

308409
31



UNIVERSIDAD LATINA S.C.

INCORPORADA A LA U.N.A.M.

Dirección General de Bibliotecas
Entregado en formato electrónico e impreso
Estado de mi trabajo recepción
MATERIA: Rosalio Lopez de Mendosa
Villa
FECHA: 05 Mayo 2003
~~...~~

PROPUESTA DE CREACION DE LOS
TRIBUNALES DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
RICARDO LOPEZ DE MENDOZA VILLA

ASESOR: LIC. ROSALIO LOPEZ DURAN



MEXICO, D. F.

2003

1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.
INCORPORADA A LA U.N.A.M.



Coyoacán México, 27 de Febrero de 2003

C. DIRECTOR GENERAL DE REVALIDACIÓN
INCORPORACIÓN Y DE ESTUDIOS, UNAM
P R E S E N T E:

El **C. LOPEZ DE MENDOZA VILLA RICARDO** ha elaborado la tesis profesional titulada **“Propuesta de creación de los tribunales del trabajo”** bajo la dirección del Lic. **ROSALIO LOPEZ DURAN**, para obtener el Título de Licenciado en Derecho.

El alumno ha concluido la tesis de referencia, misma que llena a mi juicio los requisitos marcados en la Legislación Universitaria y en la normatividad escolar de la Universidad Latina para las tesis profesionales, por lo que otorgo la aprobación correspondiente para todos los efectos académicos correspondientes.

ATENTAMENTE
“LUX VIA SAPIENTIAS”


LIC. SANDRA LUZ HERNÁNDEZ ESTÉVEZ
DIRECTORA TÉCNICA DE LA
LICENCIATURA EN DERECHO.
CAMPUS SUR

2

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**LIC. SANDRA LUZ HERNANDEZ ESTÉVEZ
DIRECTORA TÉCNICA DE LA LICENCIATURA
EN DERECHO DE LA UNIVERSIDAD LATINA, S.C.**

Por medio de la presente hago de su conocimiento que una vez analizada de manera minuciosa y detallada la tesis intitulada **"PROPUESTA DE CREACIÓN DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO"**, la cual presenta el alumno **RICARDO LOPEZ DE MENDOZA VILLA**, con número de cuenta 91622877-8, con la finalidad de obtener el título de Licenciado en Derecho, y en mi consideración dicho trabajo cumple los requisitos de fondo y forma suficientes para tenerlo como aprobado conforme el reglamento como un trabajo satisfactorio de acuerdo a los lineamientos establecidos por la legislación universitaria y nuestro marco normativo.

Por tal motivo, no existe por mi parte inconveniente alguno en externar mi voto particular de aprobación a la obra de investigación del C. Ricardo López de Mendoza, solicitando se sirva continuar con el tramite que aplica a estos casos.

Sin otro particular, reitero a Usted las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE.
México D.F., a 27 de febrero de 2003.


LIC. ROSALÍO LÓPEZ DURAN.

DEDICATORIA.

A mis padres, Jorge Luis López de Mendoza y Martínez y María Guadalupe Villa y Villa, por darme la vida y enseñarme el verdadero significado de la palabra familia a través de su ejemplo.

A mi esposa, Brissa Nathalia Zúñiga Montelongo, por ser la persona que me ha inspirado y motivado para llegar a este momento luchando a mi lado día con día, gracias por existir.

AGRADECIMIENTOS.

A mis hermanos, Jorge Luis, Héctor, Víctor y Rodrigo López de Mendoza Villa, por ser parte de mis sueños e ideales en esas platicas nocturnas.

A mis suegros, Marcos Zúñiga Hernández y María Hortencia Montelongo Contreras y sus hijas, Ipanema y Samara Zúñiga Montelongo, por permitirme ser parte de sus vidas.

A mis jefes, José A. Garcidueñas Arellano, Jesús Omar Villaseñor Guerrero y Carlos Xavier Riquelme Cacho, por su confianza y apoyo.

Al Licenciado Jorge Erick Sales Boyoli, por su apoyo y consejos, en mi vida profesional.

A la Facultad de Derecho de la UNAM y a la Universidad Latina, por ser las que me ha dado la formación como profesionista.

A la Licenciada Sandra Luz Hernández Estévez y al Licenciado Rosalio López Duran, por ser parte de mi carrera profesional desde su inicio y por compartir conmigo sus conocimientos.

Al recuerdo de un gran apasionado del Derecho Laboral, Licenciado Víctor López

Esquivel.

4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, que someto a consideración del H. Sinodo, tiene como objeto estudiar sobre la necesidad de crear Tribunales del Trabajo, ya que actualmente los procedimientos en las Juntas es deficiente, ya que en su tramitación hay muchos vicios e intereses creados; por lo que la hipótesis planteada gira en torno de argumentar la necesidad de reestructurar la impartición de la justicia en materia del trabajo.

Ahora bien, la importancia de la creación de este tipo de juzgados, radica, en el estricto cumplimiento del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en que señala: "... Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. ...", y que en la actualidad se puede apreciar que lo señalado por la Constitución no se observa en materia laboral.

Por lo antes señalado, la creación de los Tribunales del Trabajo, pueden solucionar muchos de los problemas que actualmente existen en el ambito laboral de nuestro país, en el cual sean perdido los principios procesales del derecho laboral como son: la inmediatez, economía procesal, oralidad, gratuidad y la publicidad.

En la actualidad, éstos principios no son cabalmente observados por las Juntas, los procesos son muy lentos y enredosos para las partes, ya que los funcionarios públicos están muy acostumbrados a las dádivas y triquiñuelas, como el esconder los expedientes, lo que lógicamente retarda dolosamente los juicios.

Es importante considerar que en la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje están integradas en forma tripartita, por un representante del gobierno que funge como Presidente de la Junta, un representante del sector

patronal y otro del sector obrero, por esto es necesario analizar, hasta que punto ha sido benéfico para el trabajador esta forma de integración de los órganos colegiados en cuestión, así como determinar hasta que grado sería óptimo el nombramiento de un juzgador que resolviera los conflictos laborales que se le plantearán.

En el primer capítulo se estudiarán los conceptos generales sobre el trabajo y sus generalidades, una parte muy importante lo constituye el estudio de las tendencias actuales del trabajo y el derecho del trabajo, a partir de la globalización económica la cual ha impactado en la mayoría de los países y por supuesto ejerce fuertes presiones en la configuración de nuestra Ley Laboral.

En el capítulo segundo, se revisará de manera genérica los antecedentes del derecho laboral mexicano, sin la intención de profundizar o detallar en la historia de tal derecho, sino solamente bosquejando los principales cambios que ha sufrido hasta nuestra legislación actual.

En el capítulo tercero, se hace un estudio de legislación comparada con respecto a España, Chile y Argentina para detallar, cómo regulan las relaciones laborales, cómo resuelven los conflictos que se presentan entre las empresas y los trabajadores.

En el subsiguiente capítulo, se hace un estudio sobre las funciones de las Juntas ya sean Federales o Locales, su procedimiento, ventajas y desventajas que tienen éstas en la actualidad.

En capítulo quinto, se hace un pequeño estudio sobre el concepto de justicia, uno de los elementos más significativos de la hipótesis planteada al principio de esta introducción, puesto que detrás de la necesidad de reestructurar la impartición de justicia en materia laboral, se encuentran nociones de equidad, igualitarismo y el restablecimiento del equilibrio entre las fuerzas productivas.

6

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Asimismo se hace una referencia al desempeño de la justicia laboral dentro de nuestro sistema jurídico.

Por último, se presenta un bosquejo general de cómo debería de quedar estructurado un Tribunal Federal del Trabajo, así como sus integrantes, y la forma en como operaría.

7

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PROPUESTA DE CREACIÓN DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Dedicatoria y Agradecimientos

Introducción

INDICE

CAPÍTULO PRIMERO. EL TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS A PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI

| | |
|--|----|
| 1.1 Concepto de Trabajo y Derecho del Trabajo | 1 |
| 1.2 La Globalización y sus Perspectivas sobre el Trabajo | 7 |
| 1.3 Tendencias del Mercado Laboral | 11 |
| 1.4 Tendencias del Trabajo en México | 13 |

CAPÍTULO SEGUNDO. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

| | |
|---|----|
| 2.1 El Derecho Laboral durante la Reforma | 17 |
| 2.2 El Derecho Laboral en el Siglo XX | 20 |
| 2.3 El Derecho del Trabajo en la Constitución de 1917 | 24 |
| 2.4 La Ley Federal del Trabajo de 1931 | 33 |
| 2.5 La Ley Federal del Trabajo de 1970 | 35 |

CAPÍTULO TERCERO. SITUACIÓN ACTUAL DEL DERECHO LABORAL

| | |
|-----------------------|----|
| 3.1 Derecho Comparado | 38 |
| 3.2 España | 39 |

| | |
|---------------|----|
| 3.3 Chile | 42 |
| 3.4 Argentina | 44 |

CAPÍTULO CUARTO. CREACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

| | |
|---|----|
| 4.1 Producto de la Lucha Social | 47 |
| 4.2 Estructura e Integración de las Juntas | 48 |
| 4.2.1 Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje | 48 |
| 4.2.2 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje | 49 |
| 4.2.3 Juntas Federales y Locales de Conciliación | 50 |
| 4.3 Tribunales de Derecho o de Equidad | 51 |
| 4.4 Desventajas de la Composición de las Juntas | 53 |
| 4.5 Análisis de la División de las Juntas Locales y Federales | 54 |
| 4.5.1 Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje | 54 |
| A. Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje | 55 |
| B. Competencia | 65 |
| 4.5.2 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje | 67 |
| A. Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje | 67 |
| B. Competencia | 68 |
| 4.5.3 Procedimiento en Ambas Juntas | 69 |
| 4.6 Recursos Previstos por la Ley Federal del Trabajo | 70 |
| A. El Procedimiento de Revisión | 71 |
| B. El Procedimiento de Reclamación | 72 |
| C. Procedimiento Ordinario | 73 |
| 4.7 Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica | 77 |
| 4.8 Procedimiento de Huelga | 81 |

CAPÍTULO QUINTO. LA JUSTICIA LABORAL

| | |
|--|----|
| 5.1 Concepto de Justicia | 84 |
| 5.2 Tipos de Justicia | 87 |
| 5.3 Características de la Justicia Laboral | 91 |

CAPÍTULO SEXTO. LA JUSTICIA LABORAL Y PROPUESTA DE CREACIÓN DE TRIBUNALES DEL TRABAJO

| | |
|---|-----|
| 6.1 Ventajas de la Creación de este Tribunal | 96 |
| 6.2 Tribunal Superior Federal en Materia del Trabajo | 97 |
| A. Integración | 99 |
| B. Competencia | 99 |
| C. Recurso de Apelación | 102 |
| 6.3 Juzgados en Materia del Trabajo | 103 |
| 6.4 Los Principios Laborales que deben tener estos Tribunales | 104 |

| | |
|--|-----|
| PROPUESTA DE REFORMAS A LA LEGISLACIÓN | 117 |
|--|-----|

| | |
|--------------|-----|
| CONCLUSIONES | 123 |
|--------------|-----|

| | |
|--------------|-----|
| BIBLIOGRAFIA | 127 |
|--------------|-----|

CAPÍTULO PRIMERO

EL TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS A PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO

Respecto al significado del término trabajo, tenemos que existe una pluralidad de conceptos que lo distinguen, entre los cuales destacaremos los siguientes:

En primer término, se define gramaticalmente al vocablo trabajo, como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, extrayéndola, obteniéndola o transformándola, ... es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza."¹

Asimismo, en este mismo sentido existen dos corrientes que acerca del origen del término "trabajo", algunos autores ubican al vocablo dentro del griego *thibo*, que denota el significado de apretar, oprimir o afligir.

