo	110
d) Perjuicio económico.....	111
B. Consecuencias para el patrón.....	113
a) Condena a pagar cantidades millonarias.....	113
b) Probable peligro de insolvencia del patrón y cierre de la empresa.....	116
C. Consecuencias para la economía nacional	117
a) Desempleo como consecuencia del incumplimiento del término para emitir resoluciones	119
b) Pérdida de egresos del erario federal.....	120

c) Consecuencias para la administración de justicia laboral	122
I. Incumplimiento de los principios y fines de justicia social contemplados en el artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo	123
II. Saturamiento de los tribunales laborales y carga de trabajo para los miembros como personal jurídico y administrativo de las juntas de Conciliación y Arbitraje.....	124
8. Término para emitir resoluciones laborales como garantía constitucional.....	125
A. La garantía individual	125
B. Garantía de Derecho de petición contemplada en el artículo 8º constitucional	126
C. El criterio jurisprudencial.....	128
9. Responsabilidades y sanciones de los sujetos que intervienen en la emisión de las resoluciones laborales vigentes en la Ley Federal del Trabajo.....	132
A. Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y Juntas especiales.....	132
B. Secretarios Generales de la Junta.....	133
C. Secretario Auxiliar y Secretarios de Acuerdos	134

D. Representantes del capital y del trabajo	135
10. Sanciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo para los sujetos que intervienen en la emisión de resoluciones.....	137
A. Sanciones de los representantes del capital y del trabajo	138
B. Sanciones de Presidentes, Secretarios de Acuerdos y Auxiliares.....	139
11. Imposición de las sanciones al personal jurídico de las juntas y representantes del trabajo y del capital contempladas en la ley en vigor.....	141
A. Procedimiento para determinar la responsabilidad y decretar la sanción.....	141
B. Autoridades facultadas para ejecutar la sanción	143
a) Representantes de los patrones y de los trabajadores	143
b) Secretarios de acuerdos y auxiliares	143
c) Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y Presidentes de Juntas Especiales	144
C. Efectos de las sanciones	144
12. Reglamentos interiores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	144
A. Concepto de reglamento.....	145

B. Fundamento legal del reglamento Interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	145
C. Efectividad de los Reglamentos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	145
13. Unidad de control procesal y quejas	147
14. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos	148

CAPÍTULO IV

LA NECESIDAD DE REGULAR EL INCUMPLIMIENTO EN EL TÉRMINO PARA EMITIR RESOLUCIONES LABORALES Y LA CREACION DE UN ORGANO ENCARGADO DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS TÉRMINOS.

1. Propuesta de creación de un capítulo especial para determinar la responsabilidad de los sujetos que intervienen en la emisión de resoluciones laborales, con la consecuente reforma legislativa al contenido de los artículos 636, 641, 642, 643, 644, 645, 671 y 673 de la Ley Federal del Trabajo.....	153
--	------------

2. Creación de un organismo encargado de vigilar que se cumplan los términos para emitir resoluciones laborales	162
A. Objeto de dicho órgano	163
B. Denominación	163
C. Integración	163
D. Funcionamiento del jurado	165
E. Facultades del jurado	168
CONCLUSIONES.	171
BIBLIOGRAFIA	178
ANEXOS.....	186

INTRODUCCION

La presente tesis es un modesto trabajo que surge de un problema actual, la Ley Federal del Trabajo establece los principios que rigen al proceso laboral tales como oralidad, concentración, inmediatez y economía; todos ellos encaminados a que la administración de la justicia laboral sea pronta y expedita.

Para lograr lo anterior la ley antes mencionada establece obligaciones y sanciones para los sujetos que intervienen en la emisión de resoluciones laborales, facultando al superior jerárquico para aplicar dicha sanción.

Actualmente los juicios laborales se ven retrasados por diversos factores tales como aumento desproporcionado en el número de demandas, negligencia, ausentismo etc., y principalmente por el incumplimiento en el término para emitir resoluciones laborales.

Lo anterior da lugar a que se incumplan los principios del Derecho del Trabajo en perjuicio de las partes.

No obstante que la Ley Federal del Trabajo establece obligaciones y sanciones para los sujetos que intervienen en la emisión de resoluciones laborales, consideramos que las mismas no son eficaces pues se incumplen de

manera indiscriminada estas obligaciones principalmente la de emitir las resoluciones en los términos de Ley.

Por lo tanto, este trabajo tiene como objeto proponer una modificación a los artículos de la Ley Federal del Trabajo que establecen obligaciones y sanciones para los sujetos que intervienen en la emisión de resoluciones laborales a efecto de regular claramente las responsabilidades, las obligaciones y determinar una sanción ejemplar para quienes incumplan estas últimas especialmente cuando no emitan las resoluciones laborales o realicen actos que tiendan a retardar el proceso laboral.

De igual manera se propone la creación de un órgano colegiado que se encargue de vigilar que se cumplan con las referidas obligaciones y que los juicios tramitados ante las juntas se ventilen en los términos previstos por la ley, a efecto de que las sanciones se apliquen de manera imparcial facilitando a las autoridades sancionadoras la aplicación de las mismas.

Este trabajo se integra de cuatro capítulos los cuales se encuentran íntimamente ligados entre sí y en especial con la hipótesis sustentada que es demostrar que si se incluye en la Ley laboral un capítulo de responsabilidades y de sanciones para el caso de incumplimiento en los términos para emitir

resoluciones y un órgano colegiado encargado de vigilar lo anterior se logrará que los juicios tramitados ante las juntas se resuelvan en un breve término.

Para lograr lo anterior realizamos un estudio jurídico, minucioso y sistemático en forma ordenada. En primer término mostraremos todas las figuras que se ven afectadas con la problemática que estudiamos tal y como se aprecia en el capítulo primero, después realizaremos un estudio de la evolución histórica de la figuras analizadas en el primer capítulo, y posteriormente un análisis crítico de la regulación vigente de dichas figuras para concluir con una explicación de nuestra solución al problema planteado.

En el primer capítulo estudiaremos el concepto de derecho del trabajo, sin el cual no tendríamos objeto de estudio, posteriormente el proceso como figura de vital importancia para el derecho procesal y posteriormente la resolución como concepto vital en el tema de tesis ya que el mismo guía y resuelve los juicios ventilados ante las juntas, de igual manera estudiaremos el término, la responsabilidad y la sanción.

En el capítulo segundo analizaremos la evolución de nuestro derecho del trabajo, la lucha de los obreros para obtener sus derechos y la evolución de los tribunales obrero patronales en el país, así como la evolución de la resolución como medio para resolver conflictos.

En el capítulo tres analizaremos la legislación actual que existe en relación a los temas mencionados en el capítulo primero y realizaremos una crítica en la cual explicaremos los vicios que se presentan en la práctica y que disminuyen su eficacia.

Por último en el capítulo número cuatro daremos una posible solución a la problemática planteada y explicaremos los beneficios que con la misma obtendríamos.

De antemano agradecemos a todas aquellas personas que se sirvan prestar su atención en este trabajo insistiendo en que el mismo es muy modesto y no pretende dictar una solución verdadera, única e irrefutable, pues como toda creación humana es perfectible y no perfecta.

PROLOGO.

La presente tesis tiene como finalidad principal la obtención del título de Licenciado en Derecho, y por tal motivo quizás el presente prologo parezca innecesario.

Sin embargo para la que realiza esta tesis, no es así, pues al final este trabajo nos ha dejado una gran experiencia, ya que en él se funden inmemorables situaciones, hechos y sentimientos, y en efecto representa horas quitadas al sueño y a los seres queridos, implica la dedicación de las últimas horas del día, la gran oportunidad de aportar una idea nueva e innovadora de verla nacer y desarrollarla, de explicarla con nuestras palabras y sustentarla tal y como nuestra amada Universidad a lo largo de toda nuestra permanencia nos inculco: con un espíritu critico y propositivo.

En efecto es más que un requisito, es una oportunidad de realizar un proyecto y de cristalizarlo, de defenderlo y de forjar nuestro carácter haciendo uso de los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra vida de estudiantes; es pues una de las más bellas y enriquecedoras experiencias que hemos tenido a lo largo de nuestra vida.

CAPÍTULO I.

CONCEPTOS BASICOS.

CAPÍTULO I.

CONCEPTOS BASICOS.

El presente capítulo tiene como finalidad explicar qué es el derecho del trabajo; cuál es su naturaleza, sus fines y, la importancia del mismo; los tipos de resoluciones, las personas que las emiten y las obligaciones y sanciones de éstos últimos. Todo esto con la finalidad de que las personas que lean esta modesta tesis tengan una idea de la importancia de estos temas en nuestra vida diaria, ya sea como abogados postulantes o como sujetos del derecho.

En este capítulo explicaremos todos y cada uno de los términos y conceptos que invocaremos a lo largo del presente trabajo.

Iniciaremos con el concepto de derecho del trabajo y diversas definiciones doctrinarias sobre el mismo, los fines del derecho del trabajo, teorías que explican el derecho, las resoluciones, los sujetos que intervienen en las mismas, la responsabilidad y la sanción.

El objetivo de este capítulo radica en que todo aquél que tenga contacto con la presente investigación conozca los principios y funciones del derecho del

Trabajo, los medios que las autoridades tienen para hacer cumplir el derecho es decir las resoluciones y por último conocer el concepto de responsabilidad y sanción los cuales se aplicarán cuando los sujetos encargados de emitir las resoluciones laborales incumplan sus obligaciones.

1. - Derecho del Trabajo.

A. Concepto de Derecho del Trabajo.

Para dar un concepto de Derecho del trabajo debemos en primer lugar entender el concepto de Derecho y de Trabajo.

El hecho de definir el derecho es muy complicado, pues el derecho cambia día con día; de acuerdo al país, a la época, al sistema de gobierno, a la economía e infinidad de factores, lo cual hace que el derecho sea dinámico, y que evolucione, las situaciones antes mencionados hacen que también su definición varíe de acuerdo a múltiples factores.

a) Concepto de derecho

En forma breve podemos entender al derecho como el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta humana; esto es un conjunto de reglas establecidas por órganos facultados para dictarlas y hacerlas cumplir, tendientes a regular la conducta del hombre en la sociedad.

b) Concepto etimológico de trabajo

El trabajo es un término que también implica muchos significados.

En efecto Trabajo de acuerdo a la raíz latina "Trabs" significa traba y se refiere a una fuerza opositora que implica un esfuerzo mayor al opositor.

La raíz griega "Thiibro" significa apretar, oprimir, afligir, lo que se traduce como desplegar o hacer un esfuerzo sobre un objeto.

c) Concepto Gramatical de Trabajo

En este orden de ideas entendemos al trabajo como "toda actividad humana, física, material o intelectual tendiente a producir satisfactores tanto para el que lo ejecuta como para el que se beneficie del mismo"¹.

d) Diversas denominaciones del derecho del Trabajo.

Ahora bien una vez que hemos llegado a un concepto de Derecho y de Trabajo, para definir El Derecho del Trabajo nos encontramos con un nuevo problema pues el Derecho del Trabajo, ha recibido diversas denominaciones y esto nos lleva a buscar la designación mas adecuada para nosotros.

A lo largo del tiempo han existido diferentes calificativos los cuales son muy respetables, pero que consideramos son imperfectas, pues o resultan demasiado restringidas, pues sólo abarcan un aspecto de la disciplina o van más haya de sus alcances.

¹ Cf. Enciclopedia Salvat Diccionario. t. 12, Ed. Salvat México, 1983. p.2243

La mayoría de los tratadistas están acuerdo en el término de derecho; pero no en el término que se refiere al contenido de la disciplina.

Existen diversas denominaciones como son; Derecho Industrial, el cual sólo se refiere a la industria como una unidad productiva e implica cosas ajenas como lo son las marcas, los nombres comerciales y todo lo relacionado con la industria y su funcionamiento.

Derecho Obrero, denominación que se refiere a un sólo aspecto de la disciplina es decir a los trabajadores manuales olvidando a los trabajadores que realizan actividades intelectuales.

Derecho Social, lo cual no sólo nos coloca dentro de la disciplina; sino dentro de otras disciplinas definidas y con objetos de estudio perfectamente determinado es decir que va mas allá de lo que propiamente es el derecho del trabajo.

e) Concepto doctrinal

El concepto del derecho de trabajo varía de acuerdo a los diversos autores debido a que cada autor para definirlo se aplica al estudio de la disciplina, a los elementos, a la finalidad, al objeto e incluso a los sujetos, en virtud de lo anterior nosotros transcribiremos algunos de los conceptos doctrinales.

I) Concepto de Trueba Urbina.

El maestro Trueba Urbina atendiendo a los fines del Derecho del Trabajo define a éste como " el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".²

II) Concepto de Jesús Castorena

El maestro Castorena da una definición del derecho del trabajo atendiendo a la disciplina y sobre éste indica que "es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan"³.

III) Concepto de José Davalos.

² TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. T. I. Laguna. México 1941. p.11

³ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Ed. Porrúa. México, 1994. p.42

Para el maestro Davalos el derecho del trabajo es " el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones de Trabajo".⁴

IV) Concepto de Mario de la Cueva.

Para el maestro Mario de la Cueva atendiendo a la finalidad del derecho este es "es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital." ⁵

V) Opinión Personal.

Consideramos que debemos definir al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación que se establece entre todo aquél que presta un trabajo material, intelectual, personal y subordinado y aquél que lo recibe tendiendo dichas reglas a establecer un equilibrio entre los sujetos que entran en esta relación; con la intervención del Estado que actúa estableciendo las normas que protegen y tutelan dicha relación.

B. El Derecho del Trabajo como Derecho Social.

En este apartado estudiaremos la evolución de la división del derecho en público y privado y el nacimiento del derecho público.

⁴ Ibidem p.44

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. T.I, Décima Tercera edición. Ed. Porrúa. Mexico. 1993. P.93.

Desde la antigua Roma y hasta antes de la Revolución Industrial, el Derecho se clasificaba en dos formas; en Derecho Público y en Derecho Privado.

Estos criterios se dividieron en dos corrientes fundamentales una material y otra formal.

El criterio materialista proveniente del Derecho Romano señalaba que esta división se debía a la naturaleza de los intereses tutelados, es decir, se trataba del Derecho Público, cuando se tutelaban los intereses generales y se estaba frente al derecho privado cuando se trataba de intereses particulares.

La corriente formalista se refería únicamente a una diferencia formal olvidando el fundamento, los contenidos y los fines del derecho.

Esta corriente sostenía que la diferencia radicaba en la propia diferencia y en los efectos derivados de las relaciones jurídicas que se establecían en relación al derecho, pudiendo ser estas relaciones de igualdad caso en el cual nos encontrábamos frente al Derecho Privado, o relación de subordinación que implica el derecho privado.

Dichas corrientes pretenden separar al derecho en público y privado pero no toman en cuenta los fenómenos sociales que dan origen a la división de la sociedad en clases y en la lucha de éstas.

Como consecuencia de la Revolución Francesa y de los postulados de la misma surge la desigualdad, pues existen clases poderosas que oprimen al débil y éste último debe tener un derecho que lo proteja.

Pero ¿cuál será este derecho que lo protegiera ? El Derecho Público o el Privado.

Se requiere de un derecho nuevo protector del débil y que no entienda a los caracteres formales ni materiales.

Ese nuevo Derecho es el Derecho Social, éste debe regular y proteger la economía para evitar la desigualdad y asegurar una vida decorosa al que presta un trabajo.

En ese momento surge el derecho del trabajo como parte de ese derecho social que tiende a proteger y equilibrar las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

C. Fines del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo tiene diversas finalidades como son: aminorar la desigualdad que existe entre el trabajador y el patrón, procurar una vida digna al trabajador y a sus familiares, resaltar el nivel de vida del trabajador, permitir el desarrollo normal del ser humano, proteger al menor trabajador, proteger a la mujer trabajadora y a sus vástagos, establecer jornadas y salarios que

garanticen el desarrollo del hombre en la sociedad y le permitan satisfacer sus necesidades.

D. Importancia del Derecho del Trabajo.

Consideramos que la importancia del derecho del trabajo radica en el hecho de que el hombre desde tiempos inmemoriales y por su naturaleza a realizado trabajos materiales e intelectuales para allegarse de satisfactores que cubran sus necesidades, debido a la imperante exigencia que enfrenta para satisfacer sus necesidades, ha sido objeto de injusticias y de explotación lo cual ha contrarrestado por medio de luchas que tuvieron como resultado la creación de normas jurídicas que regulen la prestación de su trabajo y las prestaciones mínimas que debe recibir a cambio.

2. - Definición de Resolución.

Bajo este punto estudiaremos con claridad el concepto de resolución, la naturaleza jurídica de las resoluciones, los tipos de resoluciones y los sujetos encargados de emitir los mismos.

A) Concepto de resolución

En primer término estableceremos lo que entendemos por resolución.

a)Concepto Etimológico.

Procede del latín "resolutio" es decir implica resolver.

b)Concepto Gramatical

Implica la acción de dar la solución a una duda o problema.

La palabra resolución tiene diversas acepciones y en este caso nos referiremos a la resolución judicial.

c) Concepto Doctrinal.

Para el Maestro Ovalle Fabela. "son los actos procesales por medio de los cuales el órgano jurisdiccional decide sobre las peticiones y los demás actos de las partes y otros participantes"⁶.

d) Opinión Personal.

Para nosotros resoluciones son todos los actos que realiza el juzgador en el proceso con la finalidad de decidir en relación a todas y cada una de las peticiones y actos procesales de las partes y terceros que se vean afectados por el proceso, para dar celeridad al mismo y resolver la controversia.

B. Naturaleza Jurídica de las Resoluciones Judiciales.

La naturaleza jurídica de las resoluciones, consiste en que en la esencia, es un acto mediante el cual un juzgador facultado para ello da una solución concreta a un conflicto.

⁶ OVALLE FABELA, José. Teoría General del Proceso. Quinta edición.. Ed. Harla. México.1992 p.284

3. TIPOS DE RESOLUCIONES

Una vez que hemos estudiado el concepto de resolución veremos que existen diversos tipos de resoluciones.

A. Autos

Son todas aquellas resoluciones dictadas por el juzgador cuando provee, sobre los diversos actos procesales de las partes y demás participantes en el proceso, para resolver cualquier cuestión, que no sea principal.

Cabe mencionar que además los autos pueden distinguirse en tres clases: Provisionales, Definitivos y Preparatorios. Lo anterior basándose en los efectos de los mismos, de tal manera; que los definitivos son aquellos que determinan en forma final algo, los provisionales están sujetos a otra condición y los preparatorios que son encaminados a preparar paso a paso el proceso.

B. Decretos.

Se trata de resoluciones emitidas por el juzgador como determinaciones de trámite, es decir, certificaciones, cómputos de días, etc.

C. Sentencias

Son aquellas resoluciones que deciden en cuanto a la controversia sometida en el proceso.

Estas a su vez pueden dividirse en 2 tipos:

a) Sentencias Interlocutorias

Cuando resuelven alguna circunstancia incidental, es decir, aquellas eventualidades que sobrevienen en forma accesoria al negocio principal.

b) Sentencias Definitivas.

Son aquellas resoluciones que resuelven el litigio principal sometido a consideración del órgano juzgador.

D. Laudo.

Ahora bien en materia laboral a la resolución emitida por las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver un conflicto laboral, se le denomina Laudo y nos evocaremos al estudio de éste.

a) Concepto

I) Concepto Etimológico

Laudo proviene del vocablo: "*laus*", "*laidis*", que significa Laudo, y en sentido gramatical indica el fallo que emite un árbitro por un asunto que es sometido a su conocimiento.

II) Concepto Doctrinal.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, el laudo "es la resolución ipso iure pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el proceso

que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo ya sean jurídicos o económicos.⁷

III) Opinión Personal.

Por lo anterior, consideramos que el Laudo es la resolución emitida por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su función de tribunal jurisdiccional encaminada a resolver el caso concreto que se somete a su decisión.

b) Naturaleza Jurídica del Laudo en Materia Laboral.

La naturaleza jurídica de los laudos tal y como lo señala el Maestro Trueba Urbina, no se determina en la Ley, pues si bien es cierto que los laudos son una resolución y están encaminados a resolver un negocio que se pone en manos de las Juntas, han existido diversos criterios emitidos por La Suprema Corte, desde aquéllos sostenidos cuando se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que iban en el sentido de que los laudos eran resoluciones administrativas; hasta aquellos que posteriormente surgieron y que argumentan que los laudos son verdaderas resoluciones judiciales.

Ahora bien, consideramos que la naturaleza jurídica de los laudos emitidos en materia laboral con funciones jurídicas, es la de resoluciones emitidas por tribunales especializados en materia del trabajo.

Al anterior concepto hemos llegado basándonos en lo siguiente:

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. ob. cit. p.99

En primer término se trata de un tribunal por ser un organismo colegiado integrado por 3 representantes, uno del capital, otro del trabajo y el último del gobierno.

Tiene funciones jurisdiccionales, pues tiene la facultad de hacer cumplir y ejecutar sus resoluciones.

Son especializados en materia de trabajo, esto es, que las Juntas en general se especializan en conocer sobre conflictos que se suscitan entre el trabajo y el capital, cabe hacer notar que no se trata de tribunales especiales, entendiendo a estos últimos como "Todo aquél que se destina para conocer sólo de cierta clase de causas, o de personas determinadas, se llama Especial en contraposición al ordinario, el cual esta establecido para conocer indistintamente de todo género de causas y de personas"⁸.

Lo anterior se confirma con la opinión de Jorge Carpizo, quien si bien es cierto no es un procesalista laboral, si es un constitucionalista que indica que las Juntas no son tribunales Especiales, si no de jurisdicción Especializada.

c) Clasificación de los Laudos.

Los laudos pueden clasificarse de acuerdo a dos criterios:

El primero de ellos atiende a la naturaleza del conflicto y el segundo atiende a los efectos de los mismos, consideramos que el mas apropiado es el

⁸ CARPIZO MACGREGOR, Jorge. "Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México" ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Número I, México, Enero-Junio 1990. p.70

segundo por referirse a los efectos jurídicos que tienen dichas resoluciones. Por sus efectos los laudos se clasifican en:

I) Declarativos: Son los laudos que reconocen la existencia o inexistencia de un derecho o relación laboral.

II) De condena: Los que condenan al pago o al cumplimiento de una prestación.

III) Constitutivos: Son los laudos que introducen una nueva condición en una situación jurídica, económica o contractual existente o modifican éstas.

d) Diferencia entre el Laudo y la Sentencia.

Si bien es cierto que tanto el Laudo como la Sentencia son resoluciones, la diferencia de las mismas radica en el órgano jurisdiccional que las emite y a la naturaleza del mismo.

La sentencia y el laudo se consideran como sinónimos pues ambas resuelven conflictos y destruyen la incertidumbre del derecho.

Ahora bien si en el laudo impera la verdad sabida entendiendo por ésta última a la verdad del hecho hallada y probada en el procedimiento y complementada con la buena fe que es la equidad; en la sentencia ya sea civil, penal, mercantil etc. existe una verdad legal que es la establecida por la Ley y que debe ser probada.

4. Sujetos que emiten las Resoluciones Laborales o que intervienen en la emisión de las mismas.

Tal y como lo hemos mencionado las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales colegiados tripartitas que se integran por tres miembros, un representante del gobierno, uno del capital (es decir de los patrones) y uno del trabajo (es decir de los trabajadores).

Las resoluciones de las Juntas, es decir, los acuerdos ya sean autos o decretos, así como los autos incidentales denominados resoluciones Interlocutorias siguen el proceso que a continuación se precisa: en primer lugar el secretario va a realizar el proyecto de la resolución, posteriormente, si se trata de laudos deberán ser votados por el personal antes mencionado y manifestaran su conformidad o inconformidad con los mismos y procederán a firmar dicha resolución para comprobar su voto, una vez hecho lo anterior el secretario la firmará para dar fe.

De lo anterior se desprende que los sujetos que emiten las resoluciones son:

1.- Los Representantes del Gobierno: Es decir los Presidentes de la Junta Local, Federal o de las Juntas Especiales.

Tratándose de las Juntas locales el Presidente será nombrado por los gobernadores de los Estados y el Jefe del Gobierno del Distrito Federal y

recibirá los mismos emolumentos que el Presidente del Tribunal Superior de justicia.

El Presidente de la Junta Federal será nombrado por el Presidente de la República y recibirá los mismos emolumentos que los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la nación.

Para ser Presidente titular de Junta Especial, ya sea local o federal deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicano.
- b) Ser mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos
- c) Tener título de licenciado en Derecho legalmente expedido.
- d) Tener una experiencia profesional de 5 años posteriores a la fecha de la obtención de su título y haberse distinguido por sus estudios en Derecho del Trabajo.
- e) No pertenecer al clero
- f) No haber sido condenado por algún delito intencional sancionado con pena corporal.

El Presidente de la Junta sea federal o local entre sus funciones tendrá las siguientes:

Se encargará de cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta; presidirá el pleno y las Juntas Especiales en asuntos colectivos o en caso de la

existencia de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria así como ejecutar los laudos dictados en los casos anteriores; revisar los actos de los que actuaron en la ejecución de laudos, así como diligenciar los exhortos, y turnar éstos y las demandas a las Juntas Especiales.

De igual manera debe rendir los informes justificados que le requieran los juzgados federales en los juicios de amparo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, ya sea federal o local, serán nombrados cada seis años por el secretario del Trabajo y Previsión Social, por el gobernador del Estado o jefe del departamento del Distrito Federal actualmente Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Dichos Presidentes recibirán emolumentos que se determinarán de la manera siguiente:

En los casos de los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, recibirán los mismos salarios que los magistrados de circuito.

Los Presidentes de las Juntas Especiales locales de Conciliación y Arbitraje recibirán los mismos emolumentos que los magistrados del Tribunal Superior de Justicia.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, tendrán como facultades cuidar el orden y la disciplina de las Juntas Especiales, la ejecución de los laudos dictados por la Juntas así como reconocer y resolver las providencias cautelares

además de revisar la ejecución de las dos anteriores.

2. - Representantes de los trabajadores y de los patrones.

Los representantes de los patrones y de los trabajadores son los miembros de la Junta, que como su nombre lo indica representan a trabajadores y a patrones.

Estos representantes son elegidos cada seis años de acuerdo al siguiente procedimiento:

Se publicará la convocatoria por las autoridades del Trabajo tanto locales como federales, en el primer caso por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en el segundo supuestos por los Gobernadores de los Estados y por el hoy denominado Jefe del Gobierno del Distrito Federal, en el Diario Oficial de la Federación y el diario de mayor circulación el día primero de octubre del año par que corresponda a efecto de convocar a las convenciones electorales las cuales se deben celebrar el día 5 de diciembre del año par.

En la convocatoria se debe indicar la distribución de las ramas y de industria y de las actividades que estarán representadas en las juntas, la

autoridad a la que se presentarán los padrones y las credenciales., cabe mencionar que los padrones son los listados de trabajadores y patronos en ellos se deben de establecer entre otros datos: la denominación y domicilio del sindicato ya sea patronal o de trabajadores, su nombre, nacionalidad, edad, sexo y empresa o establecimiento en que se presten los servicios, así como la actividad a la que se dedican en la fuente de trabajo, dichos datos deben de ser aportados respecto a cada trabajador o patrón que aparezca en la lista (padrón) y representará un voto.

El padrón para ser válido y auténtico debe de contar con la certificación de los inspectores del trabajo, y deben de presentarse ante la autoridad convocadora a más tardar el día 20 de Octubre del año de la convocatoria.

Las credenciales serán expedidas por los directivos de los sindicatos, deberán registrarse ante las autoridades del trabajo convocantes hasta el día 15 de Noviembre del año de elección conteniendo el número de votos, el lugar y fecha de presentación de los documentos antes mencionados, el lugar, fecha y hora de la celebración de las convenciones.

El día indicado en la convocatoria se instalarán las convenciones por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y Gobernantes de los Estado o el Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Se procederá al registro de las credenciales y se integrará la mesa directiva para llevar a cabo la elección, ésta estará integrada por un Presidente, 2 secretarios, 2 vocales y 2 escrutadores, una vez hecho lo anterior se procederá a la elección de los representantes por mayoría de votos.

Por cada representante será elegido un suplente y se levantará acta en la que conste la convención, entregándose copia a la Junta, al Secretario del Trabajo y Previsión Social, Gobernadores de los Estados y jefe de Gobierno del Distrito Federal y representantes electos.

En caso de que, no concurra a la convención persona alguna se designarán los representantes por parte del Secretario del Trabajo y Previsión Social, Gobernadores de los Estados y jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Una vez electos los representantes con sus credenciales que avalan su cargo comparecerán ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y el primer día hábil de enero, será tomada la protesta y comenzarán a trabajar.