Para Miguel Borrell Navarro, trabajo es: "... toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad: por muy material que sea, requiere también de una parte del intelecto."²

Es decir al trabajo se le puede conceptualizar según el punto de vista de su análisis el que puede atender a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la relación laboral; a su ámbito y finalidad social o un criterio

¹ *Diccionario Enciclopédico Océano Uno*, Edit. Océano Gallach. Bogotá. Colombia. 1991. p. 912.

² BORRELL NAVARRO, Miguel *Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. PAC. México. 1992. p. 59.

puramente económico.

Para el Jurista argentino Guillermo Cabanellas, trabajo es:

"El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento."³

De igual manera, existen los estudiosos que ubican la palabra dentro del latín *labrare* o *laborare*, que significa labrar.

Por su parte, en el ámbito jurídico, la Ley Federal del Trabajo, en su numeral 8°, segundo párrafo conceptúa al trabajo como:

"...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Asimismo, el artículo 3° de la legislación laboral en comento, establece la finalidad del trabajo, al aducir que este "... es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

El Derecho del Trabajo surge con la industrialización de las grandes ciudades europeas, la consolidación de éstas con la aparición del régimen capitalista.

Para ello aparecen pequeñas agrupaciones de trabajadores que de alguna forma intentaban defender sus derechos, como la jornada fija de trabajo, un salario digno, y lugares de trabajo higiénicos, entre otras prestaciones, que los

³ CABANELLAS de TORRES, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta, Buenos Aires Argentina. 1993. p. 387.

nuevos capitalistas no les querían proporcionar.

"Dentro del mundo moderno y en pleno triunfo del individualismo liberal, fue perseguido todo intento de vida corporativa y experiencia sindical. Mediante la Ley Le Chapelier de 14 y 17 de abril de 1791, se prohibieron las corporaciones y las agrupaciones profesionales económicas. Con el código penal Francés se regularon como delitos, la coalición y la huelga."⁴

Tanto en Inglaterra como en Francia y otras ciudades de Europa, se prohibieron asociaciones de trabajadores, con el fin de que lucharan por la formación de sindicatos para la defensa de sus derechos. En la Revolución Industrial, se dio el sistema de explotar a las mujeres y niños pagándoles hasta menos de la mitad del sueldo de los adultos, razón que precipitó de manera importante, la lucha de los obreros por conseguir un derecho del trabajo.

La Revolución Industrial, la explotación, el desempleo, la inestabilidad y la formación de grandes talleres, sumado el apoyo y la fuerza represiva del Estado, dieron pauta al surgimiento del sindicalismo obrero, como táctica y estrategia del movimiento proletariado organizado.

Primeramente, los trabajadores se organizaron para defender sus derechos laborales, como la jornada de trabajo, el salario suficiente, cese de la explotación de menores y mujeres, posteriormente se da el reclamo de la seguridad social principalmente los servicios médicos.

La evolución de los derechos de los trabajadores se ha dado a lo largo de la historia, poco a poco han ido conquistando sus derechos laborales, por ejemplo, el derecho a la capacitación y el adiestramiento, vacaciones, aguinaldo, etc., han pasado a formar parte de las prestaciones a las que tienen derecho, ya que en nuestro país están contempladas en nuestra Carta Magna.

⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. *Elementos del Derecho del Trabajo*. Porrúa. México, 1994. p. 5.

Por ejemplo en Europa antes de la Revolución Industrial, la sociedad se componía de dos clases sociales principalmente: los campesinos y la burguesía. Los primeros eran los siervos, los segundos eran los dueños de la tierra, los siervos eran los encargados de cultivar la tierra y se encargaban de cuidar al ganado, esto sucedió así por muchas generaciones.

Este sistema tenía sus desventajas, pero, en cambio, ofrecía al campesino algunos derechos: en caso de necesidad, podía acudir a su señor en busca de apoyo, ayuda, y contaba con un lugar seguro dentro de la hacienda.

Con la llegada de la Revolución Industrial, se derrumbó el sistema feudal y trajo como consecuencia toda una problemática social. La mecanización de la agricultura dejó en la obsolescencia a los viejos métodos y sistemas agrícolas; por otra parte, la abolición de la servidumbre liberó a los campesinos de sus vínculos con la tierra.

En lo concerniente al trabajo en Inglaterra durante la Revolución Industrial tuvo el mayor auge de explotación de personas que históricamente se ha vivido en la humanidad.

Si bien " es cierto que todas las sociedades humanas y en todas las épocas de la historia, los seres humanos han participado en mayor o menor grado en los procesos económicos, aportando su fuerza de trabajo a la producción; el intercambio y los servicios, que primeramente se desarrollaban en el grupo familiar, en el que aprendían y practicaban llegando a desarrollar ya adulto, algún oficio o profesión aprendido entonces, sin embargo, no fue sino hasta la revolución industrial que el trabajo de los niños comenzó a tomar proporciones desmedidas, pues gracias a las posibilidades ofrecidas por las máquinas, lo que antes sólo podía ser realizado por adultos, era factible de hacer por aquellos que aún no concluían su crecimiento, ya que no se necesitaba más del despliegue de grandes esfuerzos físicos. Para ciertas operaciones, incluso se llegó a considerar que los niños eran los mejores operarios de las máquinas, debido a su estatura

reducida y a sus pequeñas manos."⁵

Se puede decir, que este fue otro de los motivos por el cual los trabajadores lucharon, en cuanto que existiera una normatividad que reglamentará la edad para que una persona fuese aceptada en un centro de trabajo.

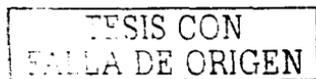
Con el efecto del desempleo y los bajos salarios, los trabajadores se vieron en la necesidad de emigrar de un lugar a otro. La mayor parte de las personas que deseaban trabajar, firmaban compromisos por periodos de seis a siete años, sufriendo fuertes penas de no cumplir con lo estipulado y puesto que era necesario el trabajo de todos los miembros de la familia obrera, para que esta pudiera subsistir, los patrones requerían ofrecer empleo a cada uno de ellos a efecto de obtener su mano de obra.

Las condiciones sanitarias en que desempeñaban sus labores eran pésimas, dado que a las fábricas les faltaba acondicionamiento como por ejemplo ventilación, mobiliario en el caso concreto sillas, por lo regular tenían que permanecer de pie durante largas horas, en pisos mojados y en muchas ocasiones inundados, pero sobre todo la convivencia promiscua de ambos sexos en los mismos dormitorios.

En este contexto Robert Peel, trata de defender los derechos de los trabajadores, lucha en contra de la explotación que se estaba dando en Inglaterra y lo hizo respaldado en estudios médicos, sobre las consecuencias del exceso de trabajo que tenían las personas en las fábricas.

Con el surgimiento de nuevas ideas del humanismo, se empieza a legislar sobre el trabajo en Inglaterra, para mejorar la situación de los obreros, ya que en esta época desaparece el antiguo obraje que existía en la Edad Media, donde los

⁵ ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto, *Derecho Laboral con Jurisprudencia*. Orlando Cárdenas Editor, Irapuato Gio. México. 1990. p. 2



aprendices tenían mejores condiciones de vida, y no eran explotados de manera inhumana.

El surgimiento de la Revolución Industrial, que se da en Inglaterra, la forma de la producción industrial, es decir, se incrementa de una forma acelerada la fabricación de productos, desaparece lo que era el antiguo obraje para dar paso a la fábrica moderna, y con ello se da la explotación tanto del hombre como de la mujer, que de esta forma se hacían más productivos y se les pagaba una mínima cantidad por trabajar todo el día.

La industria en primera instancia representó para los campesinos una forma de allegarse recursos para equilibrar el presupuesto familiar, pero poco a poco la fábrica los fue absorbiendo cada vez más:

"... en épocas buenas, el tejedor, trataba de trabajar limitándose a lo que bastara para mantener a su familia, pero el comerciante se empeñaba en que hiciera la mayor cantidad posible de tejido, empujándole a trabajar doce, catorce o dieciséis horas diarias. En temporadas malas, el tejedor procuraba trabajar muchas horas para poder mantener a la familia; el comerciante, en cambio, trataba de frenarlo."⁶

Pero sea cual fuere el detalle de organización, se demostró que las fábricas presentaban varias ventajas, es decir superó en muchas cosas a lo que era el obraje: porque permitía al propietario controlar los materiales y las horas de trabajo, y además racionalizar las operaciones que requerían varias fases o varios obreros; por otra parte, hacían posible emplear nuevas máquinas cuyo manejo podía confiarse a mujeres sin especialización o incluso a menores; cabe señalar que no se pretendió desarrollar la historia del derecho laboral, sino simplemente ubicar el contexto de su origen.

⁶ Ibidem. p. 177

1.2. LA GLOBALIZACIÓN Y SUS PERSPECTIVAS SOBRE EL TRABAJO

El fenómeno de la globalización, se ha dado en la última década, con el fin de una integración mundial en diversos aspectos, como los económicos, culturales, laborales, con el fin de supuestamente enriquecerse en todos los sentidos a los países.

Ahora bien, "la globalización definida como redes de interdependencia tendidas entre diversos puntos del mundo no es nueva. Ni tampoco es exclusivamente económica. Es cierto que los mercados se extendieron y enlazaron pueblos, pero la interdependencia ambiental, laboral, militar, social y política también aumentó. Si la actual reacción contra la globalización produjera una andanada de políticas proteccionistas, podrá retrasar e incluso revertir la integración económica mundial, como ya ocurrió en el pasado, aun cuando el calentamiento global o la difusión del virus del sida continuaran avanzando a ritmo acelerado. Resultaría irónico que las protestas actuales limitaran los aspectos positivos de la globalización y mantuvieran intactas sus dimensiones negativas."⁷

Los mercados tienen efectos desiguales, y la desigualdad que producen, pueden tener consecuencias políticas poderosas. Pero el lugar común según el cual los mercados siempre hacen más ricos a los ricos y a los pobres, más pobres, sencillamente, no es cierto. La globalización, por ejemplo, mejoró la suerte de cientos de millones de pobres en todo el mundo.

Por ello es importante que dentro del proceso de globalización, se tomen en cuenta también programas sociales, que beneficien a las grandes capas de la población, sobre todo de los países subdesarrollados, ya que estos cuentan con un sinnúmero de problemas, como los educativos, el desempleo a gran escala, y la globalización únicamente tiende a dar trabajo a los mejor preparados, que muchas empresas multinacionales incluso suelen traer profesionistas de otros países porque

⁷ Joseph S. Nye Fr. "El déficit democrático de la globalización", Revista *Foreign Affairs*, en Español, México, Otoño-Invierno, 2001, p. 74.

en los subdesarrollados no encuentran el personal que requieren o simplemente no quieren contratarlo, hay que tomar en cuenta que dichas empresas cuentan con tecnología de punta, para ello requieren obreros altamente calificados, por eso considero importante que en este fenómeno de la globalización se desarrollen programas para capacitar gente y se puedan beneficiar de la globalización, porque de lo contrario la brecha se hará más grande entre los ricos y los pobres.

Hay otro aspecto muy importante que se debe de considerar dentro del proceso de globalización, es el flujo migratorio que se debe de dar entre los países, que a los migrantes se les reconozca sus derechos laborales, porque se puede apreciar en la actualidad que el flujo es masivo a los países desarrollados, como Estados Unidos de Norteamérica, Alemania, Francia, etc., y en la mayoría de estos países no se les reconoce ningún derecho laboral a éstas personas.

"Tanto las consecuencias globalizadoras, más allá de la fuerza de los sindicatos o de las federaciones sindicales nacionales, como los fenómenos específicos de cada país, ligados a circunstancias de orden económico, han debilitado los sistemas de protección de los derechos de los trabajadores en su concepción individualista, además de encontrar en la mayoría de los contratos colectivos la cláusula por la cual no se reconocen las relaciones individuales entre la empresa o patrón con sus agremiados. A esto debe agregarse el modo como se privilegian con ello las organizaciones colectivas con el corporativismo y los contratos de protección".⁹

Es importante precisar, que el fenómeno de la globalización se ha dado a pasos agigantados y que cada día crece más la interdependencia de los países y que ya no es posible detenerla, considero que uno de los aspectos que no han tratado a fondo, son los derechos laborales de los trabajadores, porque nos podemos dar cuenta que en las conferencias que se hacen principalmente tocan los aspectos económicos, el libre comercio, la protección a las inversiones extranjeras; pero casi

⁹ Patricia, Kurczyn Villalobos. "Nuevas Formas de Contratación", KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. (Coordinadora) *Relaciones laborales en el siglo XVI*. Edit. UNAM, STPS, México, 2000, p. 30.

nunca se toma en cuenta el aspecto laboral y los derechos de los trabajadores ilegales, en este caso específico de México con Estados Unidos, porque después del 11 de septiembre del 2001, Estados Unidos no ha querido volver a tratar este tema.

"La larga tradición de ocurrencia de las emigraciones de mexicanos y su papel en extensas zonas productivas han fortalecido el debate interno en Estados Unidos, pues es innegable su contribución histórica al desarrollo de sectores y ramas productivas, así como a la extensión de mercados. No obstante, los procesos recesivos experimentados en algunas ramas y regiones productivas han sido contextos propicios para el impulso de iniciativas anti-inmigratorias, con consecuencias diversas. Ello ha obligado a revisar críticamente el papel de las políticas y posiciones adoptadas en la relación bilateral por parte del gobierno e instituciones mexicanas."⁹

Por ello es importante la necesidad de instrumentar no sólo actitudes firmes sino también programas efectivos, como estrategia de defensa de lo derechos laborales y, en general, humanos de los emigrantes. Dichas violaciones no son aspecto exclusivo de su ubicación en territorio norteamericano; también han sido documentadas las constantes agresiones de que son objeto, no sólo por parte de civiles, sino también por parte de miembros de cuerpos de autoridad. Ante esta situación, el gobierno mexicano ha iniciado la operación de programas de protección en su propio territorio de emigrantes potenciales; por lo tanto como mencioné anteriormente considero que la migración de trabajadores también es producto de la globalización y por lo tanto dentro de todos los acuerdos que se lleguen a dar, también es importante que se consideren los derechos laborales en éstos.

Otro supuesto muy importante dentro del proceso de globalización es el propuesto por los Estados Unidos que es el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), que sustituirá a la mayoría de los 30 acuerdos de integración económica subregional del hemisferio y, con ello, reducirá drásticamente la discriminación mutua

⁹ CASTILLO, Manuel Ángel. Et. al. *Migración y Fronteras*, Edit. El Colegio de México, México, 1998, p. 21.

que existe ahora. Y sería así, aun cuando algunos acuerdos vigentes no desaparecieran; puede que los países implicados deseen promover relaciones políticas subregionales o preservar características actuales o potenciales no contempladas dentro de este acuerdo.

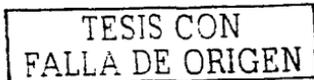
Por último, es importante señalar que a partir de los procesos de integración económica que se han dado sobre todo en América Latina, el proceso migratorio ha aumentado, como por ejemplo Argentina y Brasil, tuvieron migración de los países vecinos, en el caso de Argentina,

"... surge la xenofobia que adjudican esta migración a la responsabilidad en el creciente deterioro del empleo y la realidad, mostrando que la migración reciente, originaria de los países vecinos, no alcanza la magnitud que se le adjudica ni explica el impresionante aumento de la desocupación, cuyas causas deben buscarse en otros factores, si es que se quiere superarla."¹⁰

Este fenómeno de la xenofobia de los argentinos a los inmigrantes, no únicamente se presenta aquí en América, se da en los Estados Unidos sobre todo hacia los trabajadores latinos en Europa como es el caso de Francia, es hacia los argelinos y marroquíes en el caso de Alemania hacia los turcos, etc., porque argumentan que por causas de estos trabajadores pierden sus empleos y así mismo, se deteriora su nivel de vida.

Cabe señalar, que en estos países, los trabajos que llegan a ocupar los indocumentados, son poco calificados y que por lo regular su población, ya no los quiere realizar como son los jornaleros, jardineros, albañiles, de limpieza en las oficinas, etc.

¹⁰ MAGUID, Alicia. *La Migración Internacional reciente en la Argentina*, Edit. El Colegio de México, México, 2000, p. 25.



1.3. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL

En la actualidad la tendencia laboral en el mundo, ha cambiado debido a los grandes avances tecnológicos, cada día se requieren menos personas y que a su vez tengan un mayor nivel de preparación, por ejemplo, en los profesionistas, se requiere tengan experiencia en el ámbito laboral, que hablen el idioma inglés, computación, que son requisitos básicos para que puedan ser empleados.

Por otra parte se puede hacer mención que el trabajo formal, tanto en México, como en otros países de América ha disminuido, es decir, las empresas cuando contratan a profesionistas, les piden que estén registrados ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que puedan extender sus recibos de honorarios, y de esta manera no tengan ningún tipo de prestación social y de esta forma evadir las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo impone a los Patrones.

Como por ejemplo, se puede citar la siguiente nota:

"Como en la mayoría de los países, las normas vigentes en Argentina antes de la intensificación de los intentos de modificación de la legislación laboral, ya autorizaba la contratación de trabajadores a tiempo determinado. Sin embargo, ella estaba restringida, precisamente, a aquellas circunstancias donde se requerían servicios de manera transitoria o para actividades que se desarrollaban estacionalmente. La Ley de Contratos de Trabajo (Ley No. 20.744) —sancionada en 1974 que sufrió diferentes modificaciones- establecía los contratos a plazo fijo, de temporada y de trabajo eventual."¹¹

De lo anterior, se puede apreciar que en un tiempo no muy lejano en nuestro país se requiera un profundo cambio a la legislación laboral, ya que en la actualidad se presentan situaciones de hecho que ya no están contempladas en la ley, por ejemplo, los profesionista que son contratados por honorarios, en cadenas

¹¹ V.E Truman, D. Martínez. *Flexibilización en el Margen: La Reforma del Contrato de Trabajo*, Edit. Oficina Internacional del Trabajo. Perú, 1999, p. 43.

de tiendas donde contratan a personal para trabajar únicamente sábado y domingo, que en la mayoría de los casos no tienen ningún tipo de prestación.

Todos estos fenómenos que se presentan son producto de la globalización debido al incremento de las empresas multinacionales que llegan a nuestro país y que de cierta manera imponen su forma de contratación de los recursos humanos.

"Hemos afirmado en distintas ocasiones que la flexibilidad laboral no debe ser vista como fantasma o como amenaza a los derechos de los trabajadores. Lo más importante es reconocerla como necesaria, juzgar la conveniencia de su aplicación, en la modalidad correspondiente y administrarla, siempre, de acuerdo con los principios y los fines del derecho del trabajo, del clásico y del moderno para conseguir su funcionalidad.

La propuesta de flexibilidad converge en la necesidad de reforzar las garantías de los derechos colectivos (libre sindicalización, libre contratación colectiva y libre ejercicio del derecho de huelga), así como reforzar la tutela de los derechos individuales, entre los cuales está el derecho al trabajo. Se requiere por lo tanto el eclecticismo entre normas proteccionistas y garantías."¹²

La problemática de la contratación a nivel mundial cada día se va generalizando, cada vez predominan más las formas de contratación de los países desarrollados, que son implementados en países subdesarrollados, pero debe de tomarse en consideración que las circunstancias económicas y sociales, no son iguales para ello es necesario que al implementarse estas formas de contratación, se tomen en cuentas otros aspectos como el de la seguridad social, ya que en los países desarrollados, el Estado tiende a cubrir esta prestación y no deja a los trabajadores en una total desprotección.

¹² Kurczyn Villalobos, Patricia. op. cit. p. 36

Otro aspecto muy importante, es que en los países desarrollados cuentan con el seguro de desempleo, que en el caso de nuestro país y de muchos no lo tienen los trabajadores, los salarios son muy bajos, y al tener un trabajo, ya sea por días o por horas, no alcanzaría a cubrir las necesidades elementales de una familia.

1.4. TENDENCIAS DEL TRABAJO EN MÉXICO

El trabajo, tal y como lo concebimos hace algunos años, tiende a desaparecer. Las innovaciones tecnológicas, la descentralización a la era preindustrial. Se acabaron aquellas inmensas cadenas de montaje, con miles de obreros marchando al ritmo de la producción; se acabaron también las oficinas ejemplares de los años treinta, con cientos de secretarías perfectamente alineadas, tecleando en sus viejas máquinas de escribir, y la masiva salida de la fábrica que filmaron los hermanos Lumière cuando estaban inventando el cine, son ahora recuerdos nostálgicos, de épocas pasadas.

Por ejemplo, en la industria automotriz observamos que cada robot sustituye a diez obreros, y las inmensas naves de estas empresas parecen mausoleos: no hay trabajadores, escasean.

"En la actualidad, los diversos aconteceres que transformaron la economía mundial en las últimas décadas, también accionaron y promovieron el cambio radical de las viejas estructuras productivas en crisis o decadencia. Tampoco ha sido factor ajeno al trabajo, los grandes avances tecnológicos, los cuales irrumpieron e impactaron las formas de organización y producción, ocasionando trastornos y desequilibrios que con frecuencia desplazan de manera inusitada a los trabajadores, por la carencia de capacitación y calificación, ante el asombro e impotencia expectante de los sindicatos, quienes por su ineficiencia permanecen inertes ante la desaparición de la fuente de trabajo."¹³

¹³ Lastra Lastra, José Manuel. "El Trabajo en México", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; UNAM, México, 2002, p. 530.

Por lo tanto debemos erradicar la epidemia creciente del desempleo y la precariedad en la contratación, empañada por la oscura y siniestra sombra que proyecta la silueta funesta del modelo liberal.