Los representantes de los patrones y los trabajadores, recibirán las retribuciones que asignen en los presupuestos y cubrirán los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicanos.
- b) Mayores de 25 años.
- c) Haber terminado la educación obligatoria.

d) No pertenecer al Estado Eclesiástico.

e) No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena capital.

Tal y como lo hemos mencionado la función de los representantes es la de votar resoluciones emitidas por las Juntas.

3. -Secretarios de acuerdos y auxiliares.

Los secretarios de acuerdos son los encargados de hacer el proyecto del acuerdo emitido por la Junta en relación a determinado acto procesal de las partes y una vez firmado por los representantes, dar fe de lo anterior.

Los auxiliares se encargan de llevar adelante la audiencia hasta su finalización y en caso de ausencia de los representantes dictará los acuerdos que procedan en relación a las pretensiones planteadas en la audiencia. Salvo los que se refieran a personalidad, competencia, aceptación de pruebas, sustitución patronal y desistimiento de la acción cuando no se haga promoción alguna en el término de 6 meses.

Los secretarios de acuerdo y auxiliares deberán de cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicanos.
- b) Estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- c) No pertenecer al Estado Eclesiástico.

- d) No haber sido condenado por delito intencional, sancionado con la pena corporal.
- e) Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo.
- f) En el caso de los secretarios de acuerdos ser mayores de edad y en el caso de los secretarios auxiliares, ser mayores de 25 años.
- g) Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- h) En los secretarios auxiliares, tener 3 años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título.

5. El proceso.

En este quinto apartado estudiaremos la figura jurídica denominada proceso, la cual es de vital importancia en este estudio ya que el proceso es un todo que se presenta en todas las ramas procesales del derecho y que rige todas las actuaciones de las partes.

A. Concepto de proceso

En este apartado estudiaremos el significado del proceso en su diversas acepciones y de acuerdo a la doctrina.

a)Concepto Etimológico.

Proviene del Latín "*processus*" que quiere decir proceso.

b)Concepto Gramatical.

Es la acción de ir hacia adelante, es el transcurso del tiempo o bien el conjunto de fases sucesivas de un fenómeno natural.

c) Concepto Doctrinal.

En este inciso estudiaremos algunos conceptos de proceso sostenidos por algunos autores procesalistas.

I) Concepto de Francesco Carnelutti

Para Carnelutti, el proceso es: " La suma de los actos que se realizan para la composición del litigio".⁹

II) Concepto de José Ovalle Favela

Para el Maestro José Ovalle Favela " Es el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen con la finalidad de dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados en el derecho aplicable".¹⁰

⁹ CARNELUTTI, Francesco. Sistema de derecho procesal civil. Tr. Niceto Alcalá-Zamora y Castillo. Ed. UTTEHA. Buenos Aires. 1944 p.45.

¹⁰ OVALLE FABELA, José. Teoría general del Proceso. ob. cit. 1992 p.173

III) Opinión personal.

El proceso es el conjunto de actos que surgen como motivo de la relación jurídica que se suscita entre el juzgador, las partes y los terceros que participan en la misma debiendo el primero analizar la pretensión, las excepciones, recibir las pruebas de las partes para acreditar los hechos en que se basan sus pretensiones y finalmente resolver el conflicto en base al derecho aplicable al caso concreto.

El anterior concepto, consideramos es el correcto pues entre las partes, el juez y los terceros entendiendo por estos todos aquellos que se ven afectados, directa o indirectamente con el conflicto, surge una resolución jurídica; es decir existen tanto derechos como obligaciones, para los que intervienen en el proceso, claro basado en el derecho.

El juez se encuentra obligado a estudiar las pretensiones y las pruebas que sean aportadas para finalmente en forma imparcial decidir el litigio y solucionar el mismo.

Ahora bien el conflicto se debe de resolver por el juzgador basado en el derecho aplicable al caso concreto.

B. Naturaleza jurídica del proceso.

La naturaleza jurídica del proceso responde a la pregunta ¿Qué es el proceso? , existen diversas teorías que lo pretende explicar.

Las cuatro grandes teorías que pretenden dilucidar su naturaleza y que son las siguientes:

a) Teoría del Proceso como contrato.

Esta teoría tiene su origen en el derecho romano y en este derecho se le denominaba LITIS CONTESTATIO.

Cuando surgía un conflicto existía una primera fase denominada IN IURE en la cual el magistrado expedía una fórmula en la que se contenía los elementos para decidir el litigio, el cual era turnado a un iudex que era el que conocería de la controversia en la litis contestatio en la cual el actor que había recibido la fórmula del magistrado la hacía llegar al demandado aceptando este someterse al juicio y surgiendo entonces un contrato derivado del acuerdo de las partes para someter el conflicto al juez.

Esta teoría en nuestros días está fuera de toda realidad, pues actualmente al suscitarse un litigio no se requiere un acuerdo previo a las partes para someterse al proceso jurisdiccional, pues la Ley impone la obligación de sujetarse al mismo.

b) Teoría del proceso como cuasi contrato.

Conforme transcurre el tiempo la litis contestatio evoluciona en su función y en su contenido pues ya no era obligatorio que las partes estuvieran de acuerdo en someterse al juez, ya que esta figura consistía en que el actor narraba los hechos en que basaba su pretensión y el demandado las respondía ante un magistrado.

Al ya no tratarse de un contrato, se recurrió a las fuentes de las obligaciones y se consideró que no era un contrato, no era un delito, no era un cuasi delito, pero si un cuasi contrato por exclusión.

c) Teoría del proceso como relación jurídica.

Esta Teoría tiene su origen en las obras de Oskar Van Bülow, se sustenta en el hecho de que el proceso es una relación de derechos y obligaciones que se dan entre las partes y el juzgador, éste último realiza una actividad jurídica perteneciente al derecho público, que tiene diversas etapas, la relación establecida tiene un inicio, un desarrollo y una terminación, la cual radicará en la decisión del juzgador en relación al conflicto planteado.

d) Teoría del proceso como situación jurídica.

Esta teoría es una obra de James Goldschmidt quien indica que proceso no es una relación jurídica que implique derechos y obligaciones; sino que en el proceso cada una de las partes se encuentra en una situación de expectación o

de perspectiva de una sentencia favorable o desfavorable que depende de que un acto procesal se realice en forma adecuada u omisa.

C. Etapas del proceso.

El proceso como relación jurídica, como ya lo hemos mencionado se desarrollará en varias etapas que son las siguientes:

a) Etapa preliminar

En esta se llevan a cabo todos aquellos actos necesarios para iniciar el proceso, esta etapa es eventual.

b) Etapa postulatoria

Durante esta etapa las partes exponen sus demandas, contestaciones, reconveniones, se ejercitan las acciones y se oponen las excepciones y defensas basadas en los hechos y disposiciones legales que los fundan.

En esta etapa se plantea el litigio al juzgador y se fija la litis.

c) Etapa probatoria

Aquí las partes ofrecerán pruebas para acreditar sus pretensiones, deben primero ofrecer sus pruebas las cuales serán admitidas por el juzgador cuando estén ofrecidas conforme lo establezcan las Leyes respectivas ordenando la práctica de diligencias para su desahogo.

d) Etapa conclusiva

En esta las partes, una vez desahogadas las pruebas ofrecidas, expresan sus alegatos manifestando al juzgador los motivos por los cuales deben de ser declarados procedentes sus pretensiones y por último el juez dictará la sentencia.

6. El término

En este numeral nos adentraremos en el concepto del término el cual al igual que todos los estudiados con anterioridad es de vital importancia para el desarrollo del presente trabajo, los estudiaremos desde diversas perspectivas.

A. Concepto etimológico

Proviene del latín "*Terminare*" que quiere decir extremo.

B. Concepto gramatical

Es el fin de una cosa en el tiempo o en el espacio, es un plazo o tiempo determinado.

C. Concepto doctrinal

A continuación mencionaremos algunos conceptos de término, sostenidos por algunos doctrinarios.

a) Concepto de Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales es " el espacio de tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad del tribunal con las partes u otras personas"¹¹.

b) Concepto de Juan B. Climent Beltrán.

Este doctrinario considera que el término "conlleva la necesidad de un cómputo para precisar el momento en que comienza a correr y el momento para que termine "¹².

c) Opinión Personal.

El término para efectos del presente trabajo consideramos que es el tiempo fijado por la Ley para la realización de los actos procesales tanto para el juzgador como para las partes y los terceros con interés en el proceso

7. Responsabilidad de los servidores públicos

A.- Concepto de Responsabilidad.

Ahora vamos a estudiar la responsabilidad en cuanto a su concepto etimológico, gramatical y doctrinario, en este último, encaminado a la responsabilidad de los servidores públicos.

¹¹ TENA SUCK, Rafael y/o. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Ed. Trillas. México. 1993 p.87

¹² CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge. México 1989 p.125

a)Concepto Etimológico.

Del latín "*Responderé*", que quiere decir responder por una deuda.¹³

b) Concepto Gramatical.

Cargo u obligación que resulta de la posible realización de un acto o conducta, por un error en una cosa o asunto determinado.¹⁴

c) Concepto Doctrinal.

Para Rafael I. Martínez Morales, la responsabilidad "es la obligación de pagar las consecuencias de un acto, tratándose de un servidor público, la responsabilidad consiste en pagar o responder por sus actos indebidos o ilícitos, según lo establezcan las Leyes"¹⁵.

d) Opinión personal.

La responsabilidad en el caso de los funcionarios públicos concretamente refiriéndose a todos y cada uno de los sujetos que intervienen en la emisión de las resoluciones laborales, es la consecuencia jurídica derivada con obligación de satisfacer y reparar los daños, resultado de todas y cada una de sus acciones que cometen en el ejercicio de sus funciones.

¹³ Cfr. Enciclopedia Salvat Diccionario. t. 12, ob cit. p.1940

¹⁴ Ibidem p. 1940

¹⁵ MARTINEZ MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo Segundo Curso. Segunda edición. Ed. Harla, México 1991 p. 390

Concluimos lo anterior basados en primer término en el hecho de que, los servidores públicos en el desarrollo de sus funciones pueden incumplir sus obligaciones y extralimitarse en las mismas, por lo anterior, si se da alguno de los anteriores supuestos causando un perjuicio a terceros o a la administración de que forman parte deben responder por sus conductas, dando éste último una consecuencia jurídica, es decir, la responsabilidad.

B. Tipos de responsabilidad de los funcionarios públicos.

Bajo este subtítulo nos referiremos a los tipos de responsabilidad existentes derivado del concepto analizado con anterioridad.

a) Responsabilidad penal

Esta surge de la comisión de un delito por parte de un servidor público en el ejercicio de sus funciones.

Como ejemplo de este tipo de responsabilidades podemos mencionar: el abuso de autoridad, el abandono de funciones públicas, el cohecho, el peculado y cabe mencionar que la responsabilidad penal es independiente de la civil y la administrativa y que incluso pueden concurrir todas.

b) Responsabilidad civil.

Este tipo de responsabilidad tiene lugar cuando el incumplimiento de las obligaciones impuestas a un servidor público producen un menoscabo en el patrimonio del Estado ya sea porque se ha visto afectado directamente el

patrimonio del estado o por el hecho de que éste tenga que responder en forma subsidiaria, en virtud de encontrarse obligado a responder por los daños originados por sus funcionarios.

c) Responsabilidad administrativa.

Es la obligación que surge con motivo de los actos u omisiones que cometan los servidores públicos en el desempeño de sus funciones en demerito de la legalidad, honradez, lealtad, paciencia y eficiencia con la cual deben desempeñar todos sus actos.

Volvemos a reiterar que la responsabilidad administrativa puede ser concomitante con la responsabilidad civil o penal e incluso puede tener como efecto la terminación de los efectos del nombramiento, es decir con la destitución.

Ahora bien la responsabilidad Administrativa si no trasciende deriva en una falta disciplinaria, y amerita una pena disciplinaria impuesta por el superior jerárquico, como principales sanciones podemos señalar.

- a.- El apercibimiento.
- b.- La amonestación.
- c.- La multa.
- d.- El descenso.
- e.- Privación del derecho de Ascenso.

f.- La suspensión temporal del empleo.

g.- La privación del empleo.

8. La sanción.

En este numeral definiremos la sanción y los tipos de la misma.

A. Concepto Etimológico.

Proviene del latín "*Sanctio*" que quiere decir estatuto o Ley.

B. Concepto Gramatical.

Mal dignado de una culpa o yerro es un castigo o pena.

C. Concepto Doctrinal.

Para el Maestro Andrés Serra Rojas "es el castigo que aplica la sociedad a través del Derecho a las violaciones de los ordenamientos administrativos pretendiéndose por medio de esta asegurar el cumplimiento de una obligación impuesta por dichos ordenamientos"¹⁶.

D. Opinión personal.

La sanción es un castigo que se aplica con motivo de la violación, incumplimiento, infracción de los ordenamientos administrativos con la finalidad de asegurar el cumplimiento de una obligación impuesta por dichos ordenamientos.

¹⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Décima Primera edición. Ed. Porrúa, S.A. México. 1993 p. 952

Por lo anterior nosotros consideramos que la sanción es un castigo impuesto por el incumplimiento de una obligación, esta obligación está determinada por la Ley.

E. Diferencia entre sanción y pena.

Es común que el vocablo sanción y pena, se empleen como sinónimos, lo cual es incorrecto pues se trata de conceptos diferentes pues la pena tiene como finalidad la expiación de un delito sancionado como tal.

La sanción en cambio tiene como finalidad castigar una conducta que no trascienda fuera de la administración, y evitar que se vuelvan a repetir estas faltas, es únicamente disciplinaria y no es impuesta propiamente por un juez.

F. Tipos de sanciones.

Las sanciones por infracciones administrativas se graduaran de acuerdo a la gravedad de la infracción.

- a.- El apercibimiento.
- b.- La amonestación.
- c.- La multa.
- d.- La privación del derecho de ascenso.
- e.- El descenso.
- f.- Suspensión temporal del empleado.

g.- La privación del empleo.

h.- Destitución del empleo.

i.-Inhabilitación.

CAPÍTULO II

MARCO HISTORICO.

CAPÍTULO II

MARCO HISTORICO.

El presente capítulo tiene como objeto analizar el proceso de desarrollo del derecho del trabajo a través de la historia de nuestro país, la lucha de la clase obrera a lo largo de toda la historia para obtener los más elementales derechos tales como un salario, una jornada, un derecho a ser indemnizado, el reparto de utilidades etc.

Comenzaremos desde la época prehispánica, seguiremos con la conquista, la época del México Independiente, el porfiriato, el Constituyente de 1917 y las diversas legislaciones laborales tales como La Ley Federal de 1931, La Ley Federal de 1970 y las reformas procesales de 1980.

Con este bosquejo histórico pretendemos estudiar la evolución de los tribunales laborales y sus funcionarios así como las obligaciones y sanciones que eran aplicables al personal Jurídico de las Junta y a los representantes del capital y del trabajo; también nos referiremos a los fines perseguidos por los diversos cuerpos legislativos.

Analizaremos de igual manera la evolución histórica del proceso, de las resoluciones y de la responsabilidad.

1. - Antecedentes del Derecho del Trabajo.

A. Derecho del Trabajo en la Epoca Prehispánica.

Las diversas culturas que florecieron en nuestro país antes de la conquista tenían una organización política y económica muy similar, en la que se diferenciaban las distintas clases sociales que la formaban y las cuales básicamente eran las siguientes:

1. - La Nobleza.
2. - Los Sacerdotes.
3. - Los Guerreros.
4. - El Pueblo (campesinos, artesanos; comerciantes).
5. - Las Esclavos.

En los pueblos prehispánicos, las tierras pertenecían a la nobleza y a los guerreros en su mayoría, y eran trabajadas por los campesinos quienes realizaban su trabajo en favor de los gobernantes o guerreros, recibiendo en pago vestido y alimento e incluso alguna recompensa adicional.

Dichos trabajos revestían mucha importancia, pues la agricultura era una de las bases de la economía y en términos generales estas actividades se desarrollaba en condiciones benéficas para los trabajadores.

Ahora bien los esclavos quienes eran individuos hechos prisioneros en las guerras, o infractores de las Leyes de los pueblos, eran utilizados como

victimias en holocaustos o bien estaban destinados a realizar los trabajos más fuertes e inhumanos.

De lo anterior podemos concluir que si bien es cierto que el trabajo en la época prehispánica no tenía una regulación específica el mismo se desarrollaba bajo circunstancias especiales y la forma en la que era realizado el mismo y las condiciones dependían de la clase del sujeto que llevaba a cabo.

B. Derecho del Trabajo en la Colonia.

Con motivo de la conquista de América surgió la necesidad de establecer ordenamientos legales que regulaban las relaciones entre conquistador y conquistado.

Las Leyes de las Indias constituyen la más importante obra legislativa de esos tiempos.

Dichas Leyes tenían como objetivo la protección de los aborígenes americanos para evitar la explotación indiscriminada por parte de los encomendados.

En las Leyes de las Indias se establecieron disposiciones relacionadas con el trabajo de los aborígenes como lo eran: asegurar la percepción de un salario por los trabajos realizados, establecer una jornada de trabajo, prohibir el trabajo de los niños, evitar las tiendas de raya, etc.

Las Leyes de las Indias otorgan a los aborígenes la categoría de seres humanos, debemos recordar que en un principio no eran considerados como tales, pues al no estar bautizados y no ser cristianos, eran considerados como seres impuros y tratados como animales.

No obstante su categoría de seres humanos, los indígenas no eran iguales a los conquistadores pues carecían de derechos políticos, económicos y sociales, por lo tanto las disposiciones legales eran únicamente medidas de misericordia establecidas con el fin de tranquilizar la conciencia y no aceptar abiertamente que se incumplían totalmente los principios católicos, por los cuales tanto habían luchado los reyes católicos.

Con el fin de controlar a los habitantes del nuevo mundo, surgieron las ordenanzas y la organización en gremios. Todo ello bajo el régimen de un gobierno absolutista.

Las ordenanzas tenían como finalidad la organización del trabajo estableciendo un monopolio en la producción bajo las manos de los peninsulares.

Con el fin de prolongar el monopolio en la producción los españoles restringían la admisión y enseñanza de nuevos oficios, resultando por lo tanto las condiciones de los trabajadores inhumanas pues eran víctimas de malos tratos, recibiendo salarios insuficientes, trabajando jornadas excesivas,

desnutrición, insalubridad, lo anterior porque al tratarse de un monopolio la producción era baja en relación a la demanda, los precios elevados y mientras menos se invirtiera en la producción las ganancias eran mayores.

Los trabajadores no contaron con ningún derecho durante esta época pues las disposiciones dictadas sobre este particular se incumplían.

C. Derecho del Trabajo en el periodo comprendido de 1810 - 1820.

En virtud de los acontecimientos reinantes en la Nueva España tendientes a obtener la Independencia de España, se produjeron importantes documentos políticos los cuales, si bien es cierto que no tocaron aspectos laborales principalmente sí constituyen los primeros pasos tendientes a la regulación de los mismos no obstante que son muy vagos.

El 6 de Diciembre de 1810 en Jalisco, Miguel Hidalgo y Costilla dictó el Bando de Hidalgo en el cual incluyó disposiciones para la abolición de la esclavitud.

En 1811 Ignacio López Rayón, expidió los elementos constitucionales de Rayón en el cual se encontraban disposiciones para abolir la esclavitud y eliminar los exámenes artesanales terminado con el sistema gremial.

El 14 de Septiembre de 1817 en el estado de Guerrero en Chilpancingo José María Morelos y Pavón dictó "Sentimientos de la Nación". Documento en el cual prescribe la esclavitud y se refiere en forma efímera y abstracta e ésta,

pues indicaba que se debía dictar una Ley que obligara al patriotismo que moderaba la opulencia y la miseria que se aumentara el jornal del pobre.

El 22 de Octubre de 1814 en Apatzingán, Michoacán, se sancionó el Derecho Constitucional para la libertad de la América Mexicana, obra de suma importancia para la Historia de México, pues entre las muchas disposiciones contenidas en dicho documento sobresale el artículo 38, en el cual se consagra la libertad de Industria y comercio.

D. Derecho del trabajo en el México independiente.

El Plan de Iguala expedido el 24 de Febrero de 1821 por Agustín de Iturbide, en el cual se declara formalmente la Independencia de México incluye una disposición que indicaba que todos los habitantes sin distinción podrían optar por cualquier empleo, consagrándose la libertad de empleo.

En este periodo se promulgaron los siguientes ordenamientos: El acta Constitutiva de la Federación el 31 de Enero de 1824, La Constitución Federal del 4 de Octubre de 1824, Las Leyes Constitucionales del 30 de Diciembre de 1836, Las Bases orgánicas de la República mexicana del 12 de Junio de 1843.

Obras legislativas que carecen de disposición alguna, sobre los trabajadores o circunstancia afín, cabe aclarar que persistían las condiciones inhumanas para los peones y trabajadores en general.

E. La Constitución de 1857.

En la constitución de 1857 no se consagran normas o derecho alguno relativo a los trabajadores.

Lo anterior tiene su fundamento en el hecho de que en primer término por la gran defensa de la propiedad privada y por la influencia de las ideas económicas liberales.

En segundo lugar debido a que la industria ya se había desarrollado y se buscaba la paz política.

No obstante lo anterior empieza a surgir en el Constituyente del 57 la idea de establecer normas para el derecho del trabajo.

Los 3 contribuyentes que expresaron de manera clara cuestiones de carácter laboral fueron: Ponciano Arraiga, Ignacio Ramírez e Ignacio L. Vallarta. quienes básicamente proponían:

- 1.- Que los trabajadores disfrutaran del fruto de su trabajo.
- 2.- Convertir el trabajo en capital.
3. - La existencia de un salario remunerador.
4. - La división proporcional de las ganancias del empresario (antecedente del reparto de utilidades).
5. - La libre elección del trabajo.

En resumen los Constituyentes de 1857 no crearon un derecho del trabajo, pero sí declararon la libertad del trabajo e hicieron notar la necesidad de que se expidiera una Ley Reglamentaria que protegiera a los trabajadores sin ningún lineamiento específico.

F. Legislación del Imperio de Maximiliano de Hamburgo.

En el Estatuto provisional del Imperio Mexicano, se dictaron algunas Leyes de protección para los trabajadores.

Lo anterior se debía a que en Europa las ideas sociales habían avanzado a pasos agigantados.

Maximiliano buscaba un desarrollo de la nación, pero no sobre la base de la explotación, sino bajo la protección a la clase trabajadora.

El 10 de Abril de 1865 en sus artículos 69 y 70, estatutos provenientes del Imperio Nuevo se establecía que a ninguna persona podría exigirse un servicio gratuito, que los servicios se prestarían en forma libre, los menores no podrían laborar sin la autorización de sus padres o autoridad pública.

La Ley sobre Trabajadores es la reglamentaria de los artículos 69 y 70 del Estatuto Orgánico del Imperio y sus aspectos más importantes son los siguientes:

Establecer una jornada de trabajo, descansos semanales obligatorios, minoría de edad para trabajar, regular el trabajo de menores, obligación de

otorgar salario, habitación y asistencia medica, inspecciones de trabajo y sanciones en caso de incumplimiento.

G. Código Civil de 1870

Hasta antes de este código se consideraba que la prestación de servicios consistía en un arrendamiento de servicio lo anterior basándose en el código francés.

Con la intención de dignificar el trabajo y dejar de ver al hombre como una cosa se estableció el contrato de obras y se reglamentaron seis contratos que fueron:

1. - El servicio Doméstico.
2. - Servicio por jornal.
3. - Contrato de obra a destajo o precio alzado.
4. - Porteadores y alquiladores.
5. - Del aprendizaje.
6. - Del contrato de hospedaje.

H. Legislación laboral anterior a la Constitución del 5 de febrero de 1917.

En algunos de los Estados de la República se establecieron ordenamientos jurídicos aplicables a las consecuencias derivadas de los

accidentes y enfermedades de trabajo, tal es el caso del Estado de México y Nuevo León, entre dichos ordenamientos sobresalen los siguientes:

a) Ley de José Vicente Villada.

Fue promulgada el 21 de mayo de 1904, se refiere a los jornaleros y establece presunciones en las cuales será considerada la muerte o enfermedad del trabajador responsabilidad de la empresa surgiendo la obligación de ésta última para pagar los gastos hospitalarios o de inhumación, pago de salario y una indemnización limitada a 3 meses de salarios.

b) Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León.

Fue promulgada por Bernardo Reyes el 9 de Noviembre de 1906. Esta Ley establece la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, las incapacidades temporales o parciales y las indemnizaciones, también contempló las eximentes del patrón.

c) El programa del Partido liberal

Como lo pudimos apreciar del estudio de las Leyes existentes desde que México nace a la independencia las normas laborales son casi nulas y dejaban en estado de desamparo social a la clase trabajadora, esta situación se ira acrecentando con el tiempo y especialmente durante el porfiriato, pues durante este periodo dictatorial se proliferó la inversión extranjera basada esta en el hecho de que la materia prima era abundante y la mano de obra barata,

sumando a lo anterior el hecho de que la dictadura cortaba de tajo cualquier manifestación en contra de la misma, haciendo del trabajo la condición mas miserable. Como ejemplo de lo anterior tenemos la Huelga de Cananea del 5 de Mayo de 1906.

En virtud del descontento social derivado de las pésimas condiciones en que se encontraba la mayoría de la población, surgieron diversos planes, leyes, decretos y proyectos anteriores a la Constitución.

El programa del Partido Liberal del 1 de Julio de 1906. Suscrito principalmente por Ricardo y Enrique Flores Magón, programa mas avanzado en el orden social que básicamente propuso:

Establecer un máximo de 8 horas de trabajo, un salario mínimo, reglamentar el servicio doméstico y a domicilio, prohibir el empleo de niños menores de 14 años, la obligación de mejorar las condiciones de higiene en los cuartos de trabajo, indemnización por muerte, prohibir castigos corporales y descuentos a los trabajadores.

d) Plan Político Social del 18 de marzo de 1911.

Dictada el 18 de Marzo de 1911 para los estados de Campeche, Guerrero, Michoacán, Puebla, Tlaxcala y el D.F. suscrito por Joaquín Miranda, Gabriel Hernández que establecía el aumento de jornales y establecimiento de comisiones para establecer las mismas 8 horas de trabajo.

e) Pacto de Empacadora.

Suscrito por Pascual Orozco hijo, el 25 de Marzo de 1912, habla de medidas para lograr mejoría de la situación de los trabajadores bajo las siguientes acciones:

- 1) Suspensión de las tiendas de raya.
- 2) Pago de jornal en efectivo.
- 3) Condiciones higiénicas.
- 4) Prohibición de trabajo a menores.

f) Adiciones al Plan de Guadalupe.

El plan de Guadalupe carecía de medidas tendientes a mejorar la situación obrera, a efecto de complementar dicho plan; el 12 de Octubre de 1914 Venustiano Carranza, habla de la necesidad de crear legislación encaminada a mejorar las condiciones de los peones, obreros y clase proletaria.

g) Leyes y decretos laborales anteriores a la constitución de 1917.

Ley de Manuel M. Aguirre Berlanga el 7 de Octubre de 1914 establece una jornada de 4 horas, salarios mínimos, prohibición del trabajo a menores, riesgos profesionales y Juntas municipales para resolver conflictos obreros-patronales.

Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, Ley de Agustín Milán, Ley de Creación del Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje en Yucatán, Ley del Trabajo de Yucatán y Ley de Trabajo de Coahuila.

Todas ellas establecen un salario mínimo, la duración de la jornada de trabajo los días de descanso, prohibición de trabajo para menores, creación de sindicatos o federaciones obreras, sanciones para los patrones y los primeros tribunales laborales.

Decretos dictados en relación a los problemas de Trabajo.

Decreto que crea el descanso semanal obligatorio y duración de la jornada del 8 de Agosto de 1914.

Decreto sobre abolición de las deudas de los peones del 3 de Septiembre de 1914.

Decreto sobre el salario mínimo del 15 de Septiembre de 1914 en San Luis Potosí.

I. Constitución del 5 de Febrero de 1917.

Después de múltiples disoluciones y proyecto el 23 de Enero de 1917 se presentó el dictamen que formula la comisión sobre los artículos 5 y 123 constitucionales, los cuales fueron aprobados por unanimidad.

En resumen las garantías sociales contenidas en los artículos 5 y 123 constitucionales se referían a lo siguiente:

Todo trabajo será remunerado salvo el servicio público en casos específicos, no se podrán establecer pactos que tiendan a la pérdida de la libertad, ni la prohibición de ejercer un oficio o profesión.