Hemos podido observar, que el oleaje turbulento y las mareas altas del modelo neoliberal promueven prácticas extrañas y contrarias a la justicia social ante el silencio de las autoridades laborales. Por lo que no debe olvidarse la verdadera esencia del derecho del trabajo ni la dignidad del trabajador, pues el objetivo principal es la reivindicación del ser humano.

A pesar de los graves obstáculos que enfrenta el empleo y el lento caminar fatigoso, pero con paso firme y decidido de la justicia social, ésta avanza hacia la cima, y quienquiera que haya ascendido a una montaña, sabe bien que la última parte del ascenso cuesta más esfuerzo.

La desocupación acarrea severos y continuos conflictos sociales. Es por ello probable que los altos costos sociales engendren tensiones que puedan dar al traste con los esfuerzos de ajuste desplegados en diversos países, lo cual, a su vez, entorpecerá la marcha hacia una economía más abierta y productiva.

Las perspectivas del trabajo en la época actual plantea modificaciones permanentes en la estructura de las empresas y su organización, en el rol del Estado como regulador y garante de objetivos de empleo, salarios y condiciones de trabajo. Prevalecen las contrataciones temporales a tiempo parcial, hay gran escasez de puestos de trabajo y con ello un desempleo estructural permanente. El trabajo y el derecho que lo regula ya no puede ser lo que fue, porque no lo es la realidad, tampoco es admisible el que sea un precario conjunto de reglas e instrumentos que subordinen la equidad social a las necesidades de la eficacia económica.

Los efectos de la globalización no extinguirán el trabajo y menos aún su derecho, únicamente lo transformarán, es necesaria la creación de una nueva

mística, de una nueva dinámica para unir objetivos e intereses opuestos y crear nuevas estrategias para dirimir conflictos, no sólo entre el capital y el trabajo sino frente a nuevas tecnologías y cambios estructurales. Los sindicatos y los líderes no pueden contar hoy con el populismo ni con la ayuda de un líder mesiánico, tampoco existe lugar para el paternalismo estatal.

"Hasta ahora el empleo es regulado de manera principal por las leyes y códigos del trabajo. Tradicionalmente, son disposiciones referidas a la relación de subordinación que nace entre las partes, llamadas en la ley laboral mexicana como trabajadores y patrones. Empieza a gestarse un tipo de reglamentación (y a veces de desreglamentación) en cuanto a las actividades de autoempleo, tanto para combatir la precariedad de éste como para impulsarlo aunque en niveles más altos, toda vez que las condiciones del mercado laboral, con la influencia de la tecnología, ha modificado esquemas en las relaciones de trabajo, que desde nuestro punto de vista incrementa el número de relaciones individuales desarrolladas tanto en el sector informal como en el formal, o en el sector formal haciéndolas pasar como informales. En el primero y en el tercer caso ocurre la emergencia de apoyo y de transformación para someterlo a la legalidad. También es imprescindible mencionar la importancia de cubrir el autoempleo en la mano de obra calificada (free-lancers), en relación con la presión y la protección social."¹⁴

De lo anteriormente expuesto, se pueden señalar las siguientes consideraciones: primeramente en nuestro país existe un desempleo bastante alto, para ello, es necesario que se atraigan más capitales que inviertan en el sector productivo, para generar empleos, pero también es necesario que en nuestro país se contemple una flexibilización en cuanto a la contratación del personal, que se contemplen los medios tiempos, el trabajo por horas o en su caso por determinados días, quizá esto ayudaría a disminuir el desempleo en el que actualmente vivimos.

¹⁴ Ibidem, p. 41

Es necesario que se contemplen en nuestra legislación laboral, ya que si bien es cierto que no están contempladas, lo cierto es que ya se presentan, este tipo de relaciones laborales, como en los bancos, que requieren más personal los días de quincena, los fines de semana que algunos bancos abren sucursales, en los centros comerciales, los días festivos, y de temporada como es el caso de la navideña, donde requieren mucho más personal del que tienen.

Nuestro país, no puede estar al margen de este tipo de contratación, que en las últimas décadas ha proliferado en el mundo, producto de la globalización, pero también es muy importante que dentro de esta nueva forma de contratación se contemple la seguridad social de los trabajadores, para no eximir a los patrones del pago de dicha prestación.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

2.1. EL DERECHO LABORAL DURANTE LA REFORMA

Para comprender el difícil camino que ha tenido que recorrer el trabajador, hasta obtener los derechos con los que hoy en día cuenta, hay que remontarnos a la época de la colonia y en especial a las "Leyes de Indias".

Los conquistadores trajeron al nuevo mundo sus sistemas y el feudalismo no fue la excepción; las actividades de los que vivían de su trabajo se efectuaban bajo un régimen de servidumbre en el campo y por medio de los gremios en las ciudades.

En las Leyes de Indias se encuentran los primeros preceptos que contenían normas protectoras a favor de los indios, como por ejemplo, salario mínimo, pago del salario en efectivo y la prohibición de las tiendas de raya.

"La creación de estas leyes, por parte de los reyes católicos, fue de buena fe, intentaron proteger al indio, frente a la excesiva explotación del comendero."¹⁵

Sin embargo, estas leyes fueron letra muerta, porque el conquistador no se detenía ante nada para conseguir la riqueza, por lo que el indio era considerado como un instrumento más de los medios de producción, además no había autoridades que pudieran vigilar el cumplimiento de las leyes de indias, y si lo anterior no fuera suficiente, los indios desconocían el idioma castellano y no sabían leer, motivo por el cual, ni siquiera supieron de la existencia de las citadas leyes, al respecto el maestro José Dávalos señala que:

¹⁵ QUIROZ ACUÑA, Francisco. *Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo*, Edit. Anaya, México, 1991, p. 22.

"Las Leyes de Indias son posiblemente los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse pero no cumplirse."¹⁶

Para la época independiente de nuestro país, encontramos a la clase obrera en pleno crecimiento, puede considerarse que por el solo hecho de crecer, la clase trabajadora también se fortalecía. Los problemas económicos y sociales provocaron que los artesanos al perder sus talleres y herramientas (y no existía demanda de productos y los créditos eran impagables), nutrieran las filas de los asalariados, lo mismo ocurrió con la clase campesina, quienes a su vez perdieron sus tierras, teniendo que emigrar a la ciudad.

A partir de la vida independiente de nuestro país y hasta antes de la revolución, no se encuentran muchas leyes a favor de la clase obrera, no obstante lo anterior, existen algunas disposiciones dispersas en algunos reglamentos, que vale la pena mencionar:

"Bando de Don Miguel Hidalgo y Costilla, promulgado en Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, el cual en su primera declaración señala que los esclavos deben quedar en libertad en un término de tres días, bajo pena de muerte al que no cumpla con esta disposición."¹⁷

En los elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, quien en su punto 30, se refiere a la abolición de los exámenes de los artesanos, calificándose sólo el desempeño de los mismos.

Por su parte Morelos, en sus Sentimientos de la Nación del 22 de octubre de 1814, menciona en sus puntos 9º y 10º, que los empleos los deberán obtener sólo los americanos (se refiere a los mexicanos), por lo cual no debe

¹⁶ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Edit. Porrúa, México, 1999, p. 53.

¹⁷ TENA RAMÍREZ, Felipe. *Leyes Fundamentales de México*, Edit. Porrúa, México, 1998, p. 589.

admitirse a los extranjeros, sino con la condición de que sean artesanos y que les enseñen a los trabajadores mexicanos el oficio.

El Plan de Iguala del 24 de febrero de 1821 de Agustín de Iturbide, indica que todos los habitantes del imperio mexicano son libres para optar por cualquier empleo.

En las Constituciones de 1824 y 1836, al igual que en las Bases Orgánicas de la República de 1842, no se encuentran derechos a favor de los trabajadores; los legisladores de esa época estaban demasiado ocupados en sentar las bases de la forma de gobierno de México. No obstante lo anterior, en el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana del 15 de mayo de 1836, se encuentran dos artículos a favor de la clase trabajadora. El artículo 32 señala que nadie podía ser obligado a prestar servicios personales, sino en forma temporal, por otra parte, el artículo 33 indica que los menores no podían obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos de la autoridad política.

En la Constitución de 1857, encontramos derechos a favor de la clase trabajadora, no obstante, que esos derechos son infimos, vale la pena mencionarlos siendo de mayor relevancia el señalado en el artículo 5º "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo...", este derecho quedó reducido a la nada, porque en esa época el constituyente puso a discusión el artículo 5º, (el cual trataba de la libertad de industria y de trabajo), Don Ignacio Vallarta dudó en justificar el nacimiento del derecho del trabajo y la correspondiente reglamentación de una Ley del Trabajo a favor de la clase trabajadora. Según las teorías europeas del momento (Quesnay y Adám Smith, entre otros), reglamentar sobre el trabajo significaba una invasión a la economía política

por parte del gobierno. No debemos olvidar que estaban muy en boga los principios del liberalismo económico.

Por estas razones queda sin reglamentarse una ley del trabajo en 1857 y la Constitución que surgió en ese año estuvo influenciada por las ideas europeas del liberalismo económico, determinándose, que el Estado no debería intervenir en la vida económica; que las relaciones de trabajo y sus condiciones deberían de regirse de conformidad con la ley de la oferta y de la demanda; que simplemente la voluntad de las partes se manifestaba en el contrato civil, y que había que sujetarse a este contrato, por lo cual no había ninguna necesidad de reglamentar los derechos de los trabajadores, es decir, creó un trato igual para los patrones y los trabajadores, dejando a la legislación civil la reglamentación de las relaciones de trabajo, mediante la libre contratación, dejando a la clase trabajadora en total abandono.

2.2. EL DERECHO LABORAL EN EL SIGLO XX

A principios de este siglo, se comienza a gestar en nuestro país diversos movimientos obreros, con el fin de luchar por sus intereses laborales, ya que durante el porfiriato, se le abrieron las puertas a los inversionistas para que invirtieran en el sector productivo de nuestro país, este tipo de inversión fue principalmente en la industria minera, agrícola en los cultivos más rentables, como el café, el henequén, y otros, así como también en el petróleo, etc.

La mayoría de los patrones explotaban sobrehumanamente a los trabajadores, en todos estos sectores, pero el que más se caracteriza es el de la industria textil y la minera, donde se dan los siguientes movimientos.

LA HUELGA DE CANANEA Y RIO BLANCO

Los movimientos obreros en las empresas de Cananea Consolidated Cooper Co. El 3 de junio de 1906, iniciando en el Estado de Sonora y el de Río

Blanco del 7 de enero de 1907 en el Estado de Veracruz, marcan el nacimiento de la conciencia social en la clase trabajadora, igualmente representan los más importantes intentos de la emancipación obrera en nuestro país.

EL MOVIMIENTO DE CANANEA

El movimiento de Cananea comenzó por las exigencias de los obreros, consistentes en la destitución del mayordomo Luis Nivel, un salario mínimo de 5 pesos, una jornada de 8 horas, derecho de los trabajadores mexicanos al ascenso, una plantilla compuesta por el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, entre otras.