Se establece una jornada de 8 horas diurna, 7 nocturna, se prohíbe el trabajo de menores y labores insalubres para las mujeres y menores, día de descanso semanal, edad mínima para el trabajo, se establece el salario mínimo, igualdad de salario, prohibición al descuento y embargo del salario, reparto de utilidades, pago de tiempo extraordinario, habitación para los trabajadores, responsabilidad de los patrones por accidentes y enfermedades profesionales, derechos de formar sindicatos y asociaciones, derecho de huelga, pago de indemnización, irrenunciabilidad de derechos laborales y creación de autoridades laborales.

La Constitución Mexicana de 1917 fue la más avanzada de su época y dio el precedente para las constituciones de otros países.

J. Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el año de 1931 la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo redactó el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931 con la intervención del Lic. Eduardo Suárez.

La Ley Federal tiene como objetivos en primer término establecer una Ley de aplicación federal aplicable a todos los Estados y éstos ya no podrán legislar

en materia del trabajo a fin de unificar los criterios y no dejar en estado de incertidumbre a las partes.

Se establecen las fuentes del Derecho del Trabajo es decir la Ley, la costumbre, la analogía, y los principios generales del trabajo.

La Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvo la finalidad de resolver conflictos obrero- patronales, ya sea como conciliadores y como órganos jurisdiccionales investidos de imperio para ejecutar sus propias resoluciones y lograr la mayor rapidez en el procedimiento para obtener las resoluciones con celeridad. en ella el procedimiento era largo, existían las obligaciones de representantes de los patrones y de trabajadores y obligaciones del personal jurídico de las juntas así como diversas sanciones por incumplimiento de las obligaciones. Esta Ley fue promulgada el 18 de Agosto de 1931.

k. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Esta Ley fue promulgada el 1 de Abril de 1970 y fue el resultado de diversas pugnas entre los patrones y los trabajadores, pues los primeros sólo sugerían reformas procesales y los segundos querían que se incluyeran nuevos e innovadores conceptos tendientes a lograr el bienestar de los trabajadores.

Las reformas hacen referencia a los riesgos de trabajo por causas imputables al patrón, establecimiento de beneficiarios del trabajador fallecido se modifica la tabla de enfermedades y variación de las mismas.

Se aumentan los términos de prescripción para que el trabajador ejercite su demanda y se especifican las formas de interrupción de prescripción.

Se determina la competencia de las juntas para conocer sobre las diferentes ramas de la industria ya sea local o federal.

Se establecen los objetivos, funciones, requisitos, funcionamiento y organización de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Inspección del Trabajo y el Servicio Público del Empleo.

Se reconoce la jurisdicción local y federal de las autoridades laborales.

La organización de las juntas si bien es cierto que son autoridades unisustanciales dependiendo de la cuantía se establecerán Juntas de Conciliación y juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean locales o federales y la necesidad de establecer Juntas en todas las ciudades federativas y en los lugares en los que exista necesidad se establecerán juntas especiales.

El personal jurídico de las juntas y los representantes deberán de cubrir los requisitos necesarios para tramitar los conflictos laborales y se establecen los requisitos para la designación, obligaciones generales y especiales, causas

de la responsabilidad y destitución de este personal, se establece que el personal jurídico de las juntas tuviera preparación adecuada en materia de derecho.

Se incluye un capítulo relativo al procedimiento a seguir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que anteriormente se aplicaba en forma supletoria el Código Federal de Procedimientos Civiles.

L. Reformas Procesales de 1980.

Las reformas procesales fueron publicadas el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1 de mayo de 1980 la finalidad de éstas consistía en evitar que los conflictos laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y procurar la expedita administración de la justicia laboral.

Se establece la libre valoración de las pruebas e igualdad de las partes en el proceso, se subsana la demanda laboral, se establece la personalidad, capacidad e interés en el juicio laboral, se suprime la recusación y se establecen los impedimentos y las excusas, medidas de apremio, las notificaciones, exhorto, la tramitación de los incidentes, el impulso procesal, y la caducidad.

En el capítulo XIII, referente a las resoluciones laborales, se establece su clasificación en acuerdos, autos incidentales y laudo, así como el alcance y contenido de cada una y el término para que sean dictadas las resoluciones.

2. Evolución histórica de los tribunales laborales y de los sujetos que intervienen en la emisión de resoluciones laborales en México.

En este capítulo estudiaremos la evolución de los tribunales laborales desde sus primeros inicios hasta nuestros días y las obligaciones, derechos y sanciones que los diferentes ordenamientos legales han impuesto a los sujetos que intervienen en la emisión de las resoluciones laborales.

El derecho del trabajo en México ha sido el resultado de diversos factores ya sea económicos, sociales, políticos y culturales.

Dada la desigualdad social existente en nuestro país antes de su independencia y después de ella, las relaciones entre los patrones y los obreros cada vez fueron más difíciles lo anterior derivado del hecho de que se consideraba que los segundos no tenían derechos ni merecían un trato digno.

Como resultado de la Revolución Francesa proliferaron en todo el mundo ideas relativas a la justicia social, y por lo tanto, el sector obrero luchó para obtener derechos elementales que garantizaran su bienestar y dignidad humana.

Con la finalidad de resolver los conflictos que se suscitaban entre ambos sectores surgieron los primeros tribunales encargados de resolver los problemas que se derivaban de dichas relaciones.

La creación de estos órganos no fue automática pues dichos tribunales tuvieron un origen para convertirse en los que actualmente conocemos.

El primer precedente de los tribunales laborales lo encontramos en la Ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del Estado de México así como en la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León de 1906, en estas Leyes se establecía la existencia de una autoridad encargada de resolver los conflictos que surgieran en virtud de la aplicación de la Ley.

En la Ley de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914 se instituye la creación e integración de Juntas municipales que resolverían conflictos laborales.

Posteriormente surgió la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar del 19 de octubre de 1914 que establecía la jurisdicción de las Juntas de administración Civil y procedimientos tendientes a sancionar el incumplimiento de dichas Leyes.

El 6 de octubre de 1915 en la Ley de Agustín Milán se establece la obligación de registrar los sindicatos en las Juntas de Administración Civil.

El 14 de mayo de 1915 bajo las ordenes del entonces gobernador del Estado de Yucatán, General Salvador Alvarado se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje de dicho, Estado; los cuales estaban

integrados en forma tripartita por un representante del gobierno, uno de los obreros y otro mas de los patrones.

Los anteriores órganos estaban encargados de administrar la justicia laboral en el Estado y crear nuevos principios para la mejor solución de los conflictos laborales.

Con motivo de la Constitución de 1917 se instituyó la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con la finalidad de que éstas se encargarán de las diferencias que se suscitaban entre los trabajadores y los patrones.

Dichas autoridades laborales estarían integradas por tres miembros representantes de los sectores obrero, patronal y gubernamental, teniendo lo anterior como objetivo resolver las dificultades existentes por las relaciones laborales.

Por desgracia las Juntas de Conciliación y Arbitraje en sus inicios si bien intentaron poner fin a los abusos de que eran objeto los trabajadores y sobre este particular dichas resoluciones que imponían sanciones y condenas a los patrones por sus arbitrariedades, también es verdad que se enfrentaron a la oposición de los empresarios para ejecutar dichas condenas.

En un principio y dada la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la cual hemos estudiado al principio del presente trabajo de

investigación, los empresarios alegaron que dichos tribunales carecían de facultades para emitir resoluciones y condenas pues eran anticonstitucionales por ser juzgadores especiales además de ser autoridades meramente administrativas carentes de facultad jurisdiccional alguna.

Por la gran presión ejercida por el sector empresarial la Suprema Corte de Justicia de la nación adoptó este criterio y fue hasta el 1 de febrero de 1924 cuando determinó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran tribunales laborales establecidos por la Constitución con la finalidad de dar solución a los problemas derivados de las relaciones obrero patronales.

Es a partir de ese momento que las Juntas de Conciliación y Arbitraje comienzan a ser reconocidas como verdaderas autoridades laborales con facultades jurisdiccionales.

Ahora bien en el país cada Estado tenía su Ley Laboral y por lo tanto, existían una gran diversidad de legislaciones y criterios, aunado a lo anterior ilimitados conflictos en relación a las autoridades competentes y la legislación aplicable a cada caso concreto.

Para solucionar los conflictos anteriormente mencionados surgió la necesidad de reformar la constitución y el 31 de agosto de 1929 se encomendó al Congreso de la Unión la creación de las Leyes del Trabajo.

Ahora bien no debemos de confundir la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo con la competencia de las Juntas.

Sólo el Congreso de la Unión estará facultado para legislar en materia de trabajo, pero la existencia de Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje se refiere únicamente a la competencia de cada una para resolver sobre las diversas ramas de la industria.

Es decir, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje únicamente conocerán de controversias que se generen en ramas de la industria que se encuentren íntimamente unidas con las actividades estratégicas del Estado o que son realizadas bajo concesión federal y por exclusión las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocerán de las que se excluyan de este apartado.

Lo anterior dió como resultado la Ley Federal del trabajo de 1931, la Ley Federal del trabajo de 1970 y las reformas Procesales de 1980 que han dado origen a la actual Ley Federal del Trabajo en vigor.

A. Obligaciones y sanciones de los sujetos encargados de la emisión de las resoluciones laborales de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En la Ley Federal del trabajo de 1931 se establecía que los miembros de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, así como los que intervinieran en la emisión de resoluciones laborales deberían de cubrir ciertos

requisitos para realizar sus funciones además de tener obligaciones que en caso de ser incumplidas serían sancionadas.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean Locales o Federales estaban integradas por 3 miembros uno que representaba a los patrones, uno a los obreros y otro al gobierno.

Para la elección de los dos primeros éstos eran designados en forma democrática por sus sectores; en efecto al salir las convocatorias para ser representante de sector ante las Juntas se enviaba un delegado el cual era elegido por las diversas agrupaciones y en su credencial constaba el número de votos de los trabajadores que representaba, dichos votos se representaban mediante firmas las cuales eran verificadas por las autoridades administrativas una vez reunidos los delegados en el día señalado en la convocatoria se instalaría la mesa directiva en la convención y se nombran los representantes.

Por lo que hace a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje éstos eran nombrados por el ejecutivo federal o local existiendo un secretario general, cabe señalar que los requisitos que debían de cubrir los Presidente y secretarios generales no han variado mucho salvo en el hecho de que en la Ley analizada no era requisito indispensable el de ser Licenciado en derecho.

En los grupos Especiales el Presidente tenía auxiliares cuyas facultades eran muy similares a las de él, en relación a la conducción del procedimiento; las funciones de ambos eran: cerciorarse de la personalidad de las partes, conciliar a las partes, desechar las pruebas improcedentes en compañía de los miembros de la junta, cuidar el orden en las audiencias, procurar que se acuerden las promociones de las partes a la brevedad, firmar los acuerdos y resoluciones de las juntas, en el caso especial del auxiliar realizar el proyecto de dictamen para dictar la resolución definitiva.

Ahora bien los secretarios generales y de los grupos especiales se encuentran encargados, en el caso de los primeros, de cuidar el orden de la secretaría, visitar las Juntas periódicamente, autorizar los actos de los Presidentes, cuidar el cumplimiento de los acuerdos del pleno, llevar registro de los contratos colectivos y de las agrupaciones obreras y patronales; en el caso de los segundos, tienen la obligación de conservar en su poder los expedientes que se tramiten en la junta, recoger los expediente que tengan audiencia una vez concluida y cuando estén debidamente firmados, autorizar las comparecencias de las partes, redactar los acuerdos que deben de firmar los integrantes de la junta, salvo las que deben de dictarse a continuación de la audiencia, autorizar las actas y audiencias de las Juntas.

En el caso de que tanto los representantes del capital, del trabajo o del gobierno, como los secretarios y auxiliares incumplieran sus obligaciones incurrirían en responsabilidad.

Las conductas que darían origen a esta responsabilidad y las cuales mencionaremos a continuación son:

En caso de los Presidentes de Junta, conocer de un negocio para el cual se encuentre impedido, patrocinar a algún litigante directamente, formular una resolución notoriamente injusta, no proveer la ejecución de laudos, retener un expediente en su poder por más de cinco días o retrasar la tramitación o fallo, y recibir dádivas de las partes.

Los representantes del capital y de los obreros incurrirán en responsabilidad cuando litiguen en otra junta especial salvo en su causa propia, falten sin causa justa, se nieguen a emitir sus resoluciones en un negocio que conozcan, cuando se nieguen a firmar un acuerdo o laudo ya votado, sustraer expediente de la Junta sin firmar el recibo correspondiente y por último cuando no estudien el expediente en el término que para tal circunstancia les sea fijado.

Los secretarios y auxiliares incurrirán en responsabilidad cuando no informen al Presidente de la conducta irregular de los representantes, cuando se nieguen a admitir una prueba sin fundamento alguno, cuando no engrosen los laudos, cuando den fe de hechos falsos.

Las sanciones que se impongan a los Presidentes de las Juntas y representantes obreros y patronales serán aplicados por los Gobernadores de los Estados o Territorios y Jefe del Distrito federal (actualmente Jefe del Gobierno de Distrito Federal) en el caso de los auxiliares y secretarios el encargado era el Presidente de la Junta.

La sanción consistía en amonestación, multa o destitución según la gravedad de la falta y también surgía la responsabilidad penal.

Cabe señalar que en el ordenamiento legal que se analiza en cuestión en su artículo 632 se establecía que la persona que estimara que alguno de los miembros de la junta o funcionarios incurriera en responsabilidad se debía de dirigir ante la autoridad competente para sancionar, para denunciar los hechos y acompañar pruebas con vista al funcionario implicado para que manifestara lo que a su derecho conviniera y en su oportunidad se resolvería.

B. Obligaciones y sanciones de los sujetos encargados de la emisión de las resoluciones laborales de la Ley Federal de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tenía como objeto principal la aplicación de las Leyes de Trabajo.

Básicamente los requisitos que debían de cubrir los representantes del gobierno, los de los trabajadores y los de los patrones eran muy similares.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, tenía como finalidad dar mayor impulso y hacer respetar los derechos sociales establecidos por la Constitución; pretende regular en forma armónica y justa las relaciones entre obreros y patronos; a grandes rasgos en dicha Ley se contenían los principios e ideas generales de la Ley del Trabajo, relaciones individuales y colectivas de trabajo, formación, suspensión y disolución de éstas, derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, trabajos especiales, de menores, de mujeres, riesgos de trabajo y Ley del Seguro Social, en aquel entonces muy reciente en su expedición, prescripción, autoridades de trabajo, responsabilidad de autoridades, trabajadores y patronos.

Por lo que hace a los representantes del trabajo y del capital, los requisitos eran muy similares a los establecidos con la Ley 31, la designación de los representantes patronales y obreros se modificó y básicamente el cambio radica en el hecho de que instauran una forma de escrutinio más sencilla y de registro; también así mismo se aumentó a 6 años el periodo de duración de los representantes en su puesto.

Las causas de responsabilidad de los representantes se contenían en el art. 671 y eran los siguientes:

Conocer de un negocio en el que se encuentren impedidos, faltar sin causa justa a las audiencias, negarse a emitir sus resoluciones y firmarlas o

votarlas, sustraer un expediente o constancia, modificar las actas, retener el expediente, recibir una dádiva.

Las sanciones aplicables que se contenían en el artículo 672 de la Ley Federal del Trabajo, consistían en:

1. -Amonestación.
2. -Suspensión por 3 meses
3. -Destitución.

La destitución se daba cuando se conocía de un negocio en el cual se estaba impedido, litigar en otra Junta, sustraer expedientes, votar una resolución ilegal, recibir dádivas, no concurrir al pleno, no votar 3 resoluciones o cometer 5 faltas distintas a las que dan lugar a la destitución.

Las sanciones de los representantes se imponían por un jurado de responsabilidad de los representantes, integrados por un representante de la Secretaria del Trabajo, del Gobernador o Jefe del Gobierno del Distrito Federal y un representante propietario del trabajo y uno del capital.

El procedimiento era el de hacer la denuncia por parte del Presidente ante el jurado, se llamará a todos los que tengan algún interés o denuncia y se expondrán los hechos en conocimiento del representante que incurrió en responsabilidad, se escuchará a las partes, recibirán pruebas y se dictarán las resoluciones.

En el caso del Presidente de la Junta y Presidentes de las Juntas Especiales estos debían cubrir con los mismos requisitos que para su nombramiento requería la Ley anterior y además ser licenciado en derecho con título legalmente expedido.

Sus obligaciones eran las de cuidar el orden y disciplina de las juntas, ejecutar los laudos, cumplimentar exhortos, rendir informes justificados en materia de amparo, cumplimentar los laudos.

Los secretarios, auxiliares y secretarios generales tendrán las siguientes obligaciones.

Tramitar los juicios, acordar en forma oportuna las promociones, certificar los hechos que les consten, requerir a las representantes para que firmen las resoluciones, levantar actas de las diligencias, engrosar los laudos.

Incurren en responsabilidad, cuando incumplen sus obligaciones, cuando conocen de juicios en los que se encuentran impedidos, retardar la tramitación de un expediente.

La sanción consistirá en la destitución, amonestación o suspensión por 3 meses y será realizada por el Presidente de la Junta.

De lo anteriormente analizado se desprende que las obligaciones de los representantes del capital y del trabajo y del personal jurídico de las juntas no

varieron mucho de una legislación a otra y que no se establece como obligación de los mismos emitir las resoluciones en los términos de ley y no se les sanciona por no emitir las en el término correspondiente, lo cual indudablemente ha afectando la administración de justicia en los últimos sesenta años.

3. Evolución Histórica del Proceso.

Bajo este subtítulo estudiaremos la evolución del proceso con la finalidad de apreciar los cambios que el mismo ha sufrido a través de la historia

A. El proceso en el derecho Romano.

En Roma existieron 3 sistemas de proceso durante su historia. El primero se denominaba sistema de acciones de la Ley, el segundo fue el formulario y el tercero procedimiento extraordinario.

a) El sistema de acciones de la Ley

Eran utilizadas por los particulares para que se les reconociera un derecho o se ordenara la ejecución de un derecho reconocido, se realizaban mediante palabras y actos solemnes realizados por los particulares ante un magistrado y los efectos eran declarativos y ejecutivos.

Estas Leyes eran las sacramentam, postulativo indicios, conductuo, mannis iniecitlo y pignoris capio.

La primera se realizaba en los casos en los que se apostaba una cantidad; la segunda se refiere a reparticiones de herencia o copropiedad y en

créditos resultantes de una deuda; la tercera se refiere a la recuperación de créditos por requerimiento; la cuarta era una acción ejecutiva que consistía en hacer esclavo al deudo; la quinta el acreedor embargaba bienes del acreedor.

b) Proceso formulario.

Se desarrollaba de la siguiente manera:

b.1) La Formula, esta clase de procedimiento se desarrollaba en dos etapas a saber: La iniure y apud indicem.

1.-La Fase iniure.

En esta el magistrado expedía un documento denominado "formula" en el que fijaba los elementos para la decisión del litigio y designaba al iudex (funcionario que conocería del juicio).

Ante el iudex las partes redactaban un manuscrito en el cual se contenía una exposición de hechos y la pretensión del demandante el objeto del litigio ya sea determinado o indeterminado, a este acto se le denominaba Litis Contestatio.

b.2) Face apud indicem.

En esta etapa el juez condena o absuelve al demandado y por ultimo adjudicaba el objeto del litigio.

Este último sistema fue utilizado por los romanos durante mucho tiempo.

Lo anteriormente explicado fue la cuna del proceso el cual permaneció en Roma hasta su caída.

c) Sistemas procesales contemporáneos

Ahora bien los sistemas procesales y el proceso variaron en cada país de acuerdo a factores políticos, económicos, culturales y geográficos.

Podemos distinguir en la actualidad 3 sistemas procesales contemporáneos.

1. - El sistema procesal romano germánico.
2. - El sistema procesal anglosajón.
3. -El sistema procesal socialista.

El sistema Romano-germano, tuvo su origen en Roma y posteriormente se desarrolló en la mayoría de los países europeos salvo España. Surgió este proceso bajo el principio dispositivo, en éste, el juez participa directamente en el impulso y desarrollo del proceso, y en la obtención de medios de prueba.

Existe una relación directa entre los sujetos del proceso, se concentra este último, existe una libre valoración del juez y la rapidez en el desarrollo del proceso.

En los países de habla hispana el proceso se desarrolló de manera diferente al proceso estudiado con anterioridad. Este se caracteriza por ser eminentemente escrito, sin intermediación directa de los sujetos procesales, las pruebas se aprecian en base a un sistema legal o tasado, y los procesos son largos.

El sistema angloamericano. Este sistema, se rige bajo un principio dispositivo en el cual el desarrollo es predominante oral y se concentra en 2 fases: la preliminar o preparatoria que se desarrolla con finalidades conciliatorias y preparatoria a una audiencia final.

La audiencia final, la cual se lleva a cabo en una sola sección la cual tiene como finalidad practicar las pruebas, formular alegatos y dictar la sentencia o veredicto. Este sistema tiene como características la libre apreciación de juzgador quien puede admitir pruebas sin limite alguno.

Sistema procesal socialista. Lo rige un principio dispositivo que ha sido modificado. El juez puede actuar libremente y prevenir los errores, en los cuales las partes pueden caer, también existe una audiencia final en la cual el juez deberá emitir una decisión apoyada en la legitimidad y a la verdad material.

Por lo que respecta a nuestro país en el que rige un sistema procesal mixto en el cual existe un sistema tasado de pruebas y de criterios y en el que las partes deben de someterse ante un Juzgador debidamente facultado el cual se sujetara a las disposiciones existentes.

4. Evolución histórica de las Resoluciones.

En la antigua Roma en el proceso formulario en la etapa o fase apud luidicem era desarrollada por el juez el cual de acuerdo a las pruebas de las partes; la sentencia solo podía contener la absolución o condena, esta

resolución ponía fin al conflicto; la sentencia debía ser dictada en determinadas plazos de acuerdo a las circunstancias; cuando la sentencia debía ser dictada por un juez existía un plazo máximo de 18 meses entre la litis contestatio y la sentencia.

Cuando el proceso se realizaba ante los recuperadores la sentencia se debía dictar en el término de un año pues era el periodo en que permanecía en funciones. Las sentencias debían de dictarse públicamente y en voz fuerte.

Conforme transcurrió el tiempo cada país estableció una forma de resolver sus conflictos mediante resoluciones dictadas por personas facultadas para emitir las y de acuerdo a las normas de cada pueblo.

Como lo hemos mencionado el hecho de que el derecho sea dinámico y cambie constantemente de acuerdo a diversos factores hace que existan infinidad de formas de resolver conflictos.

5. Evolución histórica de la responsabilidad.

En este numeral hablaremos brevemente de la responsabilidad y de la evolución de dicho concepto encaminado a nuestro objeto de estudio de una manera breve.

La Responsabilidad tuvo su origen en el derecho romano y se encuentra íntimamente unida con la obligación.

La obligación para Paulo en el digesto era "La sentencia de la obligación no consiste en que no haga nuestra una cosa o servidumbre, sino a constreñir a otro para que nos dé, haga o indemnice algo"¹⁷.

La obligación sufrió transformaciones a lo largo de la existencia y vigencia del derecho romano. La obligación apareció en el campo de los delitos que daba origen a una responsabilidad penal la cual implicaba el sometimiento del infractor a la víctima; era derivada de la comisión del delito un sometimiento personal en el cual el deudor perdía la libertad e incluso la vida, situación que prevaleció hasta el año 326 a. C. Cuando la Ley Poetelia Papiria estableció que el deudor respondiera con su patrimonio.

A partir de este momento la obligación se vuelve un vínculo jurídico entre los sujetos que intervienen en la misma. Así para el deudor surgen 2 aspectos diferentes de la obligación la debitum es decir el deber y la obligación o responsabilidad que es la sujeción en caso de incumplimiento, y el incumplimiento de la obligación da lugar a la responsabilidad.

¹⁷ MORINEAU IDUARTE, Marta y/o. Derecho Romano. Segunda edición. Ed. Harla. México, 1992. p 142

Existen diversos tipos de responsabilidad como son: civil, penal, fiscal, del Estado, judicial, responsabilidad de los servidores públicos, etc.; en el presente caso la responsabilidad que estudiaremos es la judicial y la de los servidores públicos.

En efecto estos tipos de responsabilidad surgieron desde tiempos inmemoriales, pues dado el gran poder del Estado el cual confiere a los funcionarios públicos y administradores de justicia éstos han utilizado el poder y facultades en su beneficio, han sido negligentes en el desarrollo del mismo.

Durante la colonia para evitar las arbitrariedades de los funcionarios públicos se dictaron normas relativas al juicio de residencia, éste experimentó una evolución durante todo el tiempo en que permaneció en vigor.

En el México Independiente se recoge un sistema de responsabilidades que rebasaba los principios y objetivos del juicio de residencia, en efecto el primer Presidente del México Independiente Guadalupe Victoria, dictó normas encaminadas a combatir la corrupción.

El constituyente de 1917 en el título cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos habla de las responsabilidades de los funcionarios públicos.

En el año de 1940 se emite la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Departamento y Territorios Federales, esta ley fue abrogada por la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estados del 27 de diciembre de 1979 y a su vez ésta fue abrogada por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

CAPÍTULO III
LAS RESOLUCIONES LABORALES Y SU LEGISLACION EN LA
ACTUALIDAD

CAPÍTULO III

LAS RESOLUCIONES LABORALES Y SU LEGISLACION EN LA ACTUALIDAD

Los anteriores capítulos nos dieron una visión de las principales figuras que intervienen en el objeto de estudio del presente trabajo y la manera en la que han sido reguladas a lo largo de los años.

En el presente capítulo nos abocaremos al estudio del marco jurídico actual que regula los tipos de resoluciones laborales, los términos para emitir dichas resoluciones, las obligaciones y facultades del personal jurídico de la Junta de Conciliación y Arbitraje y los representantes del gobierno, del capital y del trabajo, así como las sanciones contempladas por la Ley en caso de incumplir sus obligaciones, las autoridades facultadas para ejecutar las sanciones y la eficacia de las mismas para que se cumplan los principios del derecho del trabajo en especial el de concentración para lograr la administración de justicia pronta y expedita realizando para tal efecto un análisis y crítica de dichas disposiciones legales.

En este apartado pretendemos de manera clara explicar el motivo por el cual, según nuestra sencilla apreciación, no operan correctamente las disposiciones legales sobre los anteriores temas y explicar las consecuencias

que se derivan del mismo, todo ello encaminado a demostrar la manera en la que nuestra propuesta funcionaria.

Nos basaremos en legislación vigente, en jurisprudencia, en datos estadísticos y en práctica forense.

1. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en vigor se aprecia la intención del legislador de evitar que el procedimiento se prolongara en beneficio del patrón y en detrimento del trabajador.

El procedimiento hasta antes de las reformas procesales estaba plagado de defensas e incidentes que lo hacía lento y costoso. Las reformas procesales tenían como objeto eliminar todo aquello que retrasara el procedimiento para lograr los fines del derecho del trabajo. Para obtener lo anterior se plasmaron las reformas al procedimiento laboral y en las que se incluyen las siguientes:

- a) Establecimiento de los efectos del aviso del despido.
- b) Importancia de la Conciliación como medio de resolución de los conflictos.
- c) La concentración de un mayor número de actos en uno solo, lo cual implica la celeridad y prontitud que exige la resolución de los conflictos obrero patronales, con lo anterior se evita la dilatación de los conflictos reduciendo el número de incidentes de previo y especial pronunciamiento, las excepciones dilatorias y los recursos.

- d) La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.
- e) La carga de la prueba al patrón.
- f) Las modificaciones al procedimiento de huelga.

2. Principios del proceso laboral contemplados en los artículos 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En este apartado realizaremos un análisis del contenido del artículo 685 de la Ley del Trabajo el cual rige el derecho laboral y para establecer los principios y explicar al mismo a continuación transcribiremos el artículo en cuestión:

Artículo 685.- "El proceso del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el art. 873 de esta Ley."

De la lectura de este artículo se desprenden los siguientes principios.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA** 79

a) Principio de publicidad.

Este principio se refiere a que las partes en el proceso puedan estar presentes en todas las diligencias, audiencia, desahogos de pruebas u cualquier acto procesal.

Los terceros tienen la facultad de presenciar las audiencias laborales, pero lo anterior se encuentra limitado a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de oficio o a petición de parte podrán ordenar que las diligencias se desarrollen a puerta cerrada.

b) Principio de gratuidad.

Consiste en que el proceso laboral no causará o dará lugar a ningún pago a los juzgadores o sujetos que participen en la impartición de justicia.

c) Principio de inmediatez.

La inmediatez esencialmente es la facultad y obligación del juzgador de encontrarse en contacto directo con las partes en todas las diligencias.

d) Principio de oralidad.

Este principio implica que el derecho del trabajo debe desarrollarse en forma predominantemente oral para lograr la inmediatez, debiendo desde luego hacer constar por escrito todas las manifestaciones en el expediente respectivo.

e) Principio de economía.