Este movimiento no tuvo el éxito que sus iniciadores desearon, varios factores provocaron su fracaso; la empresa norteamericana utilizó la estrategia de la agresión y provocación, los obreros faltos de experiencia y sin un sindicato dirigente, cayeron rápidamente en el juego del patrón, el resultado no se hizo esperar, varios obreros fueron masacrados y algunos otros fueron encarcelados en la fortaleza de San Juan de Ulúa.

Cabe mencionara que en éste movimiento obrero intervinieron los soldados de las fuerzas rurales de Arizona (rangers), ante la complacencia del gobierno Local y Federal, y para no quedarnos atrás, nuestro ejército se encargó de reprimir la huelga bajo las órdenes del Coronel Kosterlisky.

EL MOVIMIENTO DE RIO BLANCO

La huelga de Río Blanco en Veracruz, fue el movimiento obrero más importante en México, quizá se debió a que en él participó la clase trabajadora en todo el ámbito nacional o porque:

"en el paro quedó incluida la fábrica de Río Blanco y afectó a más de cincuenta mil trabajadores".¹⁸

Este movimiento fue el resultado de una protesta social generalizada, más que de un conflicto obrero; sus antecedentes los encontramos en la creación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco y su posterior disolución.

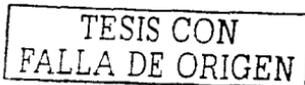
Como consecuencia de la nueva aparición de "El Gran Círculo", se crea el Centro Industrial Mexicano, formado por los dueños de las empresas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, era una especie de sindicato patronal que tenía por propósito, primeramente contrarrestar el auge de "El Gran Círculo", y en segundo lugar la imposición de un reglamento para los trabajadores de todas las empresas afiliadas.

Con la incorporación al "Centro Industrial", de las demás empresas de hilados y tejidos del país (incluyendo la de Río Blanco), se inicia el conflicto obrero a nivel nacional, pues se trataba de imponer un reglamento patronal, totalmente retrógrado; algunas cláusulas de éste reglamento son: la prohibición de leer periódicos o libros sin la previa autorización de los administradores, horarios de hasta 15 horas, la prohibición de recibir visitas familiares en los centros de trabajo, sólo por mencionar algunas.

La respuesta de la clase trabajadora fue inmediata, declarándose un paro nacional en todas las empresas de hilados y tejidos. El gobierno de Porfirio Díaz intervino a través de su Secretario de Hacienda, José Yves Limantur, quien para contrarrestar el paro nacional de los obreros, proclama un paro patronal; la acción de Limantur era clara, romper la solidaridad de la clase trabajadora de la industria textil.

"Inocentemente los líderes obreros sometieron el conflicto al arbitraje de Porfirio Díaz, el Presidente dicta su laudo el día 4 de enero de 1907, en éste se ordenaba

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo I*, Edit. Porrúa, S.A., México, 2000, p. 321.



el regreso de los trabajadores a sus centros de trabajo; no hace falta decir a favor de quien resolvió Díaz".¹⁹

Los trabajadores rechazaron el laudo presidencial, pero en especial los de Río Blanco, quienes presas de la impotencia, robaron e incendiaron las odiadas tiendas de raya, provocando con esto su aniquilamiento por parte de nuestro ejército mexicano.

A pesar de que el movimiento dejó ciento de obreros muertos, y otro tanto de encarcelados, también despertó en la clase trabajadora una conciencia social, sin mencionar la solidaridad de los obreros y en especial, los de hilados y tejidos.

No fueron pocos los movimientos de los trabajadores por conseguir mejores prestaciones laborales, en consecuencia, resultaría imposible siquiera tratar de mencionarlos todos y a manera de reconocimiento, únicamente mencionaré algunos, sin olvidar que todos y cada uno de esos levantamientos, son parte importante del movimiento obrero en nuestro país, y, por consiguiente, de nuestro derecho del trabajo.

"El 14 de julio de 1868, se desarrolla un conflicto obrero que afectó a los trabajadores de las fábricas "La Hormiga", "La Magdalena", "La Fama", "San Fernando", "La Colmena" y "Barron" en el Distrito Federal, lo curioso de éste movimiento es que no fue provocado directamente por los obreros, sino por los patrones, quienes se aliaron con el propósito de reducir los salarios de sus trabajadores. No hace falta decir que los patrones consiguieron sus objetivos, cabe señalar que los trabajadores pidieron el apoyo del Presidente Juárez, sin recibir nunca respuesta".²⁰

¹⁹ BLANCO MORENO, Roberto. *Crónica de la Revolución Mexicana*. Edit. Cal y Arena. México. 1972, p. 243.

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. p. 309.

En 1883 se suscita el movimiento de Pinos Altos en Chihuahua, aquí los trabajadores, sólo estaban exigiendo que se les pagara semanalmente y en efectivo, ni siquiera estaban exigiendo aumento salarial o reducción de la excesiva jornada de trabajo: cinco trabajadores fueron condenados a muerte, por un consejo de guerra, se les acusó de homicidio, lesiones, sedición, daño en propiedad ajena y tentativa de incendio, otros tantos fueron encontrados culpables y sentenciados a trabajos forzados.

El 31 de julio de 1916, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, declara una huelga general paralizándose los trabajos en energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transporte en coche, carreteras, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfono, fábricas y talleres en general. El resultado de ésta huelga fue el encarcelamiento de los principales dirigentes en la penitenciaría del Distrito Federal y rompimiento de la huelga general; los trabajadores exigían el pago en moneda infalsificable o su equivalente en oro, en virtud de que la fácil falsificación de la moneda de aquella época provocaba su rechazo por los comerciantes.

2.3. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Un intento por dictar una ley a favor de la clase trabajadora, surge el 30 de abril de 1904 en el Estado de México, en donde José Vicente Villada, expide una ley que reglamentaba los accidentes de trabajo, declarando que en los casos de riesgos del trabajo debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario a la víctima hasta por tres meses, lo anterior con fundamento en la teoría del riesgo profesional, (dejando a un lado la teoría civilista de la culpa). Cabe mencionar que con la teoría de la culpa se reglamentaban hasta esa fecha los accidentes que sufrían los trabajadores, quedando a cargo del obrero la prueba de la responsabilidad del patrón.

En el período revolucionario se ponen en vigor, en México, varias leyes laborales que ya proyectan un mejor panorama para la clase trabajadora, en ese tiempo la conciencia de los jefes revolucionarios se encontraba impregnada de un espíritu social:

"El 23 de agosto de 1914, Alberto Fuentes, Gobernador del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de 8 horas"²¹

En el Estado de Jalisco la ley de Manuel M. Diéguez del 2 de septiembre de 1914, reglamenta el descanso obligatorio, el descanso dominical, las vacaciones y la jornada de trabajo.

El 15 de septiembre de 1914, el General Eulalio Gutiérrez, Gobernador de San Luis Potosí, mediante decreto establece el salario mínimo para el Estado, jornada máxima de 9 horas, pago del salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, inembargabilidad de los salarios, entre otros.

La ley del Estado de Veracruz promulgada por Don Cándido Aguilar del 9 de octubre de 1914, representó uno de los mejores ejemplos de justicia social, en ella se establecieron, la jornada máxima de trabajo de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, prohibición de las nefastas tiendas de raya; en materia de previsión social, los patrones se ven obligados a mantener las escuelas primarias con educación laica (las que posteriormente pasarían a ser las escuelas artículo 123), se crearon las Juntas de Administración, Civil, con competencia para dirimir los problemas entre los trabajadores y patrones.

El 28 de diciembre de 1915, Manuel Aguirre Berlanga, expide la primera ley que reglamenta al contrato de trabajo, como un contrato especial e independiente del contrato civil, siendo éste el principal mérito de la ley.

²¹ SILVA HERZOG, Jesús. *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, Edit. FCE, México, 1998, p. 147.

El 24 de octubre de 1916, Gustavo Espinosa Míreles, gobernador del Estado de Coahuila, expide una ley del Trabajo, la cual no es más que una recopilación de las legislaciones laborales anteriores, en realidad no aporta nada nuevo a los derechos de los trabajadores, sin embargo representa un ejemplo más de la conciencia social de ése período.

Otra persona que se preocupó en legislar sobre los derechos de los trabajadores fue el General Salvador Alvarado. El General Alvarado logró reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, expidió leyes que se conocen como las "Cinco Hermanas", una de las cuales legisla sobre los derechos de los trabajadores, muchos de estos derechos fueron recogidos más tarde por el constituyente de 1917.

El constituyente de 1917 recopila el pensamiento social de los caudillos revolucionarios sobre los derechos de la clase obrera y campesina (por su puesto que también se inspiró en el derecho europeo del trabajo), con el fin de poder crear el artículo 123; cabe mencionar que el nacimiento de este artículo fue en forma espontánea, no se llevaban proyectos escritos sobre él y la intención del gobierno era que siguiera vigente la Constitución del 57 y no el crear una ley social y menos en el ámbito constitucional, es decir, nunca se convocó al congreso constituyente con el propósito de legislar a favor de la clase trabajadora.

Cuando Venustiano Carranza, convocó al Congreso Constituyente en 1917 nunca pensó en legislar sobre los derechos de los trabajadores, en realidad a Carranza nunca le importó la clase obrera, carecía de una conciencia social máxime que él provenía de la élite de los hacendados.

La verdadera intención de Carranza era que siguiera vigente la Constitución de 1857, pero actualizada a la época que se estaba viviendo, por lo cual solo pensó en algunas reformas. Para conseguir su objetivo, promulga reformas al Plan de Guadalupe; estas reformas le autorizan a Carranza convocar a elecciones de

un Congreso Constituyente.

El 19 de septiembre de 1916, el Primer Jefe, convocó a elecciones para la conformación del Congreso Constituyente; las elecciones sólo disfrazaban la ilegalidad del Congreso, pues los jefes revolucionarios en el poder nombraron a sus respectivos representantes ignorando las elecciones y en el mejor de los casos, manipulando los resultados electorales.

El 1° de diciembre de 1916 quedó instalado el Congreso, con la presencia de 200 diputados a la inauguración asistió el Presidente Carranza, quien recordó su promesa de conservar intacto el espíritu liberal de la constitución de 1857.

Cabe mencionar que del material de trabajo, Carranza no aportaba nada a favor de los trabajadores, salvo una adicción al artículo 5°.

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año..."²²

Adicción que posteriormente daría inicio a la discusión del artículo 123.

En el apartado siguiente veremos como lo que Carranza pensaba que iba a ser una simple reforma se convirtió en la primera declaración de derechos sociales en el ámbito constitucional en el mundo.

EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

En la vigésima tercera sesión ordinaria del Congreso Constituyente, celebrada el día 26 de diciembre de 1916, se inició la discusión del artículo 5° del proyecto de Carranza. Las discusiones de este artículo se prolongaron hasta el 28 de diciembre, a consecuencia de que los legisladores no se pusieron de acuerdo sobre

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. op.cit. p. 343.

las reformas, acordándose el citado artículo, así como otro nuevo en favor de los trabajadores (hay que recordar que el artículo 5° que se estaba discutiendo era el de la Constitución de 1857, el cual estuvo influenciado por la corriente europea del liberalismo económico, corriente económica que representaba un obstáculo para que el gobierno legislara a favor de los trabajadores).