Este principio establece que el proceso se debe realizar con el menor empleo de recursos y tiempo, es decir, se deben de evitar los procedimientos excesivos.

f) Principio de concentración y sencillez.

Es el principio que da celeridad, expedites y prontitud a la impartición de justicia laboral. Con este principio se pretende evitar la dilatación del procedimiento eliminando incidentes recursos excepciones y todo aquel acto procesal que sea inútil.

g) Principio de iniciación a instancia de parte.

Se refiere a que el proceso laboral se iniciará cuando el demandante concurra ante las autoridades laborales para hacer su queja y ejercitar su acción.

h) Principio de suplencia de la deficiencia de la demanda.

Se refiere a que los tribunales laborales cuando la demanda del trabajador sea incompleta en relación a las prestaciones lo subsanara en sus defectos o hará notar al accionante sus errores o defectos para que los subsane.

3. Resoluciones laborales.

En el presente inciso estudiaremos cuales son las resoluciones laborales contempladas por la Ley, los efectos que producen y los términos en que deben emitirse las mismas.

a) Resoluciones reguladas por la Ley en vigor.

El artículo 837 indica que:

"Las resoluciones de los tribunales laborales son:

- I. Acuerdos : Se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.
- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: Cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente.,y
- III. Laudos: Cuando decidan sobre el fondo del conflicto."

De la lectura del artículo antes mencionado podemos distinguir que existen Tres tipos de resoluciones: Los acuerdos; los autos incidentales o resoluciones interlocutorias y los laudos.

a) Los acuerdos son actos procesales emitidos por las juntas y pueden ser de dos tipos, el primero es como simples determinaciones de trámite es decir se refiere al acuerdo que dicta la junta para hacer constar un trámite o manifestación que realizan las partes o los terceros como ejemplo de esto podemos mencionar el acuerdo que recae a una promoción en que alguna de las partes señala domicilio, para oír y recibir notificaciones, y el segundo que se

refiere al acuerdo que decide la junta y decide sobre una cuestión dentro del negocio sin que se trate de un incidente o de una resolución sobre el fondo, como ejemplo de este tipo de resoluciones se encuentra el auto que admite o desecha pruebas o que desecha posiciones o preguntas.

b) Los autos incidentales o resoluciones interlocutorias son todas aquellas resoluciones que se encargan de resolver situaciones incidentales en el proceso laboral verbigracia el laudo que resuelve sobre la competencia.

c) Laudos, son todas aquellas resoluciones que ponen fin al proceso decidiendo el fondo del conflicto.

b) Efectos de las resoluciones.

Las resoluciones producen efectos entendiendo como éstas las consecuencias que derivan de la misma; por lo anterior, podemos clasificar las resoluciones por sus efectos de la siguiente manera:

a) Condenatorias. Se refiere a condenar al demandado a un dar o hacer, es decir se le puede obligar al pago de indemnizaciones y prestaciones o a reinstalar al trabajador en su trabajo.

b) Declaratorias. Como su nombre lo indica designan o señalan un derecho en favor del sujeto.

c) Constitutivas. Fijan o implantan una nueva situación jurídica en relación a una existente con anterioridad.

d) **Preservativas.** Tienen como finalidad declarar la procedencia de una medida cautelar derivada de la petición de una de las partes con la finalidad de asegurar el cumplimiento de una sentencia posterior.

e) **Absolutorias.** Son aquellas que absuelve al demandado de las peticiones del actor.

c) Importancia de las resoluciones laborales.

La importancia de las resoluciones laborales consiste en que éstas tienen como finalidad resolver los conflictos que se susciten entre los patrones y los trabajadores asegurando así los principios de derecho social consagrados en nuestra Carta Magna, contribuyendo a la administración expedita de la justicia.

d) Definitividad de las resoluciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 848 en su primer párrafo nos señala que:

“Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones”...

Lo anterior tiene su fundamento en el hecho de que el proceso laboral debe de ser investido de celeridad posible para evitar su retraso, pues incluso la Ley Federal del Trabajo en vigor suprimió al máximo los incidentes y actos procesales innecesarios.

e) Términos para emitir las resoluciones laborales.

En este subtítulo analizaremos el contenido de los artículos 838, 873, 885, 887, 916 y 918 de la Ley Federal del Trabajo en los que se contienen los términos en que se deben emitir las resoluciones laborales, términos que como lo podemos apreciar son más cortos que los establecidos para otras materias, la razón se debe a que el derecho del trabajo debe ser sumamente expedito.

De acuerdo con el artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo,
"La Junta dictará sus resoluciones en el acto en que se concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en la que se reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley".

El artículo 873 del ordenamiento legal antes invocado nos indica que:
"El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo..."

Artículo 885. "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma del laudo,..."

Artículo 887. "..., el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días, siguiente al en que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas".

En estos artículos se establece en primer lugar la obligación de las Juntas de emitir las resoluciones con motivo de cualquier promoción dentro de las 24 horas siguientes a su recepción.

En segundo lugar se establece la obligación de las juntas para dictar dentro de las veinticuatro horas a la recepción de la demanda el acuerdo que la radica.

Los artículos 838 y 873 de la Ley Federal del Trabajo establecen el término para la emisión de las resoluciones de trámite, interlocutorias o que decidan sobre alguna cuestión que no sea de fondo, es decir de los acuerdos y autos incidentales la cual no deberá de ser mayor de cuarenta y ocho horas.

Por lo que hace al término para emitir las resoluciones laborales que resuelvan el fondo del asunto o negocio, es decir, el laudo; los artículos 885 y 887 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que una vez que se ha cerrado la instrucción el auxiliar (en la práctica el "dictaminador"), formulará el proyecto de resolución dentro de los diez días siguientes al momento en que se cerró la instrucción.

Posteriormente entregará el proyecto al Presidente, citará a los miembros de la Junta a la audiencia de discusión y votación dentro de los diez días siguientes a la recepción del proyecto.

Una vez discutido y aprobado el laudo se dictará el resultado y se afirmará de manera inmediata.

De lo anterior se desprende que el término para emitir los laudos en un procedimiento ordinario es de veinte días hábiles.

En el artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo se establece la existencia de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución en los procedimientos especiales.

En dicho artículo se establecen las normas para la celebración de dicha audiencia y concretamente en la fracción IV del referido artículo se establece:

"IV.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírán los alegatos y dictará la resolución".

En este artículo se impone a la Junta la obligación de emitir las resoluciones definidas y de fondo en los procedimientos especiales en forma inmediata.

En los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica en el artículo 916 se establece que:

"... el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los 15 días siguientes formulará un dictamen...".

En el artículo 918 de el ordenamiento legal antes invocado se establece: "El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes en que sean entregadas a los representantes, las copias del dictamen y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de la Ley".

En este orden de ideas los laudos que se dicten en relación a los conflictos colectivos de naturaleza económica se deberán de dictar en un periodo no mayor de veinticinco días hábiles.

Consideremos que los términos establecidos para emitir las resoluciones no se cumplen en lo absoluto y por lo tanto no se respeta en lo mas mínimo el contenido de estos artículos, lo que origina un claro perjuicio a las partes y a los terceros, criterio que apoyamos en la práctica forense ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dicho argumento se encuentra apoyado por los profesores: Hugo Italo Morales S. y Rafael Tena Suck quienes nos mencionan: "La práctica ha demostrado que cuando las Juntas se reservan acordar, alguna situación procesal, la disposición es inoperante, por las dilataciones existentes debido al exceso de trabajo o a la incompetencia de algunos funcionarios."¹⁸

¹⁸ TENA SUCK, Rafael y/o. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p.142

4. Omisión de las autoridades para emitir las resoluciones en el término legal.

En este punto nos enfocaremos a explicar la situación que de facto se da en los Tribunales Laborales para emitir resoluciones.

Por desgracia en la práctica se incumplen de manera indiscriminada los términos que señala la Ley para emitir las resoluciones, tales omisiones deben de ser analizadas en su conjunto partiendo en el primer caso del estado en que se encuentra tanto el patrón como el trabajador al momento de enfrentarse al proceso laboral con motivo de un juicio.

Para comprobar dicha afirmación debemos analizar la forma en la que se ventilan los procedimientos laborales ante las Juntas, para tal efecto, realizamos una investigación de campo obteniendo un estudio comparativo entre la Junta Especial Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Junta Especial Siete Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje y la Junta Especial Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, es decir debemos de analizar los lapsos de los términos reales en los que se emiten las resoluciones laborales.

a) Situación socioeconómica del trabajador al momento de ser despedido, o de iniciar un proceso laboral.

El trabajador generalmente depende del producto de su trabajo es decir de su salario, con el mismo debe de cubrir diversas necesidades para contribuir al sustento de su familia como son alimento, transporte, vestido, habitación, médico, educación entre otras.

En el momento en que el trabajador es despedido, o uno de los derechos, que le son otorgados por la Ley es lesionado, se encuentra en la necesidad de acudir ante los tribunales laborales para resolver su problema y por lo tanto obtener una respuesta a su pretensión.

Dicha respuesta debe ser inmediata pues dada la categoría del trabajador y la situación del mismo este sufre en primer término de un duro golpe a su economía pues en el caso de ser despedido o hasta que se invoca la rescisión se encuentra sin recursos y sin el producto de su trabajo, esta situación persistirá hasta en tanto no consiga un empleo.

Por desgracia en el proceso laboral, no obstante que existe el apoderado legal en los términos de los artículo 692 al 694 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere de la presencia del trabajador en algunas audiencia o diligencias situaciones éstas que implican en primer lugar la imposibilidad de encontrar un trabajo de manera inmediata, pues el hecho de pedir al nuevo patrón permiso para ausentarse del centro de labores; sin duda traerá como consecuencia el

descontento del patrón y por qué no decirlo el posible surjimiento de un problema más.

En segundo término en el caso de que el trabajador no ingrese a laborar en forma inmediata estará sin percibir cantidad alguna como salario, tendrá que sobrevivir haciendo uso de sus ahorros o de préstamos lo cual indudablemente le traerá un perjuicio económico, pues no puede evitar el trabajador de manera alguna satisfacer sus necesidades más primarias.

En virtud de lo anterior requiere que la administración de la justicia laboral sea pronta, expedita y sin retrasos.

b) Situación socioeconómica del patrón al momento de que el trabajador abandona el trabajo sin ningún motivo y presenta demanda ante los tribunales laborales.

Ahora analizaremos el otro lado de la moneda, sin duda no podemos negar que existen infinidad de trabajadores que en cualquier momento deciden que su trabajo no les agrada y lo abandonan, o que sólo ingresan a una empresa con el único fin de permanecer en ella algún tiempo y después demandar para obtener un lucro indebido.

En estos casos el patrón queda en una situación de incertidumbre en relación al proceder de su trabajador pues puede ser que éste se retire y nunca

mas vuelva a saber de él o bien que dicho trabajador concorra ante las Junta de Conciliación y Arbitraje y entable una demanda en contra de su patrón.

Ante tal situación el patrón se debe de asesorar por un abogado al cual le deberá de cubrir el monto de sus honorarios y los gastos que se generen con motivo del juicio como son fotocopias, gastos de transportes, certificaciones e incluso debemos de decirlo las "gratificaciones" a funcionarios.

También se encontrará en juego el patrimonio del patrón pues en el caso de ser condenado al pago de la indemnización constitucional, veinte días por año y salarios caídos la cantidad a la que ascenderán dichos conceptos puede ser el resultado de años de juicio y dar origen a condenas monetarias millonarias.

c) Investigación de campo sobre el tiempo de emisión de resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para que podamos tener una visión amplia del tiempo en que se emiten las resoluciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizamos una investigación de campo practicando un estudio comparativo entre tres Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En efecto para desarrollar el presente apartado concurrimos ante la Junta Especial Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Junta Especial Siete Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y ante la Junta

Especial Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México con sede en la Ciudad de Toluca de Lerdo.

En dichas Juntas los datos nos fueron aportados mediante la investigación realizada en archivos y obtuvimos la siguiente información.

l) Tiempo aproximado para la radicación de demanda inicial.

En el caso de la Junta Especial Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, al momento de que la demanda se presenta, inmediatamente se turna a la Junta Especial que corresponda y es turnada al Secretario de Acuerdos a efecto de que la radique e inmediatamente es firmado por todos los miembros de la junta notificándose en ese momento al promovente de la fecha de audiencia.

En la Junta Especial Siete Bis de la local de Conciliación y Arbitraje del D.F. se presenta la demanda ante la Oficialía de Partes Común de la Junta a efecto de ser remitida a la Junta Especial que corresponda dicho trámite se realiza al terminar el día o al día siguiente.

En la Junta Especial se registra la demanda en el libro de gobierno, se registra en las tarjetas de control, se turna al archivo correspondiente lo anterior ocurre en un lapso aproximado de uno o dos días.

En el archivo se turna el expediente al secretario de acuerdos en un lapso de aproximadamente una semana pues los secretarios de esta Junta sólo reciben demandas nuevas y expedientes para acordar una vez a la semana.

Una vez que el secretario recibe la demanda nueva y dicta el acuerdo radicándola en aproximadamente dos o tres días procede a turnarla a todos y cada uno de los representantes a efecto de que firmen dicho acuerdo situación ésta que puede durar uno o dos días más dependiendo de la frecuencia con la que asistan los representantes.

Una vez radicada la demanda y firmada se turna al actuario a efecto de que notifique a las partes.

Continuando con nuestra Investigación de campo en la Junta Especial Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje el procedimiento para radicar la demanda es el siguiente:

Antes de presentar la demanda en la oficialía de partes de la junta se debe de solicitar la autorización de la auxiliar adscrita de la Junta para que posteriormente sea recibida en la Oficialía de Partes.

En la Oficialía de Partes se registra en el libro de gobierno respectivo y se crea la tarjeta de control del expediente que se origina con la demanda situación que toma en promedio de tres o cuatro días.

Posteriormente es remitida al secretario de acuerdos a efecto de que se dicte el acuerdo correspondiente situación esta que tarda aproximadamente de una a dos semanas.

Una vez dictado el acuerdo correspondiente se remite a los representantes para que firmen el acuerdo respectivo lo cual dependerá de la asistencia de los mismos a la Junta y una vez que se encuentra firmado se remite al C. Actuario.

Cabe hacer mención que no obstante que los acuerdos son dictados en lapsos de tiempo muy grandes, los acuerdos tienen fecha del día posterior a la diligencia o al recibo de la promoción situación esta que constituye un acto arbitrario con la finalidad de protegerse de las sanciones establecidas en la Ley

II) Tiempo aproximado para la emisión de acuerdos en relación a las promociones de las partes.

El tiempo para acordar respecto de la petición que se realice en una promoción varia de acuerdo a la junta y a la carga de trabajo de las mismas.

En el caso de la Junta Especial Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, una vez que es recibida la promoción se registra en el libro de promociones y es turnado antes de finalizar las labores al secretario de acuerdos correspondiente.

El secretario de acuerdos dicta la resolución correspondiente ese mismo día o a más tardar al día siguiente, para que, de manera inmediata sea firmado por los representantes se turne al actuario para notificar a las partes.

En la Junta Especial Siete Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. la promoción es recibida en la oficialía de partes y registrada en el libro correspondiente al día siguiente de su recepción.

Posteriormente la promoción se remite al archivo para ser glosada al expediente situación que se realiza en un periodo de un día.

En una periodo aproximado de una semana es tomado a los secretarios de acuerdos para que sea acordada la petición.

Una vez que es recibido el expediente con la promoción por el secretario este emitirá el acuerdo correspondiente en un lapso de dos o tres días, una vez hecho lo anterior se turna para firma de los representantes para su firma acto que es largo y variable en cuestión de tiempo y por ultimo se carga al actuario o se publica en el Boletín Laboral para la realización de la notificación.

En la Junta Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje una vez que es recibida la promoción es registrada, sólo se glosará al expediente en el caso de que el expediente se encuentre en el archivo, ya que si fue tomado a un actuario se acordara una vez que éste lo devuelva.

En caso de que el expediente esté en el archivo se turnará al secretario de acuerdos quien dictará el acuerdo correspondiente aproximadamente entre una o dos semanas.

Posteriormente será firmado y turnado al actuario, por desgracia en muchas ocasiones la promoción es acordada hasta la celebración de la audiencia que haya sido señalada.

III) Tiempo aproximado para dictar las resoluciones referentes a actos procesales en los que la junta se haya reservado.

Suele ocurrir que en algunas ocasiones dado lo complejo del negocio o lo avanzado de la hora, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no dicten las resoluciones correspondiente al terminar la diligencia respectiva.

Es comprensible lo anterior pues en algunas ocasiones se requiere de un minucioso estudio del negocio o de alguna situación planteada por las partes.

Por desgracia en la práctica podemos observar que los sujetos que participan en la emisión de las resoluciones laborales hacen uso indiscriminado de esta facultad que la ley les otorga para reservarse en relación a la emisión del acuerdo correspondiente, pues los expedientes duran en reserva semanas y en ocasiones meses.

Apoyados en nuestra investigación nos pudimos percatar de que tanto en la Junta Especial siete Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. como en la Junta Especial Catorce de la Federal del Conciliación y Arbitraje dicho retraso se da con demasiada frecuencia y que como mínimo para emitir la resolución en la que se reservaron se tardan un mes.

En la Junta Especial número Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México las reservas se resuelven en márgenes de tiempo variables que van de dos días a dos semanas dependiendo de la complejidad del negocio.

IV) Tiempo aproximado para la emisión de laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Este punto es de suma importancia para esta investigación pues los laudos tienen como finalidad resolver de manera definitiva el conflicto suscitado entre las partes y el mismo tendrá múltiples efectos los cuales como ya lo mencionamos pueden ser declarativos, constitutivos, de condena etc.

En nuestra investigación nos encontramos tristemente con el gran problema de que la emisión de los laudos es tardada y el procedimiento para dictar los mismos es muy largo ya que puede durar meses y en algunos casos años.

La anterior afirmación fue resultado en primer lugar de la experiencia resultado de la práctica y en segundo de nuestra investigación.

En la Junta Especial cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México; una vez que se cierra la instrucción dentro de las veinticuatro horas el expediente es turnado a la sección de dictaminadores en donde es listado y debido al cúmulo de expedientes debe de estar en espera el expediente para ser turnado al dictaminador, lo cual se lleva aproximadamente de una o dos semanas.

Una vez que el dictaminador recibe el expediente realiza un estudio del mismo y realiza el proyecto de laudo en aproximadamente un mes o mes y medio; el Presidente de la junta especial revisa el proyecto y cita a la audiencia de votación dentro de los veinte días siguientes a que recibe el proyecto; una vez que se realiza la audiencia si la resolución es aprobada se firma el laudo y se engrosará al expediente para ser turnado al actuario.

En la Junta Especial Siete Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y la Junta Especial Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje el procedimiento es más tardado.

En la primera de las mencionadas juntas una vez que se cierra la instrucción, se acumulan un número aproximado de 30 expedientes para ser

turnados al dictaminador, una vez que el dictaminador los recibe tarda aproximadamente dos o tres meses para hacer el proyecto correspondiente y posteriormente es turnado al Presidente de la junta especial para su estudio situación que tarda de 15 a 30 días.

Una vez que es estudiado el expediente por el Presidente cita a los representantes a la audiencia de votación en la cual pone a discusión el contenido de aproximadamente 15 o 20 laudos y una vez que es aprobada la resolución se firma por los representantes.

Por desgracia recabar las firmas de los representantes del trabajo y del capital es muy tardado dada su poca asistencia de estos funcionarios.

En el caso de la Junta Especial catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje la situación se agrava pues una vez cerrada la instrucción los expedientes están pendientes para pasar al dictaminador y se acumulan un volumen de 30 o 45 expedientes y el proyecto en ocasiones tarda de tres a cuatro meses.

El procedimiento para la audiencia de votación y firma de los laudos es muy similar al de la Junta Local analizada.

Como podemos apreciar en base a esta investigación si bien es cierto que en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de México los

juicios son más expeditos esto se debe a que el Presidente ha inculcado a los funcionarios de las juntas y representantes un verdadero espíritu de servir basado en el hecho de que se sanciona fuertemente y sin miramientos a todo aquél que realice una conducta contraria a las obligaciones que le impone la Ley Laboral y a que exhorta a los litigantes, trabajadores y público en general a denunciar inmediatamente a los funcionarios que incumplan sus obligaciones.¹⁹

5. La estadística como reflejo de la realidad de los juicios laborales en México.

En este apartado pretendemos apoyar el tema de la presente tesis en los números, pues de los resultados estadísticos podemos apreciar que en realidad en nuestro país los conflictos laborales se retrasan y no tienen una solución inmediata como nos indica la ley, afectando tal situación a millones de trabajadores y familias.

Los datos estadísticos que aquí proporcionaremos fueron aportados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)²⁰

Dichos datos estadísticos son el resultado del estudio más reciente que fue realizado en 1994 y se refieren tan solo a la jurisdicción local.

¹⁹ Entrevista realizada al Lic. Marco Antonio Nava y Navas Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México

²⁰ CR INEGI Cuaderno Número cuatro "información estadística sobre relaciones laborales de Jurisdicción local, México 1995. paginas 68,767137* 140,216,219 a 222.

En primer término de acuerdo a dichos datos estadísticos en el año de 1994 se registró el mayor número de conflictos individuales de trabajo en el país pues existieron un total de 95,973 conflictos.

De este total de conflictos tal y como lo podemos apreciar en el anexo uno son cuatro, los Estados de la República los que tienen el mayor número de conflictos y son los siguientes:

Distrito Federal	16,222
Jalisco	3,467
Estado de México	5,420
Nuevo León	7,731

Como podemos apreciar dichos Estados son de los más industrializados del país y en el caso del Distrito Federal es la ciudad capital.

Ahora bien en el año de 1994 de acuerdo con el anexo número 2 el número de demandantes de conflictos de trabajo a nivel nacional en el año de 1994 fue de 140,260 personas.

Tal y como podemos apreciar en dicha tabla el mayor número de demandantes se encuentra en el Distrito Federal con un total de 31,452, en segundo lugar Nuevo León con 13,974, en tercer lugar el Estado de México

con un total de 8,918 y en cuarto lugar el Estado de Jalisco con un total de 6,412.

En los anexos tres, cuatro, cinco, seis y siete se analiza el motivo del conflicto, y estos motivos son; despido Injustificado, rescisión de contrato, riesgo de trabajo, terminación de contrato, violaciones de contrato, firma y revisión de contrato y participación de utilidades.

El primer lugar de conflictos individuales lo tiene el Distrito Federal con un total de 31,899 de los cuales 30,735 fueron por despido injustificado, 95 rescisión de trabajo, riesgo de trabajo 23, terminación de contrato 56, violación de contrato 2, por firma y revisión de contrato, 481 por reparto de utilidades.

El segundo lugar lo tuvo el Estado de Nuevo León con un total de 15,265 conflictos de los cuales 13,280 fueron por despido injustificado, 111 rescisión de trabajo, riesgo de trabajo 10, terminación de contrato 256, 1,485 por reparto de utilidades.

El tercer lugar lo ocupa el Estado de México con un total de 8,949 conflictos individuales de los cuales 8,551 fueron por despido injustificado, 76 rescisión de trabajo, riesgo de trabajo 18, terminación de contrato 32, violación de contrato 49, 67 por reparto de utilidades.

El cuarto lugar lo ocupa el Estado de Jalisco con un total de 6,416 conflictos individuales de los cuales 6,350 fueron por despido injustificado, 9

rescisión de trabajo, riesgo de trabajo 27, terminación de contrato 11, violación de contrato 3.

Los conflictos de trabajo que son sometidos ante las autoridades laborales durante el año de 1994 de acuerdo a la estadística que se aprecia en el anexo 8 fueron solucionados de la siguiente manera:

Se resolvieron a nivel nacional un total de 54,042 conflictos de los cuales 25,917 se resolvieron mediante convenio, 12,383 mediante laudo y de estos 2,829 fueron laudos absolutorio, 3,695 laudos condenatorios, 3,322 mixtos y 2,537 no especificados, 11,205 se desistieron, y 2,916 por caducidad de lo anterior se desprende lo siguiente:

En el país en el año de 1994 se registraron un total de 95,973 conflictos individuales de trabajo; de este total se resolvieron un total de 54,042 es decir un 56.30%, de ese porcentaje el 48.05 % se resolvió mediante convenio, el 22.91% se resolvió mediante laudo, el 20.735% se resolvió mediante desistimiento, el 5.395% por caducidad el 25% por otros tipo de soluciones y el .99% se resolvió mediante causas no especificadas.

En este orden de ideas nos podemos dar cuenta que el número de juicios que se resuelven no es del todo satisfactorio ya que por desgracia un 43.70% se están tramitando y se retardarán para su solución pues en esta

estadística debemos de considerar que muchos de los laudos que se emitieron son rezagados de años anteriores; al anterior razonamiento llegamos de la apreciación de todos y cada uno de los anexos.

Si analizamos las cifras referentes al Distrito Federal nos daremos cuenta de que en el año de 1994 existieron un total de 26,429 conflictos de trabajo de los cuales se resolvieron un total de 9,231 es decir un 34.92% y de este porcentaje el 70% se resuelven mediante convenio y tan solo el 22.25% mediante laudo, existiendo un 65.08% de conflictos que no se resolvieron y que no se resolverían de manera inmediata y por lo tanto seguirían tramitándose ante las juntas con un grado muy alto de retraso de los juicios.

Con base en las cifras que nos aporta la estadística nos damos cuenta que muchos juicios laborales no se resolvieron de manera inmediata y consecuentemente se vieron afectados cientos de trabajadores y familias, así como patrones.

6. La queja por parte de los trabajadores, patrones, y abogados postulantes cuando los representantes y personal jurídico de las juntas incumple el término para emitir resoluciones.

En este inciso explicaremos lo que sucede en la práctica forense al momento de que se denuncia el incumplimiento de los representantes y personal jurídico de las Juntas respecto al término para emitir resoluciones,

cuales son las maneras de inconformarse, ante quiénes se puede presentar la queja y las consecuencias que surgen por la misma.

Los trabajadores o patrones o sus apoderados²¹ al ver que su juicio se retrasa ya sea por que no se acuerda rápidamente una promoción o bien por que el laudo que debe dictarse se ha retrasado en exceso acuden en primer plano ante el Presidente de la junta especial para poner en su conocimiento esta situación y la respuesta puede variar de acuerdo a la junta, ya que, generalmente se hace del conocimiento del peticionario que : existe un gran cúmulo de trabajo en las juntas y que a eso se debe el retraso y que se tratará en la medida de lo posible de resolverlo a la brevedad, que no se cuenta con el personal suficiente o en el peor de los casos recibir una respuesta petulante.

Desafortunadamente la respuesta de los Presidentes de junta es sólo una explicación del motivo e incluso una disculpa, pero no se reprende o se obliga a los representantes o secretarios para que emitan las resoluciones en el término que la ley establece para tal efecto.

Consideramos que el hecho de que el Presidente en su carácter de superior jerárquico y compañero de los funcionarios antes mencionados dada la cercanía con los mismos pues existen relaciones de amistad, compañerismo e

²¹ Los abogados postulantes que nos proporcionaron su opinión fueron el Lic. Federico Álvarez Amaya, Eduardo Peters Krayem, Javier Mortecinos Galvez, Octavio Cantón Monsreal, y Alejandro Varela Tostado. Como patrón el Lic. Ricardo Simon Pínero gerente de Relaciones laborales de Infra, S.A. de C.V. y los trabajadores Noé García García, Jorge Armenta Lara y Adriana Sosa Hernández.

incluso de confianza no hace cumplir a sus subalternos con sus obligaciones pues no se puede ser juez y parte; pues el hecho de reprenderlo implicaría la aceptación de su responsabilidad en este incumplimiento.

En el caso de acudir ante la unidad de Quejas o Contraloría interna de las juntas el riesgo para los trabajadores, patrones y postulantes radica en primer lugar en ganarse la animadversión del funcionario quien debemos recordar en el caso de los postulantes estará en contacto diario con él, pues no es el único juicio que se tramita ante dicha Junta.

Ahora bien por desgracia la unidad de quejas o contraloría no resuelven de manera inmediata el problema pues en ocasiones sólo escuchan la queja y no le dan curso inmediato o bien tan sólo se llama la atención al funcionario.

Debemos aclarar que no pretendemos generalizar pero como estudiosos del derecho debemos reconocer que el problema existe y debemos de hacerlo notar.

En el caso de que se trate de una acusación muy grave el funcionario sobre quien versa la queja puede ser destituido, pero se insiste la práctica nos habla de casos muy aislados.

7. Consecuencias que se originan por el incumplimiento por parte de los sujetos que interviene en la emisión de las resoluciones laborales en el término de ley.