Las discusiones que provocaron el nacimiento del artículo 123 versaron sobre una jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo industrial nocturno para las mujeres y los menores de edad, y el establecimiento del descanso obligatorio hebdomadario.

El 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión los proyectos del artículo 5°, así como del nuevo artículo 123, de ésta manera nació el primer precepto en el ámbito constitucional, que otorgaba derechos a los trabajadores, dando nacimiento a la primera Constitución Social del mundo.

Por su gran importancia, se transcribe el texto original del artículo 123 aprobado por el Constituyente de 1917.

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que serán reguladas como indica la fracción IX.
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un cien por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el

- trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menos de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayores de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;
- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejerciten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por intermediario,
- XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional;
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros y de los patrones, y uno del gobierno.
- XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrá preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra;
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de la familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo de el trabajador en un mes.
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores serán gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se exprese en el contrato. a) las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del contrato. b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal; d) Las que señalen en un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos; e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa; g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero

de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsete de la obra; h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

- XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.
- XXIX. Se consideran de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;
- XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".²³

2.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

"El ascenso de Portes Gil a la presidencia de México implicó un impulso a la federalización de las leyes laborales" (12) hay que tener presente que, no obstante la existencia del artículo 123 constitucional, los Estados continuaban legislando en materia del trabajo y en consecuencia seguían aplicando sus respectivas leyes locales.

En el mes de julio de 1929, a iniciativa del Presidente Portes Gil, fue presentado el primer proyecto de Código Federal del Trabajo; y con el fin de poder

²³ *Enciclopedia Parlamentaria de México*, Senado de la República, Volumen I, Tomo 2, México, 1997, p. 849.

estudiar y discutir este proyecto de ley se convocó a una convención obrero-patronal. No obstante lo anterior, este proyecto nunca llegó a ser ley, quizá, por la antipatía de los sindicatos hacia Portes Gil, o tal vez, porque el proyecto de ley no satisfizo las expectativas de los sindicatos en materia sindical y de huelga, lo cierto es, que este proyecto fue objeto de toda clase de inconvenientes.

Un aspecto interesante del proyecto de Código Federal del Trabajo fue el concerniente a los organismos encargados de aplicar la ley laboral, como son Comités Mixtos de empresa, Las Juntas Locales Federales y Municipales de Conciliación, Las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, La Corte de Trabajo, y El Consejo Nacional del Trabajo

El segundo proyecto, ahora con el nombre de Ley Federal del Trabajo, fue presentado a iniciativa del Presidente Pascual Ortiz Rubio, este proyecto se convirtió en ley, siendo promulgado el 18 de agosto de 1931, para este efecto, la Cámara de Diputados y de Senadores tuvieron que aprobar, las modificaciones a la fracción X del artículo 78 y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, facultando al Congreso para legislar en materia del trabajo Cabe mencionar que con estas reformas constitucionales se le daba toda la libertad al Congreso de la Unión para legislar en materia laboral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 14 transitorio derogó a todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaciones de los Estados y del Congreso de la Unión en materia del trabajo otorgándole a la materia del trabajo el rango de federal, esta ley estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se dividía en once títulos, con 685 artículos:

| | |
|-----------------|-------------------------------------|
| Título Primero | Disposiciones Generales |
| Título Segundo | Del Contrato de Trabajo |
| Título Tercero | Del Contrato de Aprendizaje |
| Título Cuarto | De los Sindicatos |
| Título Quinto | De las Coaliciones, Huelgas y Paros |
| Título Sexto | De los Riesgos Profesionales |
| Título Séptimo | De las Prescripciones |
| Título Octavo | De las Autoridades del Trabajo |
| Título Noveno | Del Procedimiento ante las Juntas |
| Título Décimo | De las Responsabilidades |
| Título Undécimo | De las Sanciones |

Posteriormente fueron agregados los artículo 100-A a 100 U relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y los artículos 110-A a 110-L relacionados con el trabajo de las mujeres y de los menores.

2.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Ya en el periodo del Lic. Don Adolfo López Mateos, se fraguaba una modificación a la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se creó un anteproyecto en el que intervinieron el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, junto con los Presidentes de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, por la primera la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y por la segunda el Licenciado Ramiro Lozano, interviniendo también el maestro Mario de la Cueva, pero a pesar de que los estudios fueron concienzudos y de que la razón existía a los proyectistas y al propio Presidente, por razones de orden social, político y económico no se concluyó con el éxito que se proveía.

En el año de 1967 bajo el régimen del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, fue cuando se formó una segunda comisión para la redacción de un nuevo anteproyecto que modificara la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ésta se integró además de las personas señaladas en el anteproyecto del Lic. Adolfo López Mateos, con la presencia del Lic. Alfonso López Aparicio.

En los primeros días de 1968, se tenía concluido el anteproyecto, el que se envió para su estudio y aprobación a los sectores interesados, situación que obviamente ante las disposiciones que contenía, incomodó a la clase patronal, la cual de inmediato inició una descarga de objeciones al anteproyecto, singularizándose las siguientes:

Los conceptos "intermediario", "la prima vacacional", "el aguinaldo", "la prima dominical", "el salario doble", en día de descanso laboral, dos días más de descanso obligatorio, el primero de enero y el 5 de febrero, "las becas" y las "indemnizaciones en el caso de reajustar al personal", así como la obligatoriedad de construcción de hospitales en las empresas de personal numeroso.

La clase patronal considera de inaceptable la interrupción de la jornada de trabajo, con media hora, así como la integración del salario con todas las prestaciones que recibe el trabajador, queriendo que sólo integran este concepto el pago en efectivo que se hacía y sobre todo la objeción de la prima de antigüedad.

No obstante, a todas las oposiciones que se mencionan con anterioridad, se creó el proyecto de la Ley que se turnó al Congreso de la Unión, para su aprobación y como claramente señala el maestro Mario de la Cueva.

"La Ley nueva no es, ni quiere ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que

deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger a los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, la meta final, las condiciones de vida de los hombres en cuyos cuerpos esta construida la civilización."²⁴

Por último, es necesario que se realicen las modificaciones que corresponda a la realidad económica y social para la mejor aplicación del espíritu de la Ley Federal del Trabajo.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Edit. Porrúa, S.A., México, 1999, p. 61.

CAPÍTULO TERCERO

SITUACIÓN ACTUAL DEL DERECHO LABORAL

3.1. DERECHO COMPARADO

Para poder comprender un poco la evolución de la impartición de Justicia en el mundo es necesario revisar el desarrollo de esta en algunos países, por lo que haremos referencia a España, Chile y Argentina, países que han adoptado diversas formas de impartir la justicia laboral colocando en manos de los Tribunales y de los Jueces los conflictos que surgen entre los trabajadores y sus patrones.

La integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Tribunales del Trabajo, no es uniforme en todos los países, cada Estado implementa su procedimiento de justicia laboral mediante diversas combinaciones de competencias y de órganos jurisdiccionales encargados de administrar justicia del trabajo. El maestro Néstor de Buen, clasifica la jurisdicción de los tribunales del trabajo en el ámbito mundial en cuatro alternativas:

- "a) Tribunales ordinarios que perteneciendo al Poder Judicial, pueden conocer de los conflictos laborales.
- b) Tribunales especiales, dedicados exclusivamente a la materia laboral, pero también pertenecientes al Poder Judicial.
- c) Juntas de Conciliación y Arbitraje que no pertenecen al Poder Judicial pero que tienen funciones jurisdiccionales con facultad, inclusive, para imponer por sí mismas el cumplimiento de sus resoluciones.

d) Autoridades administrativas de trabajo a cuyo cargo queda el conocimiento de los conflictos generalmente individuales sobre la interpretación o cumplimiento de normas legales.²⁵

Hay que reconocer que la mayoría de los Estados cuentan con Juntas de Conciliación o con Tribunal del Trabajo compuestos en forma tripartita (representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno), sin embargo, no se puede reconocer que por el hecho de que sean mayoría, signifique que estos Estados cuentan con un sistema funcional de administración de justicia.

La intromisión del Poder Ejecutivo en estos sistemas es tal, que los representantes no pueden tomar decisiones imparciales, de alguna manera siempre se inclina la balanza a favor de algún interés, casi siempre gubernamental, sin tomar en cuenta que todos los Estados cuentan con una Secretaría o Departamento del Trabajo que también interfiere (si se inclinara la balanza de la justicia a favor de los trabajadores, no habría ningún problema, por supuesto, que cualquier favoritismo que se haga a las partes no deja de ser injusto).

3.2. ESPAÑA

Cabe señalar que tal como sucede en nuestro país, la legislación laboral española deriva reglamentariamente de lo que al respecto dispone la Constitución Política de España; es decir la ley laboral es reglamentaria de una constitucional.

En primer término, tenemos que la Carta Magna de este país europeo establece lo siguiente:

"Artículo 35.-

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una

²⁵ DE BUEN LOZANO. Néstor. *Derecho del Trabajo*, T. I, op. cit. p. 100.

remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores."

Del precepto anteriormente invocado, se puede decir que en este precepto Constitucional se establece la garantía referente a la libertad del trabajo.

Ahora bien, el contenido del artículo 35 de la Norma Suprema de España, menciona que a cambio de la prestación del trabajo, el trabajador debe recibir una remuneración suficiente.

Después del análisis del contenido de la Constitución Política de España, en la parte relativa a la materia laboral, tenemos que dicha normatividad es muy escueta dejando todo lo relativo a la regulación jurídica del trabajo al Estatuto de los Trabajadores, el cual contiene los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Es importante señalar que anteriormente se regían por el Fuero del Trabajo del 9 de marzo de 1938, y que después de la salida de Franco surgieron reformas laborales importantes, y que sobre el trabajo en su Artículo I, señalaba lo siguiente:

"Artículo I.

1. ...

2. Por ser esencialmente personal y humano, el trabajo no puede reducirse a un concepto material de mercancía, ni ser objeto de transacción incompatible con la dignidad personal de quien lo preste.

3. ..."

"Artículo X.

1. La previsión proporcionará al trabajador la seguridad de su amparo en el infortunio.

2. ..."

Es importante señalar que durante la vigencia del Fuero del Trabajo, España se encontraba inmersa en un conflicto bélico interno, al cual se le denominó la Guerra Civil (1936-1938), por lo tanto cualquier acción legal que pudiera darse, lógicamente debía estar encaminada a cuestiones inherentes a la guerra, y por tanto, las cuestiones laborales quedaban en un plano secundario.

Por otra parte, tenemos que en el año en que se expidió la ley en mención, no se le dedicó la atención debida para entender las demandas laborales de los trabajadores.

De lo anterior, tenemos que el legislador español debió adecuar la norma en comento, a los tiempos modernos, ya que a nuestro parecer el Fuero del Trabajo resultó obsoleto y que posteriormente se creó el Estatuto de los Trabajadores, que es el que actualmente rige las relaciones laborales en España.

Ahora bien:

"La importante reforma de las normas laborales llevada a cabo en España a lo largo de 1994, bajo el mandato del gobierno socialista, estaba orientada principalmente a la consecución de la requerida flexibilidad de las relaciones laborales. Dicha reforma afectó a los tres primeros y principales títulos de los cuatro con los que entonces contaba una de las normas laborales básicas, de la Ley 10/1980, de 8 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET); así los títulos modificados fueron los relativos: a la relación individual de trabajo, a los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa y el derecho a la negociación colectiva."²⁶

Por lo que se refiere al derecho laboral español, es una de las legislaciones que en la última década ha evolucionado del atraso en que se encontraba a tratado de estar a la par, de la de los países europeos, que al igual

²⁶ BOUZAS, J. Alfonso. et. al. "Democracia Sindical", Agut García, Carmen. Nuevo Diálogo Social en España: Acuerdos Interconfederales. UNAM. México, 2000, p. 311.

como se comentó en el primer capítulo del presente trabajo, se ha incrementado el trabajo por medio tiempo, o trabajo por obra determinada, con este tipo de trabajo se pierden prestaciones laborales, las empresas al contratar este tipo de personal ya no quieren pagar la seguridad social, porque argumentan que ya no les conviene.

Considero que al globalizarse la economía, el derecho laboral en cierta manera también se ha internacionalizado.

3.3. CHILE

En Chile, se han creado tribunales especiales del trabajo para las controversias individuales del orden laboral; se necesitan por lo tanto magistrados especializados en derecho laboral, competentes, con un criterio social, pero sobre todo que sean peritos en derecho.

Los Tribunales del Trabajo chilenos están constituidos en la primera instancia por juzgados del trabajo, unipersonales, y en segunda instancia por Cortes del Trabajo Colegiadas; las citadas cortes se componen de tres ministros.

Los Tribunales del Trabajo forman parte del Poder Judicial, por lo cual se encuentran sometidos a la jurisdicción correccional, disciplinaria y económica de la Corte Suprema, teniendo total independencia del Poder Ejecutivo.

"Los Tribunales del Trabajo son competentes para conocer de todas las cuestiones contenciosas que suscite la aplicación del Código del Trabajo y algunas leyes laborales, además de las estipulaciones de los contratos de trabajo; los juzgados del trabajo conocerán en única instancia de los asuntos cuya cuantía no exceda de cien pesos y en primera instancia de los que sobrepasen esta cantidad o que no puedan ser cuantificables."²⁷

²⁷ WALTER LINARES, Francisco. *Derecho Latinoamericano del Trabajo*, 1974, p. 638.

Con el fin de evitar los juicios laborales, se efectúa una gestión conciliatoria extrajudicial ante el inspector del trabajo. El acta levantada con motivo de la conciliación, produce plena prueba y efecto de cosa juzgada.

Existen el recurso de apelación, contra las sentencias de primera instancia que dicten los jueces del trabajo, este recurso se interpone ante el tribunal de primera instancia, en un plazo fatal de tres días hábiles, contados desde la notificación que reciben las partes, la Corte del Trabajo correspondiente conocerá de él.

La legislación chilena sobre conflictos colectivos laborales es bastante confusa y desordenada, por lo cual no opera, los conflictos colectivos son resueltos por las juntas permanentes de conciliación, las cuales tienen su sede en la capital de cada Estado del país. Estas juntas no son tribunales de derecho, sino organismos creados especialmente para la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, son creados por el gobierno local respectivo.

De lo anteriormente señalado, se pueden hacer las siguientes apreciaciones, primeramente que en la última década ha habido importantes reformas en material laboral, esto con el fin de aliviar el grave desempleo en el que se vive, por lo tanto señalaré algunas de las disposiciones más importantes.

"En 1996, la Ley No 16.455 (publicada en el Diario Oficial el 8 de abril de 1996 y llamada Ley de Inamovilidad), dispuso que el contrato de trabajo no se podía pactar por plazo superior a seis meses, y en el caso de continuar prestado el trabajador sus servicios expirando el plazo pactado se transformaba en contrato de duración indefinida.

En 1978, el Decreto Ley 2.200 (publicado en el Diario Oficial el 15 de junio de 1978), aumentó ese plazo a uno y después a dos años, lo que permitió la

subscripción de contratos de menor duraci3n, gener3 una pr3ctica de sucesivas renovaciones y el sesgo de inestabilidad para el trabajador en el empleo."²⁸

Con estas nuevas formas de contrataci3n ha incrementado una mayor movilidad en el empleo, que los trabajadores, ya no tengan antigüedad y por lo tanto, la problemática laboral aumenta.

Esta situaci3n laboral que se presenta en este pa3s, es una situaci3n muy peculiar que se presenta tambi3n en varios pa3ses del mundo.

3.4. ARGENTINA

En Argentina la justicia en materia del trabajo es impartida por jueces de derecho; para solucionar las controversias laborales existen tres clases de sistemas, que rigen de acuerdo al territorio.

Tribunales del Trabajo a cargo de jueces de derecho; este sistema se basa en una estructura judicial de dos instancias. La primera u originaria se encuentra a cargo del juez de derecho, y la segunda instancia o de apelaci3n se encuentra a cargo de un Tribunal Colegiado de jueces. Este sistema rige en la capital Federal de Buenos Aires y en varias provincias m3s entre otras se encuentra Santa Fe, Entre R3os, Tucum3n, etc3tera.

Tribunales Colegiados de 3nica instancia, a cargo de jueces de derecho, este sistema rige en la provincia de Buenos Aires.

Tribunales que instituyen un procedimiento de conciliaci3n ante los jueces de derecho, y con competencia para resolver la controversia, este sistema rige en la provincia de C3rdoba.

²⁸ Tokman, V. et. al. *Flexibilizaci3n en el Margen: La Reforma del Contrato del Trabajo*. Roberto Urmenta La Flexibilizaci3n de las Relaciones de Trabajo En Chile. Contrataciones Temporales, Subcontratos y Despidos. Oficina Internacional del Trabajo, Per3, 1999, p. 71.

"En los tribunales no intervienen representantes de los trabajadores, ni de los patrones, pues sólo actúan con poder decisorio los jueces de carrera, por lo que se requiere poseer título de licenciado en derecho o de abogado. Estos Tribunales del Trabajo pertenecen a la organización judicial, y actúan dentro de la misma, sobre la base de una jurisdicción especial de derechos del trabajo. Cabe señalar que no dependen del Poder Ejecutivo, ni de ningún otro Departamento de Estado. En la actualidad existen en la capital Federal, cuarenta juzgados de trabajo de primera instancia, se cuenta con el recurso de apelación ante la Cámara de Apelaciones, la cual se integra con seis salas, de tres jueces cada una."²⁹

La competencia de los tribunales del trabajo, tanto por la materia, como por territorio es improrrogable y se determina de la siguiente manera:

La primera instancia se funda en las causas contenciosas sobre conflictos individuales de derecho del trabajo, en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, entre otras.

La segunda instancia se presenta ante la Cámara de Apelaciones, y se abre por el recurso de apelación que se interpone contra la sentencia de primera instancia.

También existe un recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, pero solamente cuando se invoque una violación por la ley que se aplique o la sentencia que se dicte, de una disposición de la Constitución Nacional o que la sentencia se dicte con una evidente arbitrariedad.

En los tribunales de trabajo de la provincia de Buenos Aires, de estructura colegiada, toda la tramitación del juicio se concentra en el citado tribunal desde la interpretación de la demanda, el trámite de conciliación y hasta la sentencia.

²⁹ TISSEM BAUM, Mariano R., *Derecho Laboral Latinoamericano*. Edit. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1974. p. 77.

El procedimiento se inicia por escrito al interponer la demanda, predomina la oralidad, hasta que se dicte la sentencia, ya en la segunda instancia, el procedimiento se concreta a la mera expresión de agravios.

CAPÍTULO CUARTO

CREACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1. PRODUCTO DE LA LUCHA SOCIAL

Si partimos del principio de que la estructura económica de un Estado es la base de la vida social del mismo, luego entonces el Estado es el mejor servidor de esa estructura económica; el argumento anterior viene al caso, porque las Juntas son el producto de la estructura económica de nuestro país, y por supuesto el Estado por conducto del Ejecutivo, mantiene el control de ellas, esto se comprueba al abrir la Ley Federal del Trabajo en el capítulo correspondiente.

La creación de los artículos 123 y 27 constitucionales y de todos los derechos en ellos consignados son el producto de la lucha de las clases trabajadoras y campesinas (aunque dicho sea de paso los logros obtenidos por la clase trabajadora son muy superiores, a los que obtuvieron los campesinos), pero la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son el resultado de esa confrontación para su integración el Ejecutivo hábilmente involucró a las partes en conflicto, es decir a los trabajadores y a los patronos, pero siempre manteniendo el control de las mismas, al igual que lo hace con todos los organismos de composición tripartita que existe en nuestro país, como son: La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el INFONAVIT, entre otros.

A tal grado es la intromisión del Ejecutivo (algunas veces en forma directa como cuando impone a su representante como presidente de la Junta y otras tantas en forma indirecta, como cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ejercen presión a las Juntas para que emitan su fallo en un sentido que no afecte el interés "general" o cuando controla las convenciones de los representantes de los trabajadores y de los patronos y que decir de la intervención que realiza en las

huelgas importantes, en donde las partes en conflicto se reúnen en las instalaciones de la citada secretaría), que se ha llegado a poner en duda la imparcialidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.2. ESTRUCTURA E INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra con un representante del gobierno federal y con un representante de los trabajadores y de los patrones, el representante del gobierno que ocupará el cargo de presidente de la junta, los representantes de los trabajadores y de los patrones serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada seis años (artículo 625 Y 648 de la Ley Federal del Trabajo), asimismo se integrará con Actuarios, Secretarios, Secretarios Generales; la cantidad de personal dependerá del presupuesto que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social asigne a este rubro.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, en el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de justicia sea expedita (artículo 611 de la Ley), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con siete Secretarías Auxiliares y con 67 Juntas Especiales, 22 en la ciudad de México y 45 en las entidades federativas.

4.2.1 JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las Juntas Especiales se constituyen de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades que determinan la jurisdicción federal, es decir, su competencia está regida por lo señalado en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, o bien conocen de todos los asuntos de competencia federal de naturaleza individual, sin especificación de especialidad, cuando se trate de las que se establezcan en los Estados de la República.

El artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo autoriza que se establezcan Juntas Especiales fuera de la capital de la República; tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica las Juntas Especiales se integrarán con el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

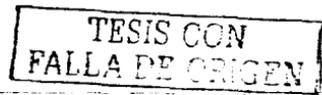
Las Juntas Especiales de la Federal tienen competencia para conocer de los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria representadas en ella; de los asuntos de menor cuantía a que se refiere la fracción IV del artículo 600 de la Ley, de la investigación de dependencia económica en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo (artículo 503 de la Ley), del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos; de recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo (Artículo 616 de la Ley).

4.2.2 JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas (artículo 621 de la Ley). Estas Juntas se integrarán con un representante del gobierno local que fungirá como Presidente de la Junta y un representante de los trabajadores y de los patrones; para su integración y funcionamiento se regirán por las reglas que le sean aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es decir, cuanta con una competencia por exclusión, toda vez que todo lo que no sea de competencia Federal será de



competencia Local.