Bajo este apartado analizaremos las consecuencia que se derivan del hecho de que las resoluciones no se dicten en el término que establece la Ley.

Dichas consecuencia serán analizadas en relación a todos los que se ven directamente afectados como son el trabajador, el patrón, la economía nacional, la administración de justicia laboral y los sujetos que intervienen en la emisión de los mismos.

A. Consecuencias para el trabajador.

Si consideramos que nuestro país ha sido afectado por la inflación entendiéndose ésta como "la disminución del poder adquisitivo del dinero, de acuerdo al índice de precios" ²² y dicha inflación afecta principalmente a los trabajadores máxime si tomamos en consideración que de éstos los que en mayor número demandan pertenecen a sectores de actividad manufacturera, construcción, comercio, y servicios personales de mantenimiento o de servidumbre.

Lo anterior nos habla de que la mayoría de los demandantes pertenecen a sectores en los que existe una mayor necesidad económica sumamente alta.

Al acudir el trabajador ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje pretende que se le de una solución inmediata a su problema e incluso esa ha sido la

²² GAONA MUÑOZ, Enrique Santos. "Calidad de Vida Laboral". Laboral, Número 23, México, Agosto 1994. p. 25

intención del Constituyente de 1917 y del legislador de 1931 y de 1970, lograr que el proceso laboral sea lo más expedito posible.

Si el conflicto del trabajador no se resuelve rápidamente por el retraso del proceso ante las Junta de Conciliación y Arbitraje debido que no se emiten las resoluciones en los lapsos que la ley establece se producirán consecuencias que afectarán al trabajador moral y económicamente y dichas consecuencias son:

a) Perdida de interés en el juicio

Al momento en que el trabajador presenta su demanda espera de inmediato que se señale día y hora para la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas para poder obtener mediante la Conciliación el pago de sus prestaciones, pero en el caso de que se retrase la resolución que radique la demanda el trabajador comienza a desesperarse pues se encuentra desempleado, ya que no es fácil conseguir un empleo de manera inmediata y debe de cubrir su necesidades.

Ahora bien en el caso de que no llegue a ningún arreglo conciliatorio y el juicio se continúe hasta el final, si el trabajador observa que no se acuerdan rápido sus promociones o bien que el tiempo transcurre y el laudo en relación a su juicio no se emite, el trabajador puede perder el interés en el juicio y olvidarse

del mismo pues prefiere realizar otras actividades que le beneficien en su trabajo para poder cubrir sus necesidades.

b) Decepción por la impartición de la justicia

Si el conflicto no se soluciona de manera rápida por retrasos del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el trabajador al no ser perito en la materia piensa que las autoridades laborales se inclinarán en favor de su patrón pues no tienen la intención de solucionar su problema e incluso pueden pensar que las autoridades son corruptas.

El trabajador al sentirse totalmente desvalido y sin ningún apoyo se decepciona de los tribunales pensando que tan solo perdió su tiempo, que la justicia no funciona y jamás defenderá de nueva cuenta sus derechos pues nadie lo apoyará.

c) Inejecutabilidad de los laudos y peligro de desaparición de la fuente de trabajo.

En innumerables ocasiones los abogados manifiesta que no basta con ganar un juicio sino que además se debe de ejecutar el contenido del mismo.

En el caso concreto si la emisión de un laudo se retrasa y se incumplen los términos para la emisión de los mismos y el laudo tarda meses e incluso en ocasiones años para ser emitido, se da lugar a que el patrón realice toda clase

de actos para no pagar al trabajador, pues cuenta con el tiempo a su favor para realizar dichas conductas.

Frecuentemente ocurre que el patrón cambia su domicilio o bien desaparece sin dejar huella alguna.

Si la fuente de trabajo se encontraba en un local o edificio bajo un contrato de arrendamiento el patrón puede dar por terminado el contrato y cambiarse a algún otro lugar.

En el caso de que se trate de una empresa que cuenta con bienes propios suele ocurrir que para evitar pagar al trabajador el patrón venda o sustraiga de la fuente de trabajo los bienes para que no pueden ser embargados o bien cambia de denominación, de socios y de objeto social

Si el laudo no se emite en el lapso de tiempo que la ley establece el cual en si es largo el laudo puede ser incobrable pues no existirá en dónde cobrarlo por los motivos antes mencionados todo lo anterior en perjuicio de los principios del Derecho del Trabajo.

d) Perjuicio económico.

Otro punto importante que queremos tocar en el presente apartado es el perjuicio económico que se causa al trabajador por no emitir las resoluciones en el término de ley con el consecuente retraso del proceso.

Para el trabajador el sólo hecho de trasladarse a los tribunales constituye un gasto; y si esta situación se presenta continuamente el trabajador verá afectado su patrimonio pues deberá de erogar las cantidades necesaria para lo anterior.

Debemos estar consientes que en la mayoría de las juntas, (insistiendo en que no queremos generalizar), tanto mecanógrafas, como archivista, actuario e incluso secretarios y auxiliares piden sutilmente dádivas para acelerar el juicio o estar en posibilidad de ayudar a que no se retrase el procedimiento implicando lo anterior un gasto para el trabajador que por desgracia es reiterado y tristemente solapado incluso por los postulantes.

Por otro lado el trabajador deberá de solventar gastos referentes a copias certificadas, trasladar a los actuarios para hacer notificaciones lo cual es indiscutible que afectará su patrimonio.

Ahora bien al momento que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicta el Laudo el cual como lo hemos mencionado anteriormente no se emite en los términos establecidos por la ley, puede absolver a la demandada o condenarla al pago de las prestaciones reclamadas por el actor.

En el primer caso si el juicio fue largo e implicó fuertes gastos para el trabajador y al final se absuelve a la demandada implicará un gasto totalmente inútil.

En el segundo supuesto indudablemente además de los gastos que ha realizado durante toda la tramitación del juicio deberá incluso de aportar nuevamente diversas cantidades en la ejecución del laudo y en algunos casos puede ocurrir que la empresa cambie de domicilio, de denominación social, que no existan bienes para embargar o que haya desaparecido sin dejar rastro alguno.

B. Consecuencias para el patrón.

Analizaremos ahora las consecuencias que para los patrones implica el incumplimiento de los términos para emitir resoluciones laborales.

a) Condena a pagar cantidades millonarias.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de pagar al trabajador en caso de despido el pago de los salarios caídos desde la fecha en que fue injustificadamente despedido y hasta la total ejecución del laudo condenatorio.

Si como nos pudimos percatar en capítulos anteriores las autoridades laborales incumplen de manera indiscriminada los términos establecidos para dictar las resoluciones, nos daremos cuenta de que los laudos no son emitidos en forma rápida y que incluso pueden tardar años en emitirse.

Lo anterior traerá como consecuencia un gran riesgo para el patrón en lo personal en su patrimonio y para la empresa como unidad económica pues si el

juicio es largo y se retrasa cada día el monto de la cantidad a pagar por concepto de salarios caídos será cada día mayor; hasta convertirse en una suma millonaria e impagable.

Para dar un panorama más concreto al respecto estableceremos un ejemplo práctico.

El señor Juan Pérez, mecánico, que percibía un salario diario de \$80.00 y tenía una antigüedad de tres años fue despedido de su empleo el día 3 de enero de 1991, únicamente se le adeudaban las vacaciones y prima vacacional correspondiente al tercer año de servicios y su aguinaldo proporcional al año de 1991, demandó a su patrón el señor Luis Rivas quien es propietario de un pequeño taller mecánico en la colonia Peralvillo, el procedimiento fue muy largo ya que el expediente se encontró en acuerdo durante meses, para resolver sobre la admisión de pruebas, y aunado a lo anterior se nombró un perito tercero en discordia el cual no compareció oportunamente por diversas razones y el expediente fue turnado a dictamen, emitiéndose la resolución laboral el día 20 de agosto de 1997, dicha resolución condena al patrón a pagar al actor el pago de todas y cada una de las prestaciones laborales reclamadas por el trabajador incluidos los salarios caídos, calculando la cantidad que se deberá de cubrir al actor al momento de ser emitido el laudo, nos resulta la siguiente:

Indemnización Constitucional	90 Días	\$7200
Vacaciones	10 días	\$800.00
Prima vacacional	25%	\$200.00
Aguinaldo	12 días	\$9.86
Salarios Caídos	2424 días	\$193,920.00
Prima de antigüedad	36 días	\$1310.00
	Total	\$203,439.86

Al día de emitido el laudo el señor Luis Rivas le adeudaba al señor Juan Pérez la cantidad de \$203,439.86 y es aquí donde viene una consecuencia muy grave del hecho de incumplir el término para emitir resoluciones.

Qué ocurrirá con el patrón pues, la cantidad de la condena es millonaria. ¿ Podrá cubrirla un pequeño comerciante?, ¿ Tendrá bienes para garantizar el monto de la condena?, ¿Qué pasará con las necesidades personales y

patrimoniales del patrón?, ¿ Qué sucederá con los actuales empleados del patrón?, ¿Subsistirá la micro empresa? .

Es inminente que la situación del patrón es muy crítica pues aunque quiera cumplir su obligación ésta es muy grande y le afectará en todos los puntos antes mencionados, e independientemente del perjuicio que cause al patrón afectará también a sus trabajadores y a la estabilidad en el empleo de estos

b) Probable peligro de insolvencia del patrón y cierre de la empresa.

Si el patrón es condenado a cubrir al trabajador el importe líquido de un laudo condenatorio, y éste último, no se emitió dentro de los términos que establece la ley, y por lo tanto, el importe de los salarios caídos es grande y la condena es millonaria, el patrón puede ser insolvente para cubrir el importe de dicha condena ya que la condena podrá sobrepasar su patrimonio.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 952 fracción III establece que quedarán exceptuados de embargo: la maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades, también es cierto el hecho de que en los embargos se procede al embargo de bienes que garanticen de manera inmediata el crédito del trabajador y no se toma en cuenta la enumeración que hace la ley, pues el Actuario se encuentra presionado al momento de la

diligencia por el trabajador y su apoderado y al no ser el patrón un perito en la materia puede que se rehuse a señalar bienes para embargo o bien que no manifieste sobre la importancia de los bienes embargados en la empresa, debemos hacer notar que en su caso el actuario puede excluir los objetos de embargo en términos de artículo antes invocado, pero al tratarse de una apreciación subjetiva suele ocurrir que se embarguen bienes en forma indiscriminada, lo cual es evidente que hará que la empresa se vea disminuida en su funcionamiento, en su producción, en su cumplimiento respecto a las obligaciones para con sus trabajadores y sus deudores.

Lo anterior pondrá en peligro la empresa y dará lugar al cierre de ésta, con el inminente desempleo de trabajadores de la misma.

C. Consecuencias para la economía nacional.

Por economía entendemos todos los conocimientos y actividades que se relacionan con la producción, distribución y consumo de recursos.

Cabe mencionar que los recursos cada vez son más escasos y ante tal situación el Estado debe tomar decisiones sobre la forma en la que deberá de organizar la producción, uso y consumo de estos recursos.

El Estado como una gran maquinaria encargada de organizar los recursos requiere de pequeñas unidades que los ayuden a realizar sus funciones y dichas unidades serán las empresas.

La empresa es una unidad de producción que tiene una obligación con el Estado, consistente esta en producir bienes y servicios para dicho Estado y por lo tanto crear empleos para mejorar el nivel de vida de sus trabajadores y generar impuestos encaminados a cubrir las necesidades del Estado y de la colectividad.

Tal y como lo hemos mencionado anteriormente el patrón al momento de verse obligado a pagar una condena millonaria resultado de un juicio laboral vera afectado su patrimonio que ha acumulado con el producto de su trabajo y de su capital.

Ante tal circunstancia y si el patrimonio del patrón no es suficiente para cubrir el importe de las condenas se verá en un estado de insolvencia lo cual afectará de manera inminente a la economía nacional.

Si bien es cierto que en la Ley Federal del Trabajo se establece que el patrón será embargado para garantizar su obligación respecto al trabajador también los es que tal situación dará lugar a que se dejen los medios necesarios para el funcionamiento de la empresa, pero, si no se tienen los medios. al cien por ciento la empresa disminuirá su producción y no estará en plenitud para

cubrir sus obligaciones; tales como el pago de salarios a los trabajadores, compra de materias primas, pago de luz, teléfono y energéticos, créditos bancarios, dando lugar como primera consecuencia a la disminución de la producción y el aumento del pasivo en relación al activo de la misma.

Las anteriores circunstancias afectarán a la economía nacional ya que si la empresa no produce en su totalidad, ésta como unidad económica afectará el funcionamiento de la maquinaria económica.

La relevancia de lo anterior para nosotros como estudiantes del derecho radica en el hecho de que si los juicios laborales no se tramitan en los términos establecidos por la ley la empresa ya no podrá cumplir su función social consistente en el pago de los impuestos y ser fuente de empleos, lo cual dará lugar a una crisis económica con el inminente empobrecimiento de la población, el desempleo, subempleo, encarecimiento generalizado de los productos de la canasta básica, falta de capacidad de consumo y lo más grave de todo, a un colapso de la economía interna.

a) Desempleo como consecuencia del incumplimiento del término para emitir resoluciones laborales.

Si la empresa como unidad económica es afectada gravemente en su patrimonio como consecuencia de una condena millonaria a salarios caídos no

podrá cumplir con sus obligaciones patronales disminuyendo el número de sus trabajadores con el consecuente desempleo.

El desempleo dará lugar a múltiples problemas a nivel nacional tales como migración a las grandes ciudades, subempleo, trabajo infrahumano de menores, disminución de la producción, inflación, baja en el consumo de satisfactores, crecimiento de la deuda pública.

b) Pérdida de egresos del erario federal.

Tal y como lo hemos sostenido en líneas anteriores el Estado debe de sostener su organización y funcionamiento y para tal fin debe de adquirir recursos. Estos recursos se originan mediante:

- a) Impuestos.- Que son todas aquellas prestaciones en dinero y en especie determinadas por la ley con carácter general y obligatorio a cargo de personas físicas o morales para cubrir el gasto público.
- b) Derechos.- Son las cantidades o contraprestaciones que se deben de pagar por un servicio del Estado.
- c) Productos.- Son los ingresos que recibe el Estado por actividades que no corresponden a sus funciones de derecho público o afectación de bienes patrimoniales.

d) Los aprovechamientos.- Son todos aquellos que provienen de las multas y todos aquellos ingresos que se den por alguno incumplimiento o faltas sancionables.

e) Los financiamientos.- Son todos aquellos que provienen de la contratación de créditos.

Los ingresos como lo hemos mencionado se obtienen mediante los conceptos enumerados con anterioridad y dichos ingresos se establecen por el Estado como una prerrogativa inherente a la soberanía y por lo tanto la obligación de cubrirlos es una carga que el Estado de manera unilateral establece.

Los ingresos del Estado se determinan mediante un estudio de las condiciones particulares económicas del país y de las posibilidades de los particulares para satisfacer las cargas del impuesto, por tal motivo anualmente el congreso de la Unión decreta los impuestos necesarios para cubrir el presupuesto mediante la Ley de Ingresos.

Una vez que el estado ha obtenido ingresos por medio de las contribuciones de los particulares debe de invertirlos; esta inversión constituye las erogaciones por concepto de gasto corriente, inversión física, inversión financiera, pago de pasivo o deuda pública y se basará en las directrices y planes nacionales de desarrollo económico y social.

Dichas erogaciones en la especie son enormes y de las mismas subsisten infinidad de empleados del gobierno federal, en efecto los ingresos del Estado mediante los estudios realizados para cubrir los conceptos antes señalados se distribuirán en ramos comprendiendo en ellos a los poderes de la Federación, presidencia de la República, Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos, Procuraduría General de la República, Organismos Descentralizados y empresas de participación estatal mayoritaria, dichas erogaciones cubren pago de salarios para los empleados, mobiliario, papelería, y cualquier bien necesario para realizar las funciones de cada ramo.

En este orden de ideas si las resoluciones laborales no se emiten en términos de ley afectarán tanto a patrones como a trabajadores y tendrán como principal consecuencia la disminución de los ingresos por parte del Estado; derivada del hecho de que los primeros no podrán cumplir con las contribuciones determinadas por el Estado, esto, tendrá impacto concreto en la disminución del presupuesto anual con el inminente recorte del mismo y la disminución de recursos humanos y materiales de cada ramo o en su caso el monto de los salarios pagados a los empleados del Estado no será aumentado y no será remunerador.

c) Consecuencias para la administración de la justicia laboral.

En este apartado nos abocaremos a enumerar las consecuencias que el incumplimiento de los términos para emitir las resoluciones laborales tendrán en el funcionamiento de dichos tribunales y el impacto sobre el personal de los mismos, así como el incumplimiento de los principios sociales derivados del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria.

I. Incumplimiento de los principios y fines de justicia social contemplados en el artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo.

El incumplimiento de los términos para emitir resoluciones laborales que en la práctica se da indiscriminadamente atenta contra los principios de justicia social contenidos a lo largo de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Si tomamos en consideración el hecho de que la administración de justicia en general sufre en este momento de una gran desacreditación por parte de los ciudadanos derivada de la infinidad de acontecimientos políticos y sociales suscitados en los últimos años, y a eso sumamos el hecho de que la administración de justicia laboral no es aplicada en forma correcta por parte de los sujetos encargados de la misma, no se cumplen los fines establecidos por la ley, dando lugar como consecuencia principal que la administración de esta no sea pronta y expedita; y por lo tanto; dará lugar a que el equilibrio que se pretende entre patrones y trabajadores derivado de la desigualdad de clases; se

rompa y por ser los principales sujetos del proceso productivo entren en crisis con la inminente crisis económica generalizada del país.

II. Saturamiento de los tribunales laborales y carga de trabajo para los miembros, personal jurídico y administrativo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En este punto haremos un estudio de las consecuencias directas e indirectas que tendrá el incumplimiento del término para emitir las resoluciones laborales, respecto a la demanda de justicia laboral ante los tribunales laborales y la carga de trabajo para los sujetos encargados de la administración de la misma.

Si los términos para emitir las resoluciones laborales no se cumplen como lo hemos mencionado con anterioridad darán lugar a que el proceso laboral sea retardado y en ocasiones de lugar a condenas millonarias que pondrán en peligro la empresa ya que ésta puede prescindir de los servicios de sus empleados y darse el despido de los mismos, en tal circunstancia éstos concurrirán ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a efecto de hacer valer sus derechos, y ésto dará lugar a que de un juicio deriven varios más y por lo tanto aumente el número de demandas presentadas ante dichos tribunales.

Por otro lado si aumenta el número de demandas presentadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje aumentará el trabajo para todos y cada uno de

los sujetos que intervienen en la administración de justicia laboral tales como representantes del capital y del trabajo, Presidentes de Juntas Especiales, secretarios de acuerdos, auxiliares, actuarios, mecanógrafas, archivistas y personal administrativo, y si a esto sumamos el hecho de que ya existe un atraso y cúmulo de expedientes lo anterior dará lugar a una carga sumamente excesiva de trabajo la cual no se podrá superar fácilmente.

8. Término para emitir resoluciones laborales como garantía constitucional.

En este apartado analizaremos la garantía de petición contemplada en el artículo 8 constitucional y la cual obliga a la autoridad a responder a la petición que le haga el gobernado en un término prudente.

A. La garantía individual.

Para el maestro Ignacio Burgoa Orihuela las garantías individuales son: "una relación de derecho existente entre el gobernado como persona física o moral y el Estado como entidad jurídica y política con personalidad propia y sus autoridades, cuya actividad en todo caso se desempeña en ejercicio del poder y en representación de la entidad estatal"²³.

Nosotros consideramos que las garantías individuales son un conjunto de derechos subjetivos cuyo titular es el gobernado, dichas facultades se

²³ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías Individuales. Vigésima Sexta edición. Ed. Porrúa. México. 1994 p.166.

encuentran en la Constitución Política como norma máxima y toda autoridad tiene la obligación de respetar esos derechos, y pueden ser de igualdad, libertad, seguridad jurídica, propiedad y sociales.

Por lo tanto las garantías son derechos subjetivos porque el gobernado se encuentra facultado para hacerlos valer, ahora bien dichos derechos imponen la existencia de una relación de derecho pues es el resultado de un ordenamiento jurídico que hace que exista un derecho por parte del gobernado y una obligación por parte de la autoridad.

B. Garantía de Derecho de Petición Contemplada en el artículo 8º constitucional.

El artículo 8º de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos a la letra dice:

"Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa, pero en materia política sólo podrán hacer uso de este derecho los ciudadanos de la República.

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario".

Anteriormente los hombres se hacían justicia por su propia mano, si sentían violado algún derecho o si eran perturbados procedían a manera de venganza. Al surgir el derecho y las autoridades éstas tenían a su cargo la solución de conflictos, se obligaba al deudor a cumplir, al delincuente a purgar su delito creando en los individuos el derecho de acudir ante la autoridad para que ésta, en ejercicio de sus facultades y en cumplimiento a la Ley obligue a cumplir.

La petición por parte del gobernado, es decir, su facultad de acudir a la autoridad se puede hacer mediante una solicitud, petición administrativa, acción, recurso o cualquier otro medio de petición.

El Estado por conducto de sus organismos y autoridades con motivo de la relación jurídica que establece el artículo 8º constitucional se encuentra obligada a cumplir su obligación o ejecutar la misma.

La autoridad está obligada a emitir por escrito un acuerdo en relación a la petición apegada a la ley aun cuando no sea satisfactoria a los intereses del peticionario, pudiendo en este caso los interesados impugnarla por el medio que sobre ese particular contemplen las leyes aplicables en su caso.

Se menciona que la autoridad debe dar contestación a la petición en un breve término dicho término puede considerarse como el tiempo necesario para que se acuerde la petición según el caso concreto.

En el caso del Derecho del Trabajo los términos los establece la propia ley y los hemos mencionado y analizado con anterioridad, por lo tanto las autoridades laborales están obligadas a emitir las resoluciones en los términos que la Ley establece sin que pueda servir como pretexto argumentos tales como carga de trabajo o inasistencia de los representantes.

Es inminente que en caso de que una resolución laboral no se emita en los términos establecidos por la Ley podemos acudir ante la Justicia Federal para solicitar que ordene la emisión en los términos de Ley, pero si atendemos a los principios del Derecho del Trabajo tales como la concentración y la economía procesal, si la ley establece un término, este debe de cumplirse y en su caso presentar una demanda de amparo nos ayudará pero no resolverá definitivamente y de tajo el problema.

C. El criterio jurisprudencial.

El artículo 8º constitucional en su contenido ha sido interpretado por la jurisprudencia explicando claramente en qué consiste el derecho de petición, qué es el "breve término", y quién se encuentra legitimado para hacer valer este derecho; al respecto transcribiremos algunas tesis y jurisprudencias emitidas a ese respecto.

"DERECHO DE PETICION VIOLACION. La violación al derecho de petición puede ser invocada siempre que un funcionario público no de respuesta a una

solicitud formulada en los términos exigidos por el artículo octavo constitucional, aun cuando lo que se pide se encuentre expresamente previsto en algún precepto ordinario."

Amparo en revisión 251/90. Víctor Manuel Rosales, 8 de enero de 1991, Unanimidad de votos.

Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo; X octubre, pag. 318.

"DERECHO DE PETICION QUE DEBE ENTENDERSE POR BREVE TÉRMINO Y CUAL ES AQUEL EN QUE LA AUTORIDAD DEBE DICTAR EL ACUERDO RESPECTIVO Y DARLO A CONOCER AL PETICIONARIO. No es verdad que sea necesario que transcurran más de cuatro meses sin dar respuesta a una petición formulada en términos del artículo 8º constitucional para considerar transgredido dicha precepto, puesto que sobre la observancia del derecho de petición debe estarse siempre a los términos en que esta concebido el citado precepto constitucional, en efecto, la respuesta a toda solicitud debe hacerse al peticionario por escrito y "en breve término", debiéndose entender por éste como aquel en que racionalmente puede estudiarse y acordarse una petición. En consecuencia, es inexacto que los funcionarios y empleados cuenten con un término de cuatro meses para dar contestación a una solicitud."

Amparo en revisión 994/92 Arnulfo Ortiz Guzman 28 de mayo de 1992
Unanimidad de votos.

Octava Epoca. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo II pag. 390.

"PETICIÓN, DERECHO DE, "BREVE TÉRMINO". La garantía que se consagra en el artículo 8º constitucional tutela el derecho de los particulares para que les sea contestada toda petición que eleven a las autoridades, en breve término y, si la demanda de amparo se promueve antes de transcurridos cuatro meses desde la presentación del escrito que no ha sido contestado, y no existe motivo alguno para considerar que no pudo haberse dado debida respuesta en dicho lapso, existe violación al artículo octavo constitucional en perjuicio de la parte quejosa, pues las características de la petición son las que determinan el término para que se estime violado dicho precepto e inclusive este podría ser computado en días, si la naturaleza de solicitud así lo exige."

Amparo en revisión 1966/88. Sergio Castillo Figueroa. 28 de Septiembre de 1988.

Octava Epoca Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XVIII. pag. 390.

"PETICIÓN DERECHO DE. CONCEPTO DE BREVE TÉRMINO. La expresión "breve término" a que se refiere el artículo 8º constitucional, que ordena que a cada petición debe recaer el acuerdo correspondiente, es aquel en que individualizado al caso concreto, sea el necesario para que la autoridad estudie y acuerde la petición respectiva, sin que desde luego, en ningún caso exceda de cuatro meses."

Amparo en revisión 1244/93. Isidro Landa Mendoza 4 de agosto de 1993.

Unanimidad de votos.

Octava Época. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo X pag.320.

"PETICION, EJERCICIO DEL DERECHO DE SOLO LO PUEDE EJERCER EL DIRECTAMENTE AGRAVIADO. Tratándose de la violación al derecho de petición, no se encuentra legitimado para promover la demanda de garantías quien actúa en defensa de otra persona, en virtud de que en lo personal no le afecta la abstención reclamada, debiendo ser el titular de la garantía constitucional violada, quien ejerce tal derecho."

Amparo en revisión 2761/91 Roberto J. Flores Salazar 15 de noviembre de 1991.

9. Responsabilidades y sanciones de los sujetos que intervienen o participan en emisión de las resoluciones laborales vigentes en la Ley Federal del Trabajo.

En este subtítulo entraremos al estudio de los preceptos legales contenidos en la Ley Federal del Trabajo. en relación a las funciones y obligaciones de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de los secretarios generales, secretarios de acuerdo, auxiliares y representantes del capital y del trabajo, sanciones en caso de incumplimiento y procedimiento a seguir.

A. Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y Juntas Especiales.

El Presidente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrá las obligaciones y facultades que se contienen en el artículo 617 y son las siguientes.

- a) Cuidar el orden y de la disciplina del personal de la Junta.
- b) Presidir el pleno.
- c) Presidir las Juntas Especiales cuando se trate de un conflicto entre dos ramas de la industria o en los conflictos colectivos.
- d) Ejecutar los laudos dictadas por el pleno y los mencionados en el inciso anterior.
- e) Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos.

f) Complementar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales.

g) Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de resoluciones dictadas por el pleno.

Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen obligaciones y facultades muy similares a las de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia que dichas obligaciones se aplicarán a las Juntas Especiales, se pueden mencionar como obligaciones inherentes de su cargo las que se contienen en el artículo 618 de la Ley federal del trabajo y son las siguientes:

a) Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta Especial.

b) Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial.

c) Conocer y resolver las providencias cautelares.

d) Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de laudos y providencias cautelares.

e) Cumplimentar los exhortos que le sean turnados.

f) Rendir los informes en los amparos que se interponga en contra de los laudos.

g) Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

B. Secretarios Generales de la Junta.

Estos funcionarios tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- a) Actuar como secretarios del pleno.
- b) Cuidar de los archivos de la Junta.
- c) Las demás que les confiera esta Ley.

C. Secretario Auxiliar y Secretarios de Acuerdos.

La Ley Federal del Trabajo no establece obligaciones y facultades propias de estos funcionarios, más que nada nos señala faltas especiales y podemos por lo tanto entender que tienen como principales obligaciones el no incurrir en las conductas que disponen los artículos 641 y 642.

Las faltas especiales de estos funcionarios se contienen en los artículos 641 y 642 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

Artículo 641. Son faltas Especiales de los secretarios:

- 1) Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada.
- 2) No dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones.
- 3) No dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes.
- 4) No autorizar las diligencias en que intervengan o no hacer las certificaciones que les corresponda.
- 5) Dar fe de hechos falsos.
- 6) Entregar algún expediente a los representantes sin exigir el recibo.

7) No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones.

8) No informar oportunamente al presente de los hechos a que se refiere la fracción anterior.

9) No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos.

10) No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley.

11) Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación.

12) Las demás que establezcan las Leyes.