4.2.3 JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN

Entre las Juntas Federales y Locales de Conciliación, no existe mayor diferencia, a no ser por los nombramientos de los representantes del gobierno, que en materia federa los realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en materia local, los gobernadores de los Estados o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal (Artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo) y por supuesto, por la competencia Federal o Local, asimismo el artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo señala que a las Juntas Locales de Conciliación les son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación.

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación son instancias conciliatorias potestativas para los trabajadores y los patrones, además de actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje en asuntos en los que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salarios (artículo 600 IV de la Ley Federal del Trabajo), en realidad existen pocos asuntos (si no es que siempre existen prestaciones ya devengadas que se tienen que reclamar en la demanda como son los pagos proporcionales de aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional, sin contar el respectivo pago de los salarios caídos).

Las funciones de las Juntas Federales y Locales de Conciliación son:

- a) De instrucción toda vez que pueden recibir las pruebas que las partes quieran rendir ante ellas en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante las Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, al concluir la recepción de las pruebas o vencido el término para ello, se deberá remitir el expediente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Debe recibir las demandas que le sean presentadas y remitirlas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

- c) Cumplir los exhortos y practicar las diligencias que le sean encomendadas por otras Juntas.
- d) Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje en los asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan de 3 meses de salario.
- e) Procurar el arreglo conciliatorio de las partes y de ser procedente aprobar los convenios conciliatorios que se celebren ante ella.
- f) Denunciar ante el Ministerio Público a el patrono en negociación industrial o de cualquier otra clase, que por cualquier motivo no pague el salario mínimo a sus trabajadores (artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo señala que las Juntas Federales y Locales de Conciliación funcionarán permanentemente, con la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (o los gobernadores de los Estados en las Locales), no obstante lo anterior si el volumen de asuntos no amerite el funcionamiento de estas Juntas, funcionarán Juntas accidentales, cabe señalar que en la actualidad ya no existen Juntas accidentales.

Las Juntas Federales de Conciliación quedaron suprimidas por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de septiembre de 1977:

4.3. TRIBUNALES DE DERECHO O DE EQUIDAD

La primera información que se tiene de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, data de la Ley de Manuel Aguirre Berlanga del 28 de diciembre de 1915. Los primeros pasos de estos organismos de naturaleza incierta se condujeron por la improvisación, toda vez que no se requería de formalidades para la tramitación de los conflictos, y la competencia de las Juntas era solamente conciliatoria.

Las Juntas no fueron creadas como tribunales de derecho, sino a decir del Diputado Federal Natividad Macías, como instancias equitativas con

competencias conciliatorias,

"las Juntas fueron creadas, con el propósito de encontrar soluciones conciliatorias a los conflictos colectivos de naturaleza económica sin asignarles facultades de decisión que obligasen a los trabajadores. Se excluían del conocimiento de estas Juntas los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica".³⁰

De lo anterior, claramente se ve que la intención del legislador, fue la de crear organismos de equidad, máxime si tomamos en cuenta que la fracción XXI del artículo 123 facultaba a las partes a no someterse al arbitraje de las juntas, algo parecido con lo que sucedía con las Juntas de Conciliación, en las cuales la conciliación era potestativa para las partes.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia contribuyó a que las Juntas no fueran reconocidas como tribunales de derecho.

"... la ejecutoria Guillermo Cabrera, sobre la base de una interpretación puramente gramatical negaba facultades a las Juntas para conocer de los despidos, atribuyéndoselas a los tribunales ordinarios. Curiosamente calificaban esos conflictos de asuntos "civiles o comerciales", poniendo de manifiesto, con ello su repugnancia a reconocer a las Juntas el carácter de auténticos tribunales de trabajo".³¹

A decir del maestro Néstor de Buen, fue hasta 1924, cuando a las Juntas se les reconoce la calidad de tribunales de derecho:

"en la vida de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se atravesaron mil obstáculos. Desde las dudas sobre su naturaleza que provocaron ejecutorias de la corte y concursos de juristas, hasta el criterio final, en 1924 de la ejecutoria "la

³⁰ NATIVIDAD MACÍAS, José. "Discusiones del Constituyente de 1917", citado por el Maestro Juan B. Chiment en su libro *Elementos del Derecho Procesal del Trabajo*, 1989, p. 63.

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, Edit. Porrúa, México, 1990, p. 137.

corona", en que la Corte les reconoció el valor de verdaderos tribunales, con capacidad para imponer sus decisiones".³²

No obstante que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya había reconocido a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de derecho, no fue sino hasta 1926, cuando el presidente Calles les da ese reconocimiento, al dotarlas de ciertas vías procesales, cabe mencionar que Héctor Fix Zamudio califica a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como:

"organismos administrativos con facultad jurisdiccional".³³

4.4. DESVENTAJAS DE LA COMPOSICIÓN DE LAS JUNTAS

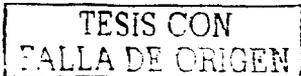
En el presente apartado se desarrollarán las de desventajas, que en mi opinión (y en la opinión de algunos autores que también han trazado sobre el tema), se presenta por la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como son la centralización de la impartición de justicia laboral, personas no peritos en derecho dictando el derecho, lenta impartición de justicia laboral, dependencia de las Juntas al Poder Ejecutivo.

Por supuesto que no son los únicos problemas que se originan con esta composición, no obstante lo anterior, y en una forma enunciativa, revisaré los más importantes para el propósito de esta tesis.

A manera de colofón mencionaré que las Juntas no deberían de realizar trabajo administrativo, toda vez que el trabajo administrativo representa tiempo y dinero perdido, que bien se podrá utilizar para desahogar la gran cantidad de expedientes que tienen rezagados (la resolución de un conflicto individual de trabajo tarda de un año, a un año y medio, sin contar el tiempo que tarda el amparo),

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. "Foro Legislación Laboral", de las colecciones del PRD, 1993, p. 19.

³³ FIX-ZAMUDIO, Héctor. *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Editado por la UNAM, 1975, p. 22.



además la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podría realizar el trabajo burocrático, es decir, dejar el trabajo administrativo para la burocracia y la aplicación del derecho del trabajo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con relación a éste asunto, el maestro Néstor de Buen comenta que:

"todos los órganos de control creados por la ley para vigilar el cumplimiento de las normas laborales tienen carácter administrativo, e inclusive así ocurre con las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos en que la ley les atribuye facultades de registrar a los sindicatos (artículo 365), recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo (artículo 245)."³⁴

Las anteriores facultades administrativas retardan injustificadamente la impartición de justicia laboral, en perjuicio de los trabajadores.

4.5. ANALISIS DE LA DIVISIÓN DE LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES

4.5.1 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en pleno y con 67 Juntas Especiales que se encuentran distribuidas: 22 en el Distrito Federal y 45 en las entidades federativas.

El Pleno tiene la facultad de expedir el reglamento interior de la Junta; de conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria representadas en la Junta; conocer del recursos de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; uniformar los criterios de resolución de la Junta,

³⁴ DE BUEN LOZANO. Néstor, *Derecho del Trabajo*, op. cit. 1992, p. 125.

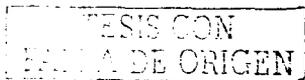
cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre las deficiencias que observen en el funcionamiento de la Junta (artículo 606 y 614 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 11 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el Diario Oficial Federación del 18 de febrero de 1980 y el 11 de abril de 1984).

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con las siguientes Secretarías:

- ◆ Secretaría General de Acuerdo y Conflictos Colectivos: encargada de coordinar y vigilar los procedimientos jurisdiccionales del trabajo y actuar como secretario del pleno.
- ◆ Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos: conocer y resuelve los conflictos colectivos de naturaleza económica.
- ◆ Secretaria Auxiliar de Huelgas: registra y tramita los procedimientos de huelga, desde su emplazamiento hasta su estallamiento.
- ◆ Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas: apoya la función jurídica de la Junta en materia de huelgas, desde su entallamiento hasta su terminación.
- ◆ Secretaría Auxiliar de Amparos: atiende las demandas de amparo en que la Junta esté señalada como autoridad responsable.
- ◆ Subdirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de trabajo: registra y analiza los contratos colectivos, convenios y reglamentos interiores de trabajo que se desistan ante la Junta para que surtan efectos legales.

A. JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las Juntas especiales se constituyen de acuerdo a la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades que determinan la jurisdicción federal,



es decir, su competencia está regida por lo señalado en la fracción XXXI de artículo 123 constitucional. Las Juntas Especiales establecidas en el Distrito Federal, se integran con el Presidente de la Junta en los conflictos colectivos de naturaleza económica y con el de la Junta Especial correspondiente en los conflictos individuales, es decir, el Presidente de la Junta asume funciones jurisdiccionales como Presidente de cada una de las Juntas Especiales en donde se esté resolviendo un conflicto colectivo; asimismo, cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, se integrará con el Presidente de la misma (artículos 608 y 609 de la ley).

Las Juntas Especiales en el Distrito Federal tendrán la siguiente competencia (Secretaría Auxiliar de Información Técnica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje):

| | |
|-------------------------|--|
| Junta Especial Número 1 | Ferrocarriles. |
| Junta Especial Número 2 | Ferrocarriles, transportes y servicios aéreos |
| Junta Especial Número 3 | Transporte de carga marítima, fluvial y terrestre sujeto a contrato o concesión federal, servicio público en maniobras de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo acarreo, almacenaje o trasbordo en zona federal y empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales. |

| | | |
|---|--|---|
| } | Junta Especial Número 3 BIS | Transporte marítimo, fluvial y terrestre de pasajeros, sujeto a contrato o concesión federal. |
| } | Junta Especial Número 4 | Ferrocarriles |
| } | Junta Especial Número 5 | Industria eléctrica; empresas de comunicaciones eléctricas que operen por concesión federal en cables, teléfonos, radiodifusoras, televisoras, y otras similares. |
| } | Junta Especial Número 6 | Industria textil en todas sus ramas. |
| } | Junta Especial Número 7 y 7 BIS | Industrias de hidrocarburos y petroquímica. |
| } | Junta Especial Número 8 y 8 BIS 9 y 9 BIS | Instituto Mexicano del Seguro Social. |
| } | Junta Especial Número 10 | Industria azucarera y hulera sujetas a los contratos-ley; conflictos que afecten a dos a más entidades federativas y empresas de la industria papelera que actúan en virtud de contrato o concesión federal, o que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal. |

Junta Especial Número 11

Industria maderera, tabacalera, vidriera y cinematográfica. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Cooperativas y Distribuidoras Conasupo. Empresas de la industria forestal que operen por contrato o concesión federal y productoras de sosa, sales y sodio.

Junta Especial Número 12 y 12 BIS

Industrias de hidrocarburos y petroquímica

Junta Especial Número 13

Industria minera, metalúrgica y siderúrgica.

Junta Especial Número 14

Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, e industrias conexas; empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal y obligaciones que en materia educativa correspondan a los patrones.

Junta Especial Número 14 BIS

Universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas.

Junta Especial Número 15

Industria automotriz, química, química farmacéutica y medicamentos; celulosa y papel.

Junta Especial Número 16

Industria de aceites y grasas vegetales; productora de alimentos empacados, enlatados o envasados; elaboradora de bebidas envasadas o enlatadas.

Las Juntas Especiales establecidas