Artículo 642. Son faltas Especiales de los auxiliares:

I.- Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidas.

II.- Retardar la tramitación de un negocio.

III.- Votar una resolución ilegal.

IV.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictiva de algunos de los representantes de los trabajadores o de los patrones.

V.- Las demás que establezcan las Leyes.

D. Representantes del Capital y del trabajo.

En el caso de los representantes nos encontramos con una situación muy similar a la anterior, ya que en el artículo 671, sólo establecen las causas de

responsabilidad; ahora bien las causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones se contienen en el artículo 671 y son las siguientes:

- 1) Conocer de un negocio para el que se encuentren imposibilitados.
- 2) Litigar en alguna Junta Especial, salvo en causa propia, de sus padres, cónyuge o hijos.
- 3) Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias.
- 4) Negarse a emitir su voto en alguna resolución.
- 5) Negarse a firmar alguna resolución.
- 6) Sustraer de la oficina algún expediente, sin otorgar recibo al secretario.
- 7) Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas, testarlos o destruirlos.
- 8) Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requerido por el secretario.
- 9) Votar una resolución notoriamente ilegal.
- 10) Recibir directa o indirectamente de las partes alguna dádiva.
- 11) Litigar un representante suplente en la Junta en la que este en funciones el propietario o litigar estando en funciones el suplente.

Si analizamos las principales obligaciones y facultades de los representantes del trabajo y del capital así como del personal jurídico de las

juntas nos daremos cuenta que si bien es cierto que las mismas están encaminadas a lograr que el proceso laboral sea pronto y expedito, también lo es que no se establecen de manera clara sus obligaciones y esto da lugar a que las incumplan o que realicen actos tendientes a que la administración de Justicia laboral no sea pronta.

10. Sanciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo en vigor para los sujetos que intervienen en la emisión de resoluciones.

La Ley Federal del Trabajo establece diversas sanciones para los representantes del capital y del trabajo así como personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tales como la amonestación, la suspensión, las multas y la destitución, las cuales a continuación se explican:

Destitución.

La destitución consiste en que el funcionario público deje de realizar sus funciones es decir que deje definitivamente su cargo.

Amonestación

La amonestación equivale a llamar la atención al funcionario que incumple sus obligaciones por parte de su superior jerárquico ya sea en forma privada o pública.

Suspensión del cargo

Esta medida disciplinaria consiste en que al funcionario sea suspendido de su nombramiento en forma temporal y sin goce de sueldo.

A. Sanciones para los representantes del capital y del trabajo.

Las sanciones que la Ley federal del trabajo contempla para los representantes del capital y del trabajo se contienen en el artículo 672 y son:

- 1) La amonestación.
- 2) Suspensión hasta por 3 meses.
- 3) Destitución.

Son causas de destitución de los representantes, las que se establecen en el artículo 673 del ordenamiento legal antes invocado y son las siguientes:

- 1) Conocer de un negocio para el cual se encuentre impedido.
- 2) Litigar en alguna Junta Especial.
- 3) Sustraer de la oficina un expediente sin otorgar un recibo al secretario.
- 4) Sustraer cualquier acta, variarla en su contenido o mutilarla.
- 5) Votar una resolución notoriamente ilegal.
- 6) Recibir dádivas de las partes.
- 7) Litigar un suplente en la Junta en que esté en funciones el propietario o si esta en funciones el suplente.

En la Ley laboral en vigor en los artículos 636 y 672 se establece la amonestación para los funcionarios de las Juntas y representantes de los patrones.

Consideramos que las causas de destitución contempladas en la ley no son suficientes para constreñir a los representantes a emitir las resoluciones laborales en términos de ley, pues no establece la inasistencia a las juntas como causa de destitución lo que da lugar al ausentismos, por lo que hace a la negativa de votar tres resoluciones consideramos que es una medida muy flexibles, pues cualquier retraso en la emisión de resoluciones laborales afecta el patrimonio de las partes y los principios del Proceso Laboral.

B. Sanciones de Presidentes, Secretarios de Acuerdos y Auxiliares

Por lo que se refiere a los secretarios de acuerdos auxiliares y Presidentes las sanciones que les pueden corresponder son:

- 1) La amonestación.
- 2) Suspensión hasta por 3 meses.
- 3) Destitución.

Las causas de destitución de los Presidentes, auxiliares y secretarios se encuentran establecidas en los artículos 644 y 645 de la Ley Federal del Trabajo, cabe señalar que la ley distingue entre causas generales y especiales.

Las primeras causas de destitución se refieren al incumplimiento de las reglas generales establecidas para el buen funcionamiento de las Juntas de las cuales forman parte.

Las segundas se refieren al incumplimiento de obligaciones específicas de cada funcionario inherentes a su cargo.

Ahora bien los artículos antes mencionados establecen:

Artículo 644. Son causas generales de destitución de los actuarios, secretarios, auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

- 1) Ejercer la profesión de abogado en asuntos de trabajo.
- 2) Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo.
- 3) Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes.
- 4) Cometer cinco faltas, por los menos, distintas de las causas Especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Artículo 645. Son causas Especiales de destitución.

II. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen.

III. De los auxiliares:

- a) Conocer de algún negocio para el que se encuentre impedidos.
- b) Votar una resolución o formar un dictamen notoriamente ilegal o injusto.

c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente.

IV.- De los Presidentes de las Juntas Especiales.

a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.

b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

c) No proveer oportunamente la ejecución de los laudos.

Una vez comentadas las causas de destitución contempladas por la Ley consideramos que las mismas no establecen de manara clara la realización de actos u omisiones que retrasen el procedimiento laboral como causa de destitución lo que da lugar a ausentismo, retraso en la realización de proyectos de resolución y sobre todo indiferencia de dichas sanciones por parte de los sujetos que intervienen en la emisión de resoluciones laborales.

11. Imposición de sanciones al personal jurídico de las juntas contempladas en la ley en vigor.

En este apartado analizaremos los procedimientos para sancionar a los sujetos que incumplen las obligaciones derivadas de su cargo, las autoridades facultadas para ejecutar estas sanciones y los efectos de éstas así como las responsabilidades que pueden derivar de dichos incumplimientos.

A. Procedimiento para determinar la responsabilidad y decretar la sanción.

En el caso de los representantes de los patronos el artículo 675 establece el procedimiento para tal efecto y se rige por las siguientes normas:

1. -El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales denuncian ante al jurado las faltas de las que tengan conocimiento, así mismo cualquier persona podrá hacer la denuncia de las faltas de las que tengan conocimiento.

2. -Se podrán los hechos en conocimiento del denunciado y se escuchará su defensa ya sea por el mismo o por persona de su confianza.

3. -El jurado podrá realizar todas las diligencias necesarias para investigar los hechos y solicitar la presencia del acusado en las diligencias.

4. -El acusado ofrecerá las pruebas que juzgue convenientes y una vez terminadas su recepción el jurado escuchará los alegatos y dictará la resolución.

5. -En caso de que sea confidencial la comunicará a la autoridad que deba decretar la destitución.

El jurado encargado de realizar las investigaciones y de sancionar a los representantes, se denominara Jurado de responsabilidades de los Representantes. el cual estará integrado por un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado, del Jefe del Gobierno del Distrito Federal y un representante propietario del Trabajo y del Capital.

En el caso de los Presidentes de las Juntas Especiales, secretarios de acuerdos y auxiliares la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 636 y 637 se observarán las siguientes normas:

El Presidente realizará una investigación con audiencia del interesado e impondrá la sanción correspondiente en el caso de secretarios y auxiliares.

Si se trata de Presidente de Junta Especial el Presidente de la Junta dará cuenta al secretario del trabajo, gobernador del Estado, o Jefe del Gobierno de Distrito Federal.

B. Autoridades facultadas para ejecutar la sanción.

En este inciso nos referiremos a las autoridades facultadas para ejecutar las sanciones contempladas por la ley.

a) Representantes de los patrones y de los trabajadores.

Las sanciones de los representantes tal y como lo prevé el artículo 674 de la Ley Laboral se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes.

b) Secretarios de acuerdos, y auxiliares.

En el caso de los secretarios y auxiliares el artículo 637 de la Ley Federal del Trabajo establece que si se trata de sanciones consistentes en amonestación y suspensión el encargado de ejecutar la sanción será el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Tratándose de la sanción consistente en la destitución la impondrá la autoridad que hubiere hecho el nombramiento.

c) Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y Presidentes de las Juntas Especiales.

Las sanciones serán ejecutadas para la autoridad que realizó su nombramiento, ésto es, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o del Jefe del Departamento del Distrito Federal.

C. Efectos de las sanciones

De conformidad con el artículo 639 de la Ley Federal del Trabajo el efecto que produce la imposición de la sanción es el de inhibir al funcionario del conocimiento del negocio en que hubiere cometido la falta.

Consideramos que además se producen como efectos la destitución del cargo y la responsabilidad civil, penal y administrativa lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 647 del ordenamiento legal antes invocado.

12. Reglamentos interiores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En este numeral hablaremos del reglamento y de su función, en el caso que nos ocupa nos interesa este tema ya que la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su reglamento.

A. Concepto de reglamento.

Para el maestro Miguel Acosta Romero el reglamento es " el conjunto ordenado de reglas y conceptos que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen interior de una corporación o dependencia"²⁴.

B. Fundamento legal del reglamento Interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El fundamento del reglamento lo encontramos en el artículo 614 y 623 de la Ley Federal del Trabajo en el que se establece que el pleno de la Junta al encontrarse debidamente integrado con el Presidente de la Junta y cuando menos el cincuenta por ciento de los representantes podrá expedir el reglamento interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para el buen funcionamiento de la misma.

Por otra parte la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos establece en su artículo 51 en su párrafo tercero que las autoridades del trabajo determinarán los órganos o sistemas necesarios para aplicar dicha Ley de acuerdo a la ley respectiva.

C. Efectividad de los Reglamentos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

²⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Décima Primera edición. Ed. Porrúa. México 1993 p 856

Por desgracia el reglamento interior de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es muy variado de acuerdo a diversos motivos, en efecto las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje dispersas en toda la República tiene criterios muy diversos con relación a su funcionamiento, en algunas juntas existen unidades de quejas, en otras no, en algunas las quejas se presentan directamente ante el Presidente o en otras en la Secretaria del Trabajo y Previsión social; en fin, se insiste en que los reglamentos son demasiados y sus contenidos muy variados.

De lo anterior depende que la eficacia de los mismos se encuentre disminuida y en la práctica consideramos que su aplicación es o nula o muy variada, en efecto en ocasiones en los Reglamentos Interiores de las Juntas se establecen obligaciones mayores para los representantes del capital y del trabajo, así como para el personal jurídico de las juntas a las que contempla la ley de manera que su aplicación estará supeditada a las facultades de mando y de dirección del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y debemos recordar de acuerdo al principio de supremacía de la ley que ésta debe estar esta por encima de un simple reglamento administrativo.

13. Unidad de control procesal y quejas.

Esta unidad puede recibir también el nombre de contraloría interna, dependiendo de la Junta de Conciliación y Arbitraje y tendrá como finalidad atender las quejas del público en general y canalizarlos a las unidades administrativas o jurídicas de la junta, así como supervisar los asuntos que se ventilan en las unidades de las juntas.

Estará a cargo de un jefe que dependerá de la secretaria general de acuerdos contando con un jefe de unidad y del personal jurídico y administrativo necesario.

Se recibirán en esta unidad las quejas por escrito o verbalmente y se dará cuenta al Presidente de la Junta.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de responsabilidades de los servidores públicos en unión de los representantes de los patrones y de los trabajadores actuando en una comisión dictaminadora de quejas.

Se informará al servidor denunciado y se llevará a cabo la investigación procediendo a emitir el dictamen de la queja.

Dicha unidad deberá informar diariamente al Presidente de la Junta de las arbitrariedades.

Consideramos que el problema principal que presenta la unidad de quejas y control procesal o las contralorías internas se basa en que existen relaciones de amistad entre los funcionarios que en ellas laboran y los de las Juntas y por lo tanto no son lo imparciales que debieran ser, por otro lado se requiere de una unidad u organismo que se encargue de vigilar que realmente se realicen en términos de Ley las obligaciones de los funcionario en general y el mismo debe de ser colegiado e imparcial.

14. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Esta Ley tiene como finalidad establecer quienes son los servidores públicos, que obligaciones tienen, las responsabilidades y sanciones administrativas, procedimientos de investigación de las responsabilidades, autoridades facultadas para ejecutar las sanciones.

Los servidores públicos de acuerdo a esta Ley son todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales, o se encargan de realizar actividades relacionadas con las funciones del Estado.

En su artículo 3º se establece las autoridades facultadas para aplicar la Ley y se señala a los tribunales del trabajo en los términos de su Ley respectiva, en el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la Ley Federal del Trabajo.

En su artículo 49 establece que las dependencias y entidades administrativas establecerán unidades específicas para que cualquier interesado pueda presentar quejas y denuncias por incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos a efecto de que se inicie el procedimiento.

Así mismo en el artículo 50 de dicha Ley se establece que el superior jerárquico y todos los servidores públicos tienen la obligación de hacer respetar el derecho a la formulación de quejas.

Se contemplan las sanciones administrativas a que se harán acreedores los funcionarios públicos cuando incurran en responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones de acuerdo al artículo 53 y serán:

1. - El apercibimiento
2. - La amonestación.
3. - Suspensión.
4. - Destitución del puesto.
5. - Sanción económica.
6. - Inhabilitación temporal para desempeño de sus empleos.

En el caso de que el funcionario no esté de acuerdo con la sanción que le fuera decretada contará con el recurso de revocación presentado ante la propia autoridad por escrito dentro de los quince días siguientes a que haya surtido

sus efectos la notificación en dicho escrito expresará los agravios que se hayan cometido en contra de su persona

CAPÍTULO IV

**LA NECESIDAD DE REGULAR EL INCUMPLIMIENTO DEL TÉRMINO PARA
EMITIR RESOLUCIONES LABORALES Y LA CREACION DE UN ORGANO
ENCARGADO DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS TÉRMINOS.**

CAPÍTULO IV

LA NECESIDAD DE REGULAR EL INCUMPLIMIENTO DEL TÉRMINO PARA EMITIR RESOLUCIONES LABORALES Y LA CREACION DE UN ORGANO ENCARGADO DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS TÉRMINOS.

En este último capítulo de nuestro trabajo daremos a conocer la solución propuesta a la problemática planteada en el apartado tercero de nuestra tesis.

Para lograr este objetivo, nos apegaremos al aspecto doctrinal y a los antecedentes legislativos que consideramos en los apartados primero y segundo de este trabajo.

Es importante hacer notar que en este último capítulo de nuestra tesis no pretendemos dictar una verdad absoluta e inatacable, ni proponer una solución que sea la única eficaz o ajena a defectos o errores o que solucione de manera inmediata la problemática que hemos planteado a lo largo del presente trabajo.

Pretendemos dar una modesta propuesta encaminada a solucionar un conflicto que en la práctica diaria nos ha dejado ver, todo esto en un afán crítico inculcado durante nuestros años de formación académica y profesional.

Nuestra propuesta es el resultado de un estudio serio y sistemático que se fundó en el estudio de la Ley, la doctrina y en la realidad que experimentan a

diario miles de trabajadores y patronos a lo largo y ancho de todo el país; ya que es una realidad que esta latente y debemos decir que no pretendemos ser parciales sino críticos y no pretendemos herir susceptibilidades; sino expresar nuestra opinión de manera libre y científica y suplicando a todos aquellos que tengan en su mano el presente trabajo lo aprecien en su conjunto pues en su desarrollo el mismo tiende a una meta.

Bajo este apartado en primer término estableceremos un breve ensayo de la modificación legislativa a los artículos de la Ley Federal del Trabajo que establecen obligaciones y funciones de los sujetos que intervienen en la emisión de resoluciones laborales estableciendo su responsabilidad y su obligación de emitir éstas en los términos de Ley, la creación de un organismo encargado de vigilar que se cumplan los términos establecidos por la Ley para emitir resoluciones laborales y circunstancias conexas a dicho fin, procedimientos para ventilar las quejas que se realicen sobre este particular y funcionamiento de este órgano de vigilancia los cuales creemos daría una solución al problema existente y contribuiría al cumplimiento de los principios del derecho del trabajo.

1. Propuesta de creación de un capítulo específico para determinar la responsabilidad de los sujetos que intervienen en la emisión de

resoluciones laborales con la consecuente reforma legislativa al contenido de los artículos 636, 641, 642, 643, 644, 645, 671, y 673 de la Ley Federal del Trabajo.

TÍTULO DOCE BIS

RESPONSABILIDAD DE LOS SUJETOS ENCARGADOS DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA LABORAL

ARTÍCULO 636. El Presidente titular de la Junta, el secretario general de acuerdos, auxiliares, secretarios de acuerdos, representantes del capital y del trabajo, actuarios y personal administrativo de las Juntas, serán responsables de las faltas a las obligaciones que contiene la presente ley y quedarán sujetos a las sanciones contenidas en la misma independientemente de las contenidas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, así como de la responsabilidad penal y civil que derive de los actos u omisiones realizados por los mismos.

ARTÍCULO 641. Son faltas Especiales de los secretarios:

I.- No realizar el proyecto en el que se tenga por radicada una demanda o se prevenga al promovente para que el mismo sea firmado por los miembros de la Junta dentro de las 24 horas siguientes a su recepción.

II.- No realizar el proyecto de resoluciones sobre las cuales las Juntas se hayan reservado sobre algún acto de las partes para que el mismo sea firmado por los miembros de las Juntas dentro de las 48 horas siguientes a que se haya reservado la Junta.

III.- No realizar el proyecto del acuerdo sobre las promociones de las partes dentro de las 48 horas a su recepción.

IV.- No recabar de forma inmediata las firmas de los miembros que integran las Junta de Conciliación y Arbitraje en los acuerdos.

V.- No requerir a los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que firmen de manera inmediata las resoluciones.

VII.- No informar al Presidente de la Junta Especial de la negativa de alguno de los representantes del trabajo o del capital para firmar las resoluciones laborales o devolver un expediente.

VIII.- No tener el debido cuidado de los expedientes, sellos, documentos y valores depositados por las partes.

IX.- Entregar al archivo de manera inmediata los expedientes una vez que la Junta haya emitido las resoluciones laborales y se encuentren debidamente firmados.

X.- Dar fe de hechos falsos.

XI.- Entregar algún expediente a los representantes del patrón o de los trabajadores sin exigir el recibo correspondiente.

XII.- No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos.

XIII.- No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley.

XIV.- Engrosar los Laudos en términos distintos a los consignados en la votación.

XV.- Señalar para la celebración de audiencias, inspecciones, reinstalaciones, recuentos y cotejo un día lejano cuando se puede designar uno más próximo.

XVI.- Los demás que establezcan las Leyes

ARTÍCULO 642. Son faltas Especiales de los auxiliares.

I.- Conocer de un negocio por el que se encuentren impedidos.

II.- Retardar la tramitación de un negocio.

III.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

IV.- No recabar de forma inmediata las firmas de los miembros que integran las Junta de Conciliación y Arbitraje en los acuerdos.

V.- No requerir a los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que firmen de manera inmediata las resoluciones.

VII.- No informar al Presidente de la Junta Especial de la negativa de alguno de los representantes del trabajo o del capital para firmar las resoluciones laborales o devolver un expediente.

VIII.- No concurrir al desempeño de sus labores en las horas de labores establecidos por el tribunal.

ARTÍCULO 643. Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:

I.- Los casos señalados en las fracciones I, II y III del artículo anterior.

II.- No firmar de manera inmediata las resoluciones emitidas por la Junta.

III.- No vigilar que los auxiliares formulen el proyecto de laudo en términos de ley.

IV.- No citar oportunamente a los miembros que integran la Junta para la discusión y votación del proyecto de laudo.

V.- No informar al Presidente titular de la Junta de la inasistencia o cualquier acto irregular realizado por los representantes.

VI.- No denunciar al Ministerio Público al patrón, de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago de salario mínimo general o las diferencias que aquel hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores.

VII.- No vigilar que los auxiliares, secretarios de acuerdos, archivistas y actuarios asistan diariamente a su trabajo y cumplan las obligaciones previstas en la ley.

VIII.- No mantener el buen funcionamiento de la Junta Especial que presida.

IX.- Las demás que determine la ley.

ARTÍCULO 644. Son causas generales de destitución de los actuarios, secretarios, auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

I.- Violar la prohibición del artículo 632.

II.- Dejar de asistir a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir las obligaciones inherentes a su cargo.

III.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes.

IV.- Cometer cinco faltas a sus obligaciones previamente documentadas en su expediente personal distintas a las causas Especiales de destitución a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

V.- Realizar cualquier acto u omisión tendiente a incumplir los términos para emitir resoluciones o retrasar los juicios que se ventilen ante las juntas.

ARTÍCULO 645. Son causas especiales de destitución:

I.- De los actuarios:

a) Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones.

b) Retener en su poder los expedientes sin realizar las notificaciones correspondientes.

II.- De los secretarios.

a) Dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen.

b) No realizar los proyectos de las resoluciones que dicte la Junta en los términos de ley y tumarlos a firma de los representantes en forma inmediata.

III.- De los auxiliares.

a) Conocer de algún negocio para el que se encuentran impedidos.

b) No realizar las resoluciones laborales que debe proyectar en los términos establecidos por la ley y firmar dichas resoluciones.

c) Retener o retardar en forma indebida la tramitación de un expediente.

d) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.

IV.- De los Presidentes de las Juntas Especiales.

a) Los casos señalados en los incisos a) y d) de la fracción anterior.

b) No proveer oportunamente la ejecución de los laudos.

c) No vigilar que las resoluciones emitidas por las Juntas se emitan en los términos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 671. Son causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

I. Conocer de un negocio para el que se encuentre impedidos, de conformidad con esta ley.

II. Litigar en alguna otra Junta Especial salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos.

III. No asistir diariamente a las Juntas a que estén asignados.

IV. Negarse a firmar diariamente las resoluciones emitidas por la Junta.

V. Negarse a emitir su voto en alguna resolución.

VI. Sustraer del local de la Junta un expediente sin otorgar recibo al secretario.

VII. Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas, o destruir en todo o en parte las hojas de un expediente.

VIII. Retener por más de setenta y dos horas un expediente o negarse a devolverlo al secretario.

IX. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

X. Recibir, directa o indirectamente cualquier dádiva de los actores, demandados, abogados o terceros.

XI. Litigar un representante suplente en la Junta en la que este en funciones el propietario o litigar este estando en funciones de suplente.

ARTÍCULO 673. Son causas de destitución.

I) Las previstas en el artículo 671 fracciones I, II, VI, VII, IX, X y XI.

II) La no concurrencia a tres plenos en un año sin causa justificada.

III) Tener más de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin causa justificada.

IV) Realizar cualquier acto encaminado a retrasar la emisión de las resoluciones.

V) La negativa a votar dos resoluciones o la comisión de 3 faltas distintas de las causas de destitución dentro de un término de un año, sin causa justificada.

Con nuestra propuesta se logrará:

a) Determinar claramente las obligaciones de los Presidentes de Juntas Especiales, Auxiliares, Secretarios de Acuerdos, Actuarios y Representantes del trabajo y del capital.

b) Establecer de manera contundente que si se incumplen las obligaciones determinadas por la Ley se dará lugar a la responsabilidad que se cometa en el ejercicio del cargo.

- c) Se establece la prohibición de audiencias o de diligencias en un día lejano si existe uno más próximo.
- d) Se establece que la inasistencia reiterada e injustificada de Presidentes de Junta Especial, Auxiliares, Secretarios de Acuerdos, Actuarios, y Representantes del Trabajo y del Capital dará lugar a la destitución.
- e) Se establece que la realización de cualquier acto encaminado a retrasar los juicios que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tales como inasistencia e incumplimiento del término para emitir resoluciones laborales dará lugar a la destitución.
- f) Cumplimiento de los principios del Derecho del Trabajo tales como concentración y economía procesal.
- g) Tramitación de los juicios laborales en breve término.
- h) Disminución de Juicios laborales derivada de la impartición y administración de justicia laboral pronta y expedita ya que con lo anterior se logrará equilibrar las relaciones obrero patronales y se lograría mantener la estabilidad social.
- i) Evitar las condenas millonarias por concepto de salarios caídos.
- j) Evitar que la empresa como unidad económica se vea afectada y disminuya las contribuciones al Estado.

2.- Creación de un organismo encargado de vigilar que se cumplan los términos para emitir resoluciones laborales.

El presente capítulo tiene como finalidad explicar la propuesta de la autora en relación a un órgano encargado de vigilar que se cumplan los términos establecidos por la Ley para emitir las resoluciones laborales.

A. Objeto de dicho órgano

Dicho órgano tendrá como finalidad vigilar que las resoluciones laborales se dicten en los términos de la ley, y asimismo que no se realicen por parte de los representantes y personal jurídico de la Junta actos u omisiones tendientes a retrasar el procedimiento laboral.

B. Denominación.

Dicho organismo será denominado: Jurado de Responsabilidades de los Representantes y Personal Jurídico de las Juntas.

C. Integración.

Dicho jurado será integrado por ocho miembros denominados jurados y funcionará en pleno cuando se encuentren tres cuartas partes de los miembros del jurado o en comisiones previamente establecidas por el Presidente titular quien presidirá el jurado.

El jurado estará integrado por el Presidente titular de la Junta, por el secretario general de la Junta quien será el secretario del jurado, por un representante de los trabajadores, por un representante de los patrones, por un

representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe del Gobierno del Distrito Federal, y por dos licenciados en derecho, uno patronal y otro obrero, los últimos mencionados deberán contar con título de Licenciado en Derecho, legalmente expedido, tener mínimo 2 años de ejercicio profesional en la materia laboral y no haber sido condenado o procesado por delitos sancionados con pena corporal o comprendidas dentro de los delitos de abogados, patrones y litigantes establecidos por el código penal correspondiente.

Para la elección de éste jurado se seguirá el siguiente procedimiento: por lo que respecta a los representantes del capital y del trabajo y el Presidente de la junta especial, los mismos serán electos mediante sorteo realizado entre los representantes y Presidentes de las Juntas de Conciliación y arbitraje.

Por cuanto se refiere a los abogados postulantes estos se designaran mediante el análisis y el estudio de todos aquellos que hayan presentado su solicitud y serán nombrados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Los miembros del jurado tendrán las mismas obligaciones que la ley establece y se harán acreedores a las penas establecidas por la ley, independientemente de la responsabilidad penal, civil, o administrativa en que incurran, así como las sanciones que establezca la Ley Federal de

Responsabilidades de los Servidores Públicos, por lo que respecta a los abogados que integran el jurado se harán acreedores a las mismas sanciones establecidas para los Presidentes de las Juntas y las contempladas en el presente.

Los integrantes del jurado durarán en su cargo seis años y serán substituidos por los que sean elegidos para el nuevo periodo, dichos miembros no podrán ser reelegidos nuevamente.

En el caso de los miembros del jurado de la Junta Federal de Conciliación Y Arbitraje percibirán los mismos emolumentos que los magistrados de circuito. Tratándose de los miembros del jurado de las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje de los Estados la que corresponda a los magistrados del Tribunal Superior de Justicia de la entidad federativa.

Los miembros del jurado no podrán, dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de su retiro actuar como abogados patronos, funcionarios de tribunales laborales ni actuar en ningún proceso laboral.

D. Funcionamiento del jurado .

I. Sesionará una vez por semana o cuando por alguna razón de suma importancia sea convocada por el Presidente de jurado.

II. Para que los acuerdos sean validos deberán ser votados por la mayoría de los integrantes si no se encuentran en su totalidad los miembros se votarán por mayoría absoluta.

III. EL jurado realizara las investigaciones necesarias para que el Presidente titular de la Junta, los Presidentes de las Juntas, el Secretario del Trabajo, Gobernadores y Jefe del Gobierno del Distrito Federal sancionen al servidor público que haya sido objeto de queja.

IV. Las quejas serán recibidas en la oficialía de las partes del jurado, o si se presentan de manera oral, se levantara la constancia correspondiente, se les asignará un número de expediente y será turnado en forma equitativa a uno de los jurados a efecto de realizar las investigaciones y hacer el proyecto de resolución.

V. La investigación se realizará dentro de las setenta y dos horas siguientes a la fecha de recepción de la queja y se dará audiencia al interesado.

VI. Una vez realizada la investigación y la audiencia con el funcionario presuntamente responsable.

VII. Se encontrarán legitimados para denunciar a los sujetos encargados de la administración de justicia laboral, las partes, los abogados patronos, apoderados y Presidentes de Junta Especial.

VIII. Para la resolución se realizará un proyecto en el que se transcribirá la queja presentada, la investigación realizada, las pruebas y alegatos hechos así como los razonamientos lógicos y jurídicos que sirvieron de base para emitir la resolución en la que conste la resolución correspondiente, dicho proyecto será discutido por los miembros del jurado y se resolverá por mayoría de votos, en caso de empate el Presidente del jurado tendrá voto de calidad.

Si existiendo una votación mayoritaria, alguno de los miembros del jurado tuviera un criterio particular lo hará saber emitiendo un voto particular el cual será transcrito en la resolución.

IX Una vez que la resolución sea firmada, será entregada en el caso de que se decrete la suspensión o amonestación o multa de secretarios de acuerdos, auxiliares, actuarios y archivistas al Presidente de la Junta Especial para que aplique la sanción correspondiente.

Tratándose de causas de destitución de auxiliares, secretarios de acuerdos, auxiliares y actuarios se entregará la resolución al secretario del trabajo y Previsión social, al gobernador del Estado o al Jefe del Gobierno del Distrito Federal a efecto de que apliquen la sanción determinada y en su caso darán vista al Ministerio Público a efecto de que determine la responsabilidad penal correspondiente.

En el caso de los representantes del capital y del trabajo la resolución será aplicada por la autoridad que realizó el nombramiento.

X La resolución se hará saber a los interesados en forma personal, y será publicada en el Boletín Laboral para conocimiento del público en general.

E. Facultades del jurado.

Para cumplir con su objeto el jurado tendrá las siguientes facultades:

1. Establecer los lineamientos necesarios para el cumplimiento de las funciones del jurado.
2. - Realizar las investigaciones que correspondan con motivo de las quejas hechas valer en contra de los funcionarios de las Juntas.
3. Vigilar que la resolución de los juicios ventilados ante las Juntas se realicen de manera expedita en la forma y en los términos establecidos por la Ley.
4. - Realizar visitas a las Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje así como los demás organismos administrativos para cuidar el buen desarrollo de sus funciones, comunicando de inmediato el resultado de los mismos al Presidente del tribunal.
5. - Publicar el resultado de las visitas realizadas en las Juntas Especiales y unidades administrativas en el Boletín Laboral.

Con la creación del Jurado de responsabilidades de los representantes y personal jurídico de las Juntas. se logrará:

- a) Mayor cumplimiento por parte de los representantes y personal jurídico y administrativo de las Juntas de sus obligaciones derivado de las facultades de vigilancia e investigación de quejas de dicho organismo.
- b) Que un órgano colegiado e imparcial se encargue de investigar los hechos derivados de una queja y de supervisar el funcionamiento de las Juntas.
- c) Que las autoridades encargadas de investigar y ejecutar las sanciones contempladas en la Ley no sean juez y parte ni sean guiados por relaciones de amistad y de compañerismo.
- d) Evitar que las relaciones de amistad y de compañerismo entre las autoridades encargadas de investigar y sancionar las faltas de los representantes y personal jurídico de las Juntas de lugar a que se incumplan indiscriminadamente las obligaciones de los mismos.
- e) Facilitar al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, Presidentes de Junta Especial, Secretarios del Trabajo y Previsión Social, Gobernadores de los Estados o Jefe del Gobierno del Distrito Federal la vigilancia y disciplina de los tribunales laborales.

- f) Establecer un término para emitir resoluciones relativas a las quejas interpuestas en contra de los representantes del capital, del trabajo y personal jurídico de las Juntas.
- g) Disminuir la inasistencia por parte de los representantes del capital, del trabajo y del gobierno, y personal jurídico de las Juntas a sus labores.
- h) Establecer los lineamientos para la tramitación de las quejas.

CONCLUSIONES

Primera.- El Derecho del Trabajo es una regulación de carácter social que tiene como finalidad equilibrar la desigualdad de facto existente entre los patrones y los trabajadores.

Las normas del Derecho del Trabajo son de orden público, es decir irrenunciables, y lo que ellas prescriben debe obedecerse exactamente.

Cuando las normas de trabajo, que son de carácter social, se violan se produce el desequilibrio y conflictos entre los sujetos que intervienen en la producción: los patrones y trabajadores; con la consecuente disminución y afectación de la producción, por lo anterior, es de gran importancia, cumplir y hacer cumplir en sus términos las leyes laborales.

Segunda.- El Derecho del Trabajo prescribe términos, es decir lapsos de tiempo que la Ley establece para que tanto las partes como las autoridades en el proceso laboral realicen los actos jurídicos conducentes para la realización del mismo.

Los términos dentro del juicio laboral tienen la finalidad de hacer efectivos y eficaces los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo, tales como los de oralidad, sencillez, concentración, economía procesal, etc.

Por lo tanto los términos deben de ser respetados y la autoridad debe de hacerlos cumplir con el objeto de que la administración e impartición de la Justicia Laboral sea pronta y expedita.

Tercera.- Los servidores públicos deben responder por los actos u omisiones que realicen en el ejercicio de sus funciones, con la consecuente obligación de cumplir con el resarcimiento del daño, que generen por aquéllos.

La obligación de responder, de parte de los servidores públicos, puede ser de tres tipos: civil, penal y administrativa.

En el derecho del Trabajo deben de establecerse claramente los medios y procedimientos jurídicos para fincar la responsabilidad civil, penal o administrativa a los servidores públicos que intervienen en la administración e impartición de la Justicia laboral, en virtud de que ésta última tiene como principio rector equilibrar la relación de desigualdad que se da de facto, entre los trabajadores y los patrones; y ese equilibrio se rompe cuando el funcionario no cumple con sus obligaciones que le marca la Ley Federal del Trabajo.

Cuarta.- Nuestra Legislación de Trabajo es el resultado exitoso de años de lucha por parte de los trabajadores, gracias a esta lucha se lograron derechos que tienden a lograr un mayor equilibrio jurídico entre trabajadores y patrones; y cuando hay un conflicto entre ellos requieren que la impartición y administración de justicia sea pronta y expedita.

Actualmente las autoridades jurisdiccionales del trabajo no cumplen con las normas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, pues no emiten sus resoluciones en los términos que ella indica; y con ello no se logra la expedites en los procesos jurisdiccionales laborales.

De lo anterior, podemos concluir que todas esas luchas de generaciones anteriores de trabajadores para obtener una mejoría de su clase se ven amenazadas, por el incumplimiento por parte de las autoridades de las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y muy en especial de las normas que establecen los términos en los que deben emitir las resoluciones; pues con este incumplimiento se dilata y retrasa la impartición de justicia; y con ello se deniega la misma; pues justicia retardada es justicia denegada.

Quinta.- Actualmente la Ley Federal del Trabajo regula a lo largo de los artículos 685 al 991, los términos para emitir resoluciones laborales.

Nos obstante de que en los numerales anteriormente dichos se establecen los términos en los que las autoridades deben emitir las resoluciones laborales que diriman cuestiones de trámite o de fondo dentro de un conflicto jurisdiccional de trabajo; no se aplican por aquellas.

Lo anterior genera un excesivo retardo en la tramitación de cualquier conflicto laboral; retardo que afecta tanto a trabajadores como a patrones; a los primeros, porque si con el juicio laboral obtuvieran un beneficio económico a su favor éste se vera retardado y se pondrá en peligro la subsistencia del mismo y de su familia; y en el caso del patrón, el retardo excesivo del juicio repercutirá directamente en su patrimonio, porque en caso de ser condenado deberá de pagar cantidades millonarias por concepto de salarios caídos, cantidades que inclusive ponen en riesgo la existencia misma de la empresa; pues en algunas ocasiones el pago de estas cantidades millonarias, que se deben al retardo en la emisión de las resoluciones (y en particular de los laudos), por parte de la autoridad, los llevan a la quiebra.

Sexta.- Actualmente en la Ley Federal del Trabajo se establecen las obligaciones y facultades de los Presidentes, auxiliares, secretarios de acuerdos, actuarios, y representantes del capital y del trabajo.

Las obligaciones y facultades establecida en esta Ley, no son aplicadas en sus términos y son violadas por los mismos sujetos para quienes están hechas, es decir, el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los representantes del capital y del trabajo, pues incumplen los términos para emitir las resoluciones laborales, se ausentan reiteradamente de las juntas, no firman las resoluciones que ellos mismos emiten como lo ordena la ley laboral, señalan las audiencias y diligencias fuera de los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, etc.

Por lo tanto, es necesario establecer con precisión y de manera diáfana las obligaciones del personal jurídico y los representantes del capital y del trabajo; así como también es indispensable regular sanciones específicas y contundentes para el caso de incumplimiento de dichas obligaciones y realización de cualquier acto que retrase la tramitación de los juicios laborales, como lo es la destitución y además que se finque la responsabilidad penal y civil que corresponda.

Séptima.- En la Ley Federal del Trabajo vigente se establecen únicamente los organismos competentes para aplicar las sanciones y realizar las investigaciones en relación al personal jurídico de las juntas de Conciliación y Arbitraje y representantes del Trabajo y del Capital cuando éstos incumplen sus

obligaciones. Estos organismos son: El Presidente titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente de junta Especial, el Jurado de Representantes y la autoridad que haya realizado el nombramiento.

No obstante de la existencia jurídica de estos organismos encargados de vigilar que el resto del personal jurídico de las juntas y los representantes del capital y del trabajo cumplan con sus obligaciones; en la realidad estos órganos vigiladores forman parte del mismo personal jurídico y de los representantes o en su caso el nombramiento lo realizaron por la confianza que existe entre el superior jerárquico.

Lo anterior origina que en algunas ocasiones que no sean aplicadas en sus términos las sanciones previstas en la Ley Federal del Trabajo; ya que el encargado de aplicar la sanción en algunas ocasiones se deja influenciar por circunstancias de carácter subjetivo como lo son la amistad o el compañerismos entre sí, y dejan de lado la aplicación contundente del derecho.

Por lo anterior se debe de crear un órgano colegiado formado por ocho miembros tales como: El Presidente titular de la Junta de Conciliación y arbitraje, el secretario General de acuerdos, un Presidente de junta especial, un representante de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno de Distrito Federal, un representante del capital, uno del trabajo y dos abogados postulantes, denominado Jurado de

Responsabilidades de los Representantes y Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, contando dicho órgano con facultades de investigación y de vigilancia para que se cumplan los términos para emitir resoluciones laborales y demás obligaciones establecidas por la Ley Federal del trabajo, quien recibirá las quejas que se realicen en contra de los funcionarios públicos, a efecto de que la autoridad facultada ejecute la sanción.

Octava.- Con la creación del Jurado de Responsabilidades de los representantes y personal jurídico de las juntas se logrará la aplicación expedita e imparcial de la sanción correspondiente a los servidores públicos incumplidos y podrá resarcir los daños que las partes sufran por el cumplimiento de sus obligaciones logrando la administración pronta y expedita de la justicia laboral.

BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Décima Primera edición. Ed. Porrúa. México. 1993.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. y/o. Obra Jurídica Mexicana. T. III y IV. Segunda edición. Procuraduría General de la República, México 1987.
- BALELLA, Juan. Lecciones de Legislación del Derecho del Trabajo. Procesos del derecho obrero. Ed. Cárdenas México. 1967.
- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Libro 1º. Sexta edición. Ed. Porrúa. 1977.
- BIALOSTOSKY, Sara. Panorama del Derecho Romano. Tercera edición. Ed. UNAM. México. 1990.
- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Pac. México. 1989.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima edición. Ed. Porrúa, S.A. México. 1994.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. Ed. Americanas. Buenos Aires. 1949.

CALAMANDREI, Piero. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Trad. Santiago Sentís Melendo. Ed. Ediciones Jurídicas Europa-América. Argentina. 1973.

CASTORENA J, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Ed. Imprenta "DIDOT", S. de R. L. México. 1960.

_____ Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Ed. Imprenta "DIDOT", S. de R. L. México. 1973.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Vigésima Primera edición. Ed. Trillas. México. 1987.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge. México. 1989.

_____. Ley Federal del Trabajo Comentada. Tercera edición. Ed. Esfinge. México. 1987.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. quinta edición. Ed. Porrúa. México. 1994

DE BUEN L., Néstor. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Porra, México. 1988.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I

Décima Tercera edición. Ed. Porrúa, S.A. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I y II. Vigésima edición. Ed. Porrúa, S.A. México. 1978.

DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas. México. 1952.

DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil. Tercera edición. Ed. Porrúa, S.A. México. 1992.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Décima edición. Ed. Porrúa, S.A. México. 1963.

GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Sexta edición. Ed. Elisa. España. 1954.

GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ed. Trillas. México. 1984.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Séptima edición. Ed. Porrúa. México. 1975.

MARTINEZ MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo Segundo Curso. Ed. Harla. México. 1991.

MORINEAU IDUARTE, Marta, y/o. Derecho Romano. Segunda edición. Ed. Harla. México. 1992.

OVALLE FABELA, José. Derecho Procesal Civil. Quinta edición. Ed. Harla. México. 1992.

_____ Teoría General del Proceso. Quinta edición. Ed. Harla. México. 1992.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 1971.

PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo de Acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo. Tercera edición. Ed. Porrúa. México. 1970.

_____ Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1956.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera reimpresión. Ed. Cárdenas editores. México. 1991.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Cuarta edición. Ed. Manuel Porrúa. México. 1968.

TENA SUCK, Rafael y/o. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Ed. Trillas, S.A. México. 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 1978.

_____ Tratado Teórico-Práctico de Derecho
Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1965.

_____ Derecho Procesal del Trabajo. T. I. Ed.
Laguna. México. 1941.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima edición. Ed. Porrúa, S.A. México. 1996.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Viernes 28 de agosto de 1931. pp. 34-79

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Miércoles 1º de abril de 1970. pp.57-98

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Viernes 4 de enero de 1980. pp. 28-89.

Ley Federal del Trabajo. Octogésima segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1995.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Porrúa, S.A. México. 1997.

JURISPRUDENCIA.

DERECHO DE PETICION VIOLACION.

Amparo en revisión 251/90. Víctor Manuel Rosales, 8 de enero de 1991, Unanimidad de votos. Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo; X octubre, pag. 318.

DERECHO DE PETICION QUE DEBE ENTENDERSE POR BREVE TÉRMINO Y CUAL ES AQUEL EN QUE LA AUTORIDAD DEBE DICTAR EL ACUERDO RESPECTIVO Y DARLO A CONOCER AL PETICIONARIO.

Amparo en revisión 994/92 Arnulfo Ortiz Guzmán 28 de mayo de 1992 Unanimidad de votos. Octava Epoca. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo II pag. 390.

PETICIÓN, DERECHO DE, "BREVE TÉRMINO".

Amparo en revisión 1966/88. Sergio Castillo Figueroa. 28 de Septiembre de 1988. Octava Epoca Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XVIII. pag. 390.

**PETICIÓN DERECHO DE. CONCEPTO DE BREVE TÉRMINO.*

Amparo en revisión 1244/93. Isidro Landa Mendoza 4 de agosto de 1993.

Unanimidad de votos.

Octava Epoca. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario

Judicial de la Federación. Tomo X pag.320.

*PETICION, EJERCICIO DEL DERECHO DE SOLO LO PUEDE EJERCER EL
DIRECTAMENTE AGRAVIADO.*

Amparo en revisión 2761/91 Roberto J. Flores Salazar 15 de noviembre de
1991.

HEMEROGRAFIA.

CARPISO MACGREGOR, Jorge. "Naturaleza jurídica de las Juntas de
Conciliación y Arbitraje en México" ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Num. I,
México, Enero-Junio 1990. P.70

GAONA MUÑOZ, Enrique Santos. "Calidad de Vida Laboral" Laboral. Num.23,
México, Agosto 1994. P.25

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. T.T.

A-CH,D-H,L-O. Quinta edición. Ed. UNAM. México. 1980.

Enciclopedia Jurídica Omeba. T. VI. Ed. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1991.

Enciclopedia Salvat Diccionario. T. 12, Ed. Salvat México, 1983.

GARCIA DE DIEGO, Vicente. Diccionario Etimológico Español e Hispánico. Ed. S.A.E.T.A. Madrid. 1954.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Cuarta edición. Ed. Porrúa S.A. México. 1963.

TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición. Ed. Porrúa. México. 1957.



CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR ENTIDAD FEDERATIVA
1980-94

ANEXO 1

Cuadro 27.1
Continúa

ENTIDAD FEDERATIVA	1991	1992	1993	1994
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	63 774	76 381	92 436	95 971
AGUASCALIENTES	369	552	649	837
BAJA CALIFORNIA	2 066	2 744	3 524	3 613
BAJA CALIFORNIA SUR	113	285	353	352
CAMPECHE	344	440	459	431
COAHUILA DE ZARAGOZA	2 486	2 655	3 148	3 042
COLIMA	304	337	461	414
CHIAPAS	606	730	816	736
CHIHUAHUA	2 897	4 587	5 077	4 931
DISTRITO FEDERAL	16 222	20 353	23 738	25 012
DURANGO	938	1 154	1 163	1 279
GUANAJUATO	2 619	3 232	4 022	4 781
GUERRERO	822	1 342	1 997	2 113
HIDALGO	253	364	387	431
JALISCO	3 467	4 038	4 342	4 458
MEXICO, ESTADO DE	5 420	6 249	7 015	7 027
MICHOACÁN DE OCAMPO	1 245	1 547	1 951	2 054
MORELOS	1 049	1 483	1 497	1 643
NAYARIT	402	392	381	456
NUEVO LEÓN	7 731	8 070	9 573	10 054
OAXACA	739	817	872	736
PUEBLA	1 096	883	2 649	2 557
QUERÉTARO DE ARTEAGA	822	904	1 121	1 033
QUINTANA ROO	668	768	845	664
SAN LUIS POTOSÍ	783	1 047	1 328	1 504
SINALOA	1 702	1 837	2 249	2 651
SONORA	1 116	1 381	2 394	2 311
TABASCO	1 241	1 427	1 896	1 775
TAMAULIPAS	1 961	1 850	2 606	2 754
TLAXCALA	129	149	205	261
VERACRUZ DE LLAVE	3 716	3 044	3 902	3 864
YUCATÁN	1 148	1 328	1 444	1 515
ZACATECAS	300	292	372	370

a/ No incluye información de Querétaro de Arteaga.

b/ No incluye información del Distrito Federal.

c/ Incluye información sólo de junio-diciembre.

d/ Incluye información sólo de octubre-diciembre.

FUENTE: INEGI, Dirección General de Estadística; Dirección de Estadísticas Demográficas y Sociales.

**CONFLICTOS DE TRABAJO POR ENTIDAD FEDERATIVA
1980-94**

ANEXO 1.1 Cuadro 2.1:
Conducta

ENTIDAD FEDERATIVA	1991	1992	1993	1994
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	68 475	78 844	94 967	98 185
AGUASCALIENTES	371	553	652	887
BAJA CALIFORNIA	2 113	2 776	3 561	3 731
BAJA CALIFORNIA SUR	113	287	356	354
CAMPECHE	344	442	459	453
COAHUILA DE ZARAGOZA	2 645	2 658	3 157	3 047
COLIMA	305	351	471	419
CHIAPAS	607	731	818	727
CHIHUAHUA	3 010	4 590	5 077	4 937
DISTRITO FEDERAL	17 120	21 688	25 096	26 429
DURANGO	1 043	1 155	1 163	1 284
GUANAJUATO	2 621	3 235	4 022	4 785
GUERRERO	964	1 358	2 031	2 269
HIDALGO	256	371	393	447
JALISCO	3 476	4 058	4 365	4 454
MEXICO, ESTADO DE	6 243	7 141	7 966	7 573
MICHOACÁN DE OCAMPO	1 246	1 563	1 959	2 666
MORELOS	1 318	1 520	1 519	1 645
NAYARIT	403	398	382	459
NUEVO LEÓN	7 731	8 070	9 573	10 094
OAXACA	741	818	872	739
PUEBLA	1 166	895	2 678	2 692
QUERÉTARO DE ARTEAGA	1 108	908	1 122	1 635
QUINTANA ROO	670	770	851	876
SAN LUIS POTOSÍ	808	1 052	1 332	1 535
SINALOA	1 702	1 859	2 254	2 037
SONORA	1 699	1 385	2 385	2 217
TABASCO	1 243	1 427	1 900	1 735
TAMAULIPAS	2 681	1 952	2 610	2 901
TLAXCALA	131	162	213	208
VERACRUZ-Llave	3 135	3 053	3 904	3 805
YUCATÁN	1 162	1 328	1 444	1 517
ZACATECAS	300	292	372	376

a/ No incluye información de Querétaro de Arteaga.

b/ No incluye información del Distrito Federal.

c/ Incluye información sólo de junio-diciembre.

d/ Incluye información sólo de octubre-diciembre.

FUENTE: INEGI, Dirección General de Estadística; Dirección de Estadísticas Demográficas y Sociales.

DEMANDANTES EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO POR ENTIDAD FEDERATIVA
1980-84

ANEXO 2

Cuadro 2.1.3
Conclusión

ENTIDAD FEDERATIVA	1991	1992	1993	1994
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	125 649	113 832	133 289	140 260
AGUASCALIENTES	511	933	783	1 349
BAJA CALIFORNIA	3 754	3 312	5 906	5 471
BAJA CALIFORNIA SUR	231	572	583	543
CAMPECHE	480	657	638	677
COAHUILA DE ZARAGOZA	9 367	4 345	5 017	5 083
COLIMA	853	699	1 699	1 112
CHIAPAS	1 035	1 269	1 592	1 741
CHIHUAHUA	22 070	7 462	7 368	7 093
DISTRITO FEDERAL	19 657	25 711	29 258	31 452
DURANGO	2 185	1 620	720	2 288
GUANAJUATO	3 433	5 148	5 673	6 137
GUERRERO	1 026	1 556	3 669	4 029
HIDALGO	500	840	808	953
JALISCO	5 411	6 189	6 223	6 412
MEXICO, ESTADO DE	6 853	7 983	9 010	8 918
MICHOACAN DE OCAMPO	1 784	2 437	2 987	3 076
MORELOS	1 379	1 866	1 821	2 195
NAYARIT	851	628	593	705
NUEVO LEON	10 655	10 990	13 805	13 974
OAXACA	1 001	1 386	1 720	1 383
PUEBLA	6 147	1 377	4 414	4 112
QUERETARO DE ARTEAGA	1 171	1 485	1 926	2 383
QUINTANA ROO	830	985	1 137	2 072
SAN LUIS POTOSI	2 828	2 570	2 150	1 934
SINALOA	1 941	8 670	4 057	4 807
SONORA	3 046	2 116	4 454	3 832
TABASCO	1 964	2 069	3 592	4 922
TAMALIPAS	4 467	2 214	3 131	3 922
TLAXCALA	236	533	407	406
VERACRUZ LLAVE	7 712	4 170	5 828	5 258
YUCATAN	1 925	1 560	1 832	1 897
ZACATECAS	346	480	485	743

a/ No incluye información de Querétaro de Arteaga.

b/ No incluye información del Distrito Federal.

c/ Incluye información sólo de junio-diciembre.

d/ Incluye información sólo de octubre-diciembre.

FUENTE: INEGI, Dirección General de Estadística; Dirección de Estadísticas Demográficas y Sociales.

DEMANDANTES QUE INTERVIENEN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR ENTIDAD FEDERATIVA Y SECTOR DE ACTIVIDAD SEGUN MOTIVO DEL CONFLICTO 1994

ANEXO 2.1.

Cuadro 2.2.10

ENTIDAD FEDERATIVA Y SECTOR DE ACTIVIDAD	MOTIVOS DEL CONFLICTO									
	TOTAL	DESPIDO INJUSTI- FICADO	RESOLU- CION DE CON- TRATO	RIESGO DE TRA- BAJO	TERMI- NACION DE CON- TRATO	VIOLA- CION DE CON- TRATO	FIRMA Y REVISION DE CON- TRATO	PARTICI- PACION DE UTI- LIDADES	OTROS MOTIVOS	NO ESPE- CIFICADO
DISTRITO FEDERAL	31 899	30 736	95	23	56	10	2	481	21	475
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	29	28	-	-	-	-	-	1	-	-
MINERIA	14	14	-	-	-	-	-	-	-	-
EXTRACCION DE PETROLEO Y GAS	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	8 441	8 272	98	6	19	3	1	8	5	89
ELECTRICIDAD Y AGUA	18	7	-	-	-	-	-	1	-	-
CONSTRUCCION	4 509	4 436	6	-	-	-	-	1	-	66
COMERCIO	6 709	6 204	30	6	10	1	1	412	2	43
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	1 080	1 033	1	6	5	1	-	9	-	25
SERVICIOS FINANCIEROS	721	696	-	1	2	-	-	3	-	19
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	15	14	-	-	-	-	-	-	1	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	1 158	1 116	1	-	-	2	-	6	-	33
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	1 669	1 581	14	-	2	1	-	11	2	58
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	3 043	2 975	1	1	17	1	-	11	5	32
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	4 143	4 045	4	2	1	1	-	13	2	75
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	368	323	-	1	-	-	-	5	4	35
DURANGO	2 288	2 062	164	8	4	23	-	1	5	21
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	126	119	3	-	-	-	-	-	2	2
MINERIA	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	724	642	76	2	1	-	-	-	-	3
ELECTRICIDAD Y AGUA	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSTRUCCION	469	449	15	-	1	-	-	-	-	4
COMERCIO	350	310	35	-	1	1	-	1	1	1
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	57	54	1	2	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS FINANCIEROS	9	5	4	-	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	14	13	-	1	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	58	52	3	2	1	-	-	-	-	-
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	67	66	1	-	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	131	102	7	-	-	22	-	-	-	-
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	180	149	19	1	-	-	-	-	2	9
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	96	84	-	-	-	-	-	-	-	2
GUANAJUATO	6 082	5 654	83	16	2	16	-	14	2	95
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	169	151	15	3	-	-	-	-	-	-
MINERIA	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	2 319	2 227	25	2	-	-	-	9	-	56
ELECTRICIDAD Y AGUA	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSTRUCCION	706	674	27	-	-	1	-	-	1	3
COMERCIO	799	769	1	6	1	-	-	1	-	21
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	185	181	3	-	-	-	-	-	-	1
SERVICIOS FINANCIEROS	99	98	1	-	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	8	8	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	136	135	-	-	-	-	-	1	-	-
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	133	131	-	-	-	-	-	-	-	2
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	293	267	8	1	1	11	-	2	-	3
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	638	630	1	2	-	3	-	1	-	1
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	590	576	2	2	2	1	-	1	1	8

Continua

DEMANDANTES QUE INTERVIENEN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR ENTIDAD FEDERATIVA Y SECTOR DE ACTIVIDAD SEGUN MOTIVO DEL CONFLICTO 1994

ANEXO 2.2

Cuadro 231

ENTIDAD FEDERATIVA Y SECTOR DE ACTIVIDAD	MOTIVOS DEL CONFLICTO										
	TOTAL	DESPIDO INJUSTI- FICADO	RESCI- SION DE CON- TRATO	RIESGO DE TRA- BAJO	TERMI- NACION DE CON- TRATO	VIOLA- CION DE CON- TRATO	FORMA Y CONDICION DE CON- TRATO	PARTICI- PACION DE UTILI- DADES	OTROS MOTIVOS	NO ESPE- CIFICADA	
GUERRERO	2 681	2 213	210	21	31	2	13	13	133	8	
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	39	35	3	1	-	-	-	-	-	-	
INDUSTRIA MANUFACTURERA	132	106	19	-	3	-	-	2	-	-	
ELECTRICIDAD Y AGUA	24	24	-	-	-	-	-	-	-	-	
CONSTRUCCION	482	445	23	3	8	-	-	-	2	-	
COMERCIO	358	289	35	4	2	1	-	6	1	-	
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	75	66	8	-	-	-	-	1	-	-	
SERVICIOS FINANCIEROS	51	41	8	-	-	-	-	-	1	-	
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	163	159	1	-	2	-	-	-	-	-	
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	227	78	9	6	2	-	12	1	106	-	
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	78	68	4	-	-	-	-	1	2	-	
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	541	458	51	3	3	-	-	-	21	-	
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	171	156	14	-	-	-	-	1	-	-	
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	342	278	43	4	10	1	-	1	2	-	
HALDAGO	778	606	28	6	4	-	-	93	12	7	
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	50	39	-	1	-	-	-	10	-	-	
MINERIA	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
INDUSTRIA MANUFACTURERA	212	171	2	2	1	-	-	23	7	-	
ELECTRICIDAD Y AGUA	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
CONSTRUCCION	92	57	-	1	-	-	-	17	1	14	
COMERCIO	146	126	-	1	-	-	-	17	-	-	
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	25	17	1	1	-	-	-	4	-	-	
SERVICIOS FINANCIEROS	84	55	22	-	-	-	-	6	1	-	
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	55	47	1	-	-	-	-	4	2	-	
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	27	23	-	-	3	-	-	1	-	-	
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	27	25	-	-	-	-	-	2	-	-	
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	53	40	2	-	-	-	-	9	1	-	
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
JALISCO	6 416	6 350	9	27	11	3	-	-	5	11	
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	108	104	-	4	-	-	-	-	-	-	
MINERIA	18	18	-	-	-	-	-	-	-	-	
INDUSTRIA MANUFACTURERA	1 663	1 654	-	5	2	1	-	-	-	-	
ELECTRICIDAD Y AGUA	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	
CONSTRUCCION	1 095	1 086	-	2	1	-	-	-	1	-	
COMERCIO	1 205	1 194	-	10	-	-	-	-	-	-	
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	175	175	-	-	-	-	-	-	-	-	
SERVICIOS FINANCIEROS	151	149	-	-	-	-	-	-	1	-	
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	13	13	-	-	-	-	-	-	-	-	
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	242	238	1	1	-	1	-	-	1	-	
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	220	219	-	-	-	-	-	-	1	-	
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	764	757	-	1	5	-	-	-	-	-	
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	721	705	8	4	1	1	-	-	1	-	
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	37	34	-	-	2	-	-	-	-	-	

Cont'd

DEMANDANTES QUE INTERVIENEN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR ENTIDAD FEDERATIVA Y SECTOR DE ACTIVIDAD SEGUN MOTIVO DEL CONFLICTO 1994

ANEXO 2.3

Cuadro 2.1.10

ENTIDAD FEDERATIVA SECTOR DE ACTIVIDAD	MOTIVOS DEL CONFLICTO									
	TOTAL	DESPODO INJUSTI- FICADO	RESCI- SION DE CON- TRATO	RIESGO DE TRA- BAJO	TERMI- NACION DE CON- TRATO	VIOLA- CION DE CON- TRATO	FIRMA Y REVISION DE CON- TRATO	PARTICI- PACION DE UTLI- LIDADES	OTROS MOTIVOS	NO ESPE- CIFICADO
MEXICO	8 949	8 551	76	18	32	49		67	24	132
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	124	75	-	1	-	46	-	-	-	2
MINERIA	21	21	-	-	-	-	-	-	-	-
EXTRACCION DE PETROLEO Y GAS	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	3 041	2 944	7	8	7	1	-	29	7	38
ELECTRICIDAD Y AGUA	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSTRUCCION	683	839	19	1	2	-	-	-	8	14
COMERCIO	1 558	1 487	15	2	8	-	-	35	2	9
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	396	351	6	1	1	-	-	-	-	35
SERVICIOS FINANCIEROS	131	127	3	-	-	-	-	-	-	1
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	9	9	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	379	367	2	-	8	-	-	-	-	2
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	233	228	-	-	-	-	-	-	1	4
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	423	411	1	4	1	-	-	-	-	6
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	891	868	7	1	4	-	-	1	2	8
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	854	818	16	-	1	2	-	-	4	13
BUENOS AIRES	2 966	2 529	119	39	23	73		22	74	87
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	229	196	8	4	5	9	-	-	4	3
MINERIA	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	568	466	46	12	3	12	-	22	4	3
CONSTRUCCION	493	382	10	6	3	37	-	-	24	31
COMERCIO	530	488	18	10	2	3	-	-	8	1
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	119	112	2	1	2	1	-	-	1	-
SERVICIOS FINANCIEROS	37	34	2	1	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	17	7	-	2	-	-	-	-	8	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	157	104	8	-	3	5	-	-	4	33
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	93	76	7	1	1	2	-	-	4	2
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	241	212	13	1	2	-	-	-	6	7
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	458	431	5	1	2	4	-	-	11	4
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	23	20	-	-	-	-	-	-	-	3
CHUBUT	2 076	1 944	48	7	3	6			46	22
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	60	44	-	1	1	-	-	-	14	-
MINERIA	7	6	-	-	-	-	-	-	1	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	175	169	1	3	-	-	-	-	-	2
ELECTRICIDAD Y AGUA	5	5	-	-	-	-	-	-	-	6
CONSTRUCCION	377	324	26	-	2	2	-	-	17	6
COMERCIO	308	296	5	-	-	2	-	-	2	3
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	89	97	1	-	-	-	-	-	-	1
SERVICIOS FINANCIEROS	36	35	-	-	-	1	-	-	-	-
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	83	79	-	-	-	1	-	-	2	1
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	14	14	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	154	144	2	1	-	-	-	-	5	2
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	440	423	6	1	-	-	-	-	5	5
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	315	305	7	1	-	-	-	-	-	2

Continúa

DEMANDANTES QUE INTERVIENEN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR ENTIDAD FEDERATIVA Y SECTOR DE ACTIVIDAD SEGUN MOTIVO DEL CONFLICTO 1994

ANEXO 2.4.

Cuadro 2.1

ENTIDAD FEDERATIVA SECTOR DE ACTIVIDAD	MOTIVOS DEL CONFLICTO									
	TOTAL	DESPIDO INJUSTI- FICADO	RESOLU- CION DE CON- TRATO	RIESGO DE TRA- BAJO	TERMI- NACION DE CON- TRATO	VIOLA- CION DE CON- TRATO	FIRMA Y REVISION DE CON- TRATO	PARTICI- PACION DE UTI- LIDADES	OTROS MOTIVOS	NO ESPE- CIFICADO
NAYARIT	709	505	18	14	1	32		12	120	7
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	29	20		3					5	1
MINERIA	1							1		
INDUSTRIA MANUFACTURERA	69	56	3	2		1			7	
ELECTRICIDAD Y AGUA	1	1								
CONSTRUCCION	155	113	8	4					29	
COMERCIO	166	114	1			20		7	24	
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	17	15							1	
SERVICIOS FINANCIEROS	16	11		3					2	
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	4	4								
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	25	7				7			10	
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	32	30							2	
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	74	46	5	1		4		4	13	
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	67	57	1		1				26	
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	33	31		1					1	
NUEVO LEON	15 265	13 285	111	10	296			1 485		76
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	109	80			8			21		
MINERIA	18	16						2		
EXTRACCION DE PETROLEO Y GAS	3	1			2					
INDUSTRIA MANUFACTURERA	4 303	3 614	30	2	106			531		3
ELECTRICIDAD Y AGUA	20	11			7			1		
CONSTRUCCION	1 857	1 821	8		23			102		
COMERCIO	1 257	1 049	9	2	20			169		
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	565	489	3	2	14			52		
SERVICIOS FINANCIEROS	467	397	8	1	6			55		
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	27	19		1	6			1		
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	385	339			15			29		
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	1 267	1 124	11	1	22			98		11
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	515	443	3		4			64		1
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	1 047	896	2		26			116		7
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	3 325	2 986	37	1	37			244		33
OAXACA	1 460	1 014	19	18	9	19		116		26
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	48	44		2				2		
MINERIA	2	1		1						
INDUSTRIA MANUFACTURERA	366	124	2	1		3		9		27
ELECTRICIDAD Y AGUA	1									
CONSTRUCCION	204	174	5	6	4	1		3		11
COMERCIO	302	254	2	1		1		40		4
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	88	78						3		
SERVICIOS FINANCIEROS	14	13						1		
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	6	6								
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	37	30		2	2					
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	21	17	1	1		1				
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	186	129	9	1	3	11		32		
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	163	133		3				25		
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	22	11						1		

**CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA
Y SECTOR DE ACTIVIDAD SEGUN FORMA DE SOLUCION
Y TIPO DE LAUDO
1994**

ANEXO 3

Cuadro 2.47

ENTIDAD FEDERATIVA Y SECTOR DE ACTIVIDAD	TOTAL CONVENIO		LAUDO					DESISTI- MIENTO	CADUCI- DAD	OTRAS	NO ESPE- CIFICADO
	TOTAL	ABSOLU- TORIO	CONDENA- TORIO	MIXTO	NO ESPE- CIFICADO						
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	54 042	25 917	12 383	2 829	3 695	3 322	2 537	11 205	2 916	1 081	540
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	1 415	517	418	114	138	145	21	392	52	26	10
MINERIA	70	30	17	3	7	3	4	20	-	3	-
EXTRACCION DE PETROLEO Y GAS	28	5	1	-	-	-	1	11	-	8	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	13 865	7 524	2 637	552	679	710	690	2 465	780	325	134
ELECTRICIDAD Y AGUA	62	23	10	2	4	1	3	17	3	8	1
CONSTRUCCION	6 378	2 897	1 722	392	606	467	257	1 226	350	91	93
COMERCIO	10 040	6 029	2 273	633	734	674	232	2 161	390	117	70
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	2 304	965	562	135	149	179	99	542	113	106	16
SERVICIOS FINANCIEROS	914	427	181	38	52	38	53	180	68	49	9
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	111	40	13	2	4	3	4	18	6	30	4
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	2 011	1 076	378	90	171	75	42	397	96	43	21
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	2 063	998	439	71	127	81	160	425	155	54	12
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	4 872	2 069	1 406	383	382	518	123	1 147	144	44	62
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	5 735	2 858	1 220	295	428	293	204	1 208	291	96	62
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	4 155	1 459	1 106	119	214	135	638	996	467	81	45
AGUASCALIENTES	733	400	113	13	54	45	1	197	1	17	5
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	28	11	4	2	1	1	-	12	-	1	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	160	89	23	3	11	8	1	39	-	8	1
ELECTRICIDAD Y AGUA	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSTRUCCION	70	37	12	1	8	3	-	-	-	-	2
COMERCIO	166	93	19	-	8	11	-	50	-	3	1
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	42	26	5	1	1	3	-	9	-	2	-
SERVICIOS FINANCIEROS	19	12	3	1	1	1	-	4	-	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	35	23	5	1	2	2	-	6	-	1	-
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	42	23	12	3	3	6	-	7	-	-	-
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	82	45	17	-	12	5	-	19	-	1	-
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	74	36	11	1	5	5	-	27	-	-	-
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	14	4	2	-	2	-	-	5	1	1	1
BAJA CALIFORNIA	2 332	1 047	299	15	152	91	41	727	186	49	24
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	49	16	15	2	7	5	1	10	7	1	-
MINERIA	4	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	590	297	44	-	21	15	8	195	37	11	6
ELECTRICIDAD Y AGUA	3	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-
CONSTRUCCION	235	89	43	1	28	7	7	63	37	3	-
COMERCIO	507	231	74	5	37	22	10	166	28	2	6
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	91	45	7	-	4	2	1	27	8	4	-
SERVICIOS FINANCIEROS	62	25	9	-	4	4	1	8	1	7	2
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	8	4	-	-	-	-	-	1	-	3	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	92	43	19	2	7	9	1	15	7	7	1
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	58	25	12	-	9	2	1	12	7	1	1
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	279	114	47	1	23	16	7	96	17	3	2
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	240	99	28	4	12	8	4	84	19	6	1
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	124	56	1	-	-	1	-	47	18	-	2

Continúa

CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA
1980-94

ANEXO 3.1

Cuadro 2.4.1
1a. Parte

ENTIDAD FEDERATIVA	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	50 220	72 767	69 917	58 183	57 605	60 484	65 652	61 406	40 783nd	44 056nd	47 040
AQUASCALIENTES	286	196	447	425	512	393	379	400	334	1 735	269
BAJA CALIFORNIA	918	881	971	936	938	874	1 069	654	292	1 441	1 185
BAJA CALIFORNIA SUR	275	236	302	271	189	242	243	244	134	99	167
CAMPECHE	27	143	107	25	3	-	230	411	260	317	350
COAHUILA DE ZARAGOZA	1 333	1 854	2 045	2 044	1 757	2 335	2 195	2 450	1 920	2 305	1 949
COLIMA	85	282	169	135	107	157	127	119	144	172	147
CHIAPAS	413	723	434	318	451	425	251	245	497	476	573
CHIHUAHUA	3 275	4 022	4 279	3 799	3 367	3 653	3 865	2 816	3 131	3 206	3 531
DISTRITO FEDERAL	14 331	16 195	16 435	14 969	16 276	14 753	16 991	16 623	N.D.	N.D.	2 887nd
DURANGO	285	305	363	358	280	310	347	424	143	281	411
GUANAJUATO	2 037	2 363	2 080	2 714	2 681	2 757	3 101	3 143	2 491	2 118	2 447
GUERRERO	974	740	756	323	473	1 323	1 069	520	889	1 010	1 919
HIDALGO	223	325	238	302	284	467	548	558	401	423	375
JALISCO	4 388	6 238	6 745	4 851	3 909	4 754	5 912	3 116	2 703	2 107	2 711
MEXICO, ESTADO DE	3 385	3 002	2 715	4 669	5 363	5 190	5 607	5 538	4 990	5 472	3 011
MICHOACAN DE OCAMPO	749	1 193	1 027	1 148	1 073	1 235	1 480	1 556	1 255	1 439	2 270
MORELOS	758	1 292	635	1 332	895	1 126	1 372	1 974	1 428	679	261
NAYARIT	906	1 232	1 704	1 448	886	814	1 237	743	867	665	817
NUEVO LEON	6 234	16 676	16 564	7 757	5 882	6 053	6 669	3 971	5 766	5 932	6 661
OAXACA	144	180	165	457	470	461	660	446	365	428	456
PUEBLA	1 049	1 789	500	1 029	742	442	170	213	398	2 799	3 025
QUERETARO DE ARTEAGA	337	629	869	849	758	1 259	806	435	522	438	232
QUINTANA ROO	92	120	81	95	123	139	142	173	223	142	197
SAN LUIS POTOSI	341	458	423	479	522	515	542	477	1 017	633	839
SINALOA	1 682	2 490	2 150	1 242	2 788	2 422	2 695	3 672	1 488	925	2 553
SONORA	1 298	1 633	2 113	1 809	1 376	2 229	1 997	2 287	1 514	1 898	1 513
TABASCO	432	784	719	480	684	1 125	1 471	1 749	1 684	1 582	1 408
TAMAILIPAS	1 434	2 170	2 062	2 303	1 734	1 723	1 581	1 914	2 054	1 150	1 418
TLAXCALA	95	95	36	39	58	83	75	80	28	77	46
VERACRUZ-Llave	1 569	2 693	1 579	1 539	2 420	2 365	2 477	3 208	2 893	2 767	2 677
YUCATAN	737	1 383	407	358	436	699	768	1 036	875	1 094	932
ZACATECAS	217	254	197	184	146	160	157	195	157	163	181

**CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA
Y SECTOR DE ACTIVIDAD SEGUN FORMA DE SOLUCION
Y TIPO DE LAUDO**
1994

ANEXO 4

Cuadro 2.1.7

ENTIDAD FEDERATIVA Y SECTOR DE ACTIVIDAD	TOTAL CONVENIO		LAUDO				DESISTI- MIENTO	CADUCI- DAD	OTRAS	NO ESPE- CIFICADO	
			TOTAL	ABSOLU- TORIO	CONDENA- TORIO	MIXTO					NO ESPE- CIFICADO
DISTRITO FEDERAL	9 231	6 477	2 054	663	361	978	52	446	3	12	239
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	7	4	-	-	-	-	-	3	-	-	-
MINERIA	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	2 618	2 030	349	113	45	186	5	108	1	4	65
CONSTRUCCION	1 542	1 015	433	154	129	131	19	25	-	3	66
COMERCIO	1 947	1 367	496	148	71	271	6	60	-	4	70
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	153	72	74	18	10	40	-	4	-	-	3
SERVICIOS FINANCIEROS	113	85	13	2	6	5	-	13	-	-	2
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	5	2	3	-	1	2	-	-	-	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	238	202	23	1	20	1	1	7	-	-	6
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	337	274	41	7	16	16	2	15	-	-	7
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	1 063	490	481	182	36	252	11	58	-	1	31
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	1 036	791	133	36	26	64	7	85	-	-	37
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	171	144	8	2	1	4	1	7	2	-	10
DURANGO	562	448	35	4	23	8	-	70	-	3	6
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	29	21	3	-	1	2	-	5	-	-	-
MINERIA	4	2	-	-	-	-	-	1	-	1	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	123	97	7	1	6	-	-	17	-	1	-
ELECTRICIDAD Y AGUA	5	4	1	-	1	-	-	-	-	-	-
CONSTRUCCION	84	68	6	1	4	1	-	7	-	-	3
COMERCIO	126	99	7	1	6	-	-	17	-	1	2
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	12	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS FINANCIEROS	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	26	19	-	-	-	-	-	7	-	-	-
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	20	15	1	-	-	1	-	4	-	-	-
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	47	40	4	-	3	1	-	3	-	-	-
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	69	55	6	1	2	3	-	8	-	-	-
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	12	11	-	-	-	-	-	1	-	-	-
GUANAJUATO	3 743	2 180	722	117	145	447	13	673	54	86	28
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	93	53	10	1	3	6	-	21	8	1	-
MINERIA	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	1 522	921	317	57	49	206	5	233	6	33	12
ELECTRICIDAD Y AGUA	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
CONSTRUCCION	382	181	82	8	26	46	2	97	12	4	6
COMERCIO	500	316	72	14	7	51	-	87	5	20	-
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	130	75	23	4	4	15	-	26	1	5	-
SERVICIOS FINANCIEROS	60	25	16	5	1	10	-	10	5	3	1
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	4	-	1	-	-	1	-	-	-	3	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	99	53	18	3	4	11	-	27	-	-	1
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	78	52	10	2	4	4	-	11	2	2	1
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	207	129	30	2	7	20	1	43	2	2	1
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	337	209	59	8	16	34	1	54	8	6	1
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	327	166	83	13	24	42	4	64	4	6	4

Continúa

CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA
Y SECTOR DE ACTIVIDAD SEGUN FORMA DE SOLUCION
Y TIPO DE LAUDO
1994

ANEXO 5

Cuadro 247

ENTIDAD FEDERATIVA SECTOR DE ACTIVIDAD	TOTAL CONVENIO		LAUDO					DESISTA- MIENTO	CADUCI- DAD	OTRAS	NO ESPE- CIFICADO
			TOTAL	ABSOLU- TORIO	CONDE- NATORIO	MIXTO	NO ESPE- CIFICADO				
GUERRERO	830	370	68	5	37	16	10	348	7	3	31
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	3	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-
EXTRACCION DE PETROLEO Y GAS	74	35	8	1	3	2	2	26	1	-	4
INDUSTRIA MANUFACTURERA	85	19	15	2	11	1	1	56	3	-	2
CONSTRUCCION	159	69	16	1	7	5	3	65	2	-	6
COMERCIO	25	11	3	-	1	2	-	9	-	1	1
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	15	6	-	-	-	-	-	6	-	-	1
SERVICIOS FINANCIEROS	7	1	-	-	-	-	-	2	-	-	4
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	31	20	5	-	3	2	-	5	-	-	1
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	26	15	1	-	1	-	-	9	1	-	-
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	210	94	11	1	6	1	3	99	-	1	5
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	88	36	7	-	4	3	-	40	-	-	5
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	96	60	1	-	-	-	1	29	-	1	5
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA											
HIDALGO	367	242	97	49	46	2	-	24	1	-	3
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	30	20	7	5	2	-	-	2	-	-	1
MINERIA	5	4	2	-	2	-	-	-	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	112	72	32	16	16	-	-	6	1	-	1
ELECTRICIDAD Y AGUA	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
CONSTRUCCION	27	16	10	5	5	-	-	1	-	-	-
COMERCIO	66	42	18	7	10	1	-	5	-	-	1
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	18	13	4	2	2	-	-	1	-	-	-
SERVICIOS FINANCIEROS	6	2	3	2	1	-	-	1	-	-	-
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	25	18	3	1	1	1	-	4	-	-	-
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	16	10	5	2	3	-	-	1	-	-	-
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	23	17	5	2	3	-	-	1	-	-	-
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	36	28	8	7	1	-	-	-	-	-	-
JALISCO	2 288	166	791	79	308	395	9	1 246	55	27	1
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	32	6	12	4	-	8	-	13	-	1	-
MINERIA	5	-	2	1	-	1	-	3	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	601	59	256	31	94	128	3	283	1	2	-
ELECTRICIDAD Y AGUA	5	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-
CONSTRUCCION	338	7	120	5	37	78	-	181	21	8	1
COMERCIO	340	23	109	13	52	43	1	196	8	4	-
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	83	4	26	3	4	19	-	52	-	1	-
SERVICIOS FINANCIEROS	47	4	14	1	6	5	2	26	2	1	-
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	2	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	103	6	28	3	12	13	-	68	1	-	-
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	76	6	26	1	14	10	1	43	-	1	-
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	300	30	73	6	25	42	-	160	12	4	1
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	280	20	74	8	38	28	-	171	9	5	1
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	76	1	50	3	25	20	1	25	-	-	-

Continúa

CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA
Y SECTOR DE ACTIVIDAD SEGUN FORMA DE SOLUCION
Y TIPO DE LAUDO
1994

ANEXO 6

Cuadro 2.1-7

ENTIDAD FEDERATIVA Y SECTOR DE ACTIVIDAD	TOTAL CONVENIO		LAUDO				DESISTI- MIENTO	CADUCI- DAD	OTRAS	NO ESPE- CIFICADO	
			TOTAL	ABSOLU- TORIO	CONDENA- TORIO	MIXTO					NO ESPE- CIFICADO
MEXICO	5 024	2 588	381	75	247	1	58	723	1 190	87	55
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	37	14	2	-	2	-	-	10	9	1	1
MINERIA	10	6	1	-	1	-	-	3	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	1 904	960	147	38	89	-	20	266	450	37	10
CONSTRUCCION	378	197	30	3	24	-	3	42	98	9	2
COMERCIO	862	460	70	10	49	-	11	123	190	11	8
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	165	88	13	1	12	-	-	29	32	3	-
SERVICIOS FINANCIEROS	59	29	5	1	4	-	-	7	16	2	-
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	8	1	-	-	-	-	-	3	-	4	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	241	124	28	3	21	-	4	28	57	2	2
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	121	71	6	-	4	1	1	15	26	1	2
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	242	120	22	4	14	-	4	37	53	2	8
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	497	256	29	5	15	-	9	54	135	12	11
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	500	262	28	10	12	-	6	86	118	3	3
MICHOACAN	1 413	784	463	112	221	121	9	155		6	5
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	90	42	37	9	11	16	1	9	-	1	1
MINERIA	206	119	62	10	36	14	2	25	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	208	99	91	22	50	18	1	17	-	-	1
CONSTRUCCION	305	176	97	26	44	25	2	30	-	-	2
COMERCIO	75	42	22	6	8	8	-	9	-	2	-
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	23	9	12	5	3	3	1	1	-	1	-
SERVICIOS FINANCIEROS											
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	77	53	19	5	10	4	-	4	-	1	-
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	42	25	13	5	4	4	-	4	-	-	-
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	129	72	43	5	19	17	2	13	-	-	1
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	250	142	65	19	34	12	-	42	-	1	-
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	5	2	2	-	2	-	-	1	-	-	-
MORELOS	358	94	235	84	108	35	7	13		12	3
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	8	7	-	-	-	-	-	1	-	-	-
MINERIA	2	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-
INDUSTRIA MANUFACTURERA	31	7	19	5	12	2	-	2	-	3	-
ELECTRICIDAD Y AGUA	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSTRUCCION	38	6	30	14	14	2	-	2	-	1	-
COMERCIO	44	6	38	23	11	4	-	-	-	-	-
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	22	4	16	5	2	8	1	-	-	2	-
SERVICIOS FINANCIEROS	5	3	2	-	2	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	17	13	1	1	-	-	-	2	1	-	-
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	19	11	4	2	1	1	-	2	-	1	1
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	42	19	18	7	10	1	-	1	-	3	1
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	83	12	65	12	39	13	1	3	-	2	1
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	42	3	39	14	16	4	5	-	-	-	-

Continúa

CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA
Y SECTOR DE ACTIVIDAD SEGUN FORMA DE SOLUCION
Y TIPO DE LAUDO
1994

ANEXO 7

Cuadro 2.47

ENTIDAD FEDERATIVA SECTOR DE ACTIVIDAD	TOTAL CONVENIO		LAUDO					DESISTI- MIENTO	CADUCI- DAD	OTRAS	NO ESPE- CIFICADO
	TOTAL	ABSOLU- TORIO	CONDENA- TORIO	MIXTO	NO ESPE- CIFICADO						
NAYARIT	247	33	68	8	43	13	4	135		9	2
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	18	4	7	2	5			6		1	
INDUSTRIA MANUFACTURERA	25	6	5	2	2	1		14			
CONSTRUCCION	37	3	15		13	1	1	18		1	
COMERCIO	45	6	5	1	4			32		2	
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	11	1	3		1	1	1	7			
SERVICIOS FINANCIEROS	7	1						6			1
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	3		1			1		1		1	
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	15	3	3		1	2		8		1	
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	40	3	16	3	9	2	2	18		2	1
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	39	3	10		5	5		25		1	
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	7	3	3		3			1			
NUEVO LEON	9 160	3 761	2 098				2 098	1 836	1 061	404	
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	52	29	10				10	9	4		
MINERIA	16	7	4				4	4		1	
EXTRACCION DE PETROLEO Y GAS	2										
INDUSTRIA MANUFACTURERA	2 639	1 282	601				601	460	227	129	
ELECTRICIDAD Y AGUA	12	1	3				3	4	1	3	
CONSTRUCCION	930	369	195				195	201	139	26	
COMERCIO	831	400	157				157	173	68	30	
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	385	145	88				88	67	36	49	
SERVICIOS FINANCIEROS	246	100	48				48	46	37	15	
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	22	1	3				3	3	5	10	
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	212	97	30				30	47	25	13	
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	716	292	153				153	140	102	29	
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	344	131	82				82	87	35	9	
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	722	339	155				155	123	71	34	
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	1 971	565	568				568	472	310	56	
OAXACA	676	198	210	67	17	122	4	204	38	7	19
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y PESCA	38	11	16	3		13		10	1		
MINERIA	3	2						1			
EXTRACCION DE PETROLEO Y GAS	1	1									
INDUSTRIA MANUFACTURERA	77	19	30	7	4	19		22	4		2
ELECTRICIDAD Y AGUA	1		1	1							
CONSTRUCCION	88	23	46	15	4	26	1	14	4	1	
COMERCIO	153	58	29	11	2	15	1	53	10	1	2
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	50	20	10	4	1	5		18		1	1
SERVICIOS FINANCIEROS	10	1	2		1	1		4	1	1	1
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	2	2									
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES	30	13	5	2	1	2		11	1		
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	12	3	1			1		5	2		1
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES	98	24	19	3	1	15		42	8	1	4
SERVICIOS PERSONALES, MANTENIMIENTO Y OTROS	85	17	43	18	3	20	2	22		2	1
ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	28	4	8	3		5		2	7		7

Continua

**CONFLICTOS DE TRABAJO SOLUCIONADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA
1980-94**

ANEXO 8

Cuadro 2.4.1
Conclusión

ENTIDAD FEDERATIVA	1991	1992	1993	1994
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	49 914	53 053	46 669	54 042
AGUASCALIENTES	323	261	284	733
BAJA CALIFORNIA	1 584	1 731	1 782	2 332
BAJA CALIFORNIA SUR	171	95	138	185
CAMPECHE	132	99	147	240
COAHUILA DE ZARAGOZA	1 786	1 680	1 422	1 722
COLIMA	202	202	200	207
CHIHUAPAS	434	404	518	575
CHIHUAHUA	2 627	2 906	3 313	2 530
DISTRITO FEDERAL	13 591	14 136	9 392	9 231
DURANGO	192	233	214	562
GUANAJUATO	1 933	2 568	3 192	3 743
GUERRERO	1 183	1 246	1 083	830
HIDALGO	181	224	319	367
JALISCO	518	690	898	2 288
MEXICO, ESTADO DE	4 521	4 684	4 192	5 024
MICHOACÁN DE OCAMPO	3 279	3 410	2 086	1 413
MORELOS	132	347	391	358
NAYARIT	438	434	353	247
NUEVO LEÓN	6 479	7 831	8 226	9 160
OAXACA	445	490	632	676
PUEBLA	998	829	552	1 206
QUERÉTARO DE ARTEAGA	1 111	559	288	1 431
QUINTANA ROO	46	108	95	34
SAN LUIS POTOSÍ	363	279	436	453
SINALOA	1 704	2 287	653	971
SONORA	1 304	1 282	1 448	1 237
TABASCO	431	129	250	451
TAMAULIPAS	1 628	1 079	1 266	2 269
TLAXCALA	61	40	32	61
VERACRUZ-Llave	1 071	1 501	1 994	2 513
YUCATÁN	916	1 181	716	769
ZACATECAS	130	128	157	220

a/ No incluye información del Distrito Federal.

b/ Incluye información solo de junio-noviembre.

FUENTE: INEGI, Dirección General de Estadística; Dirección de Estadísticas Demográficas y Sociales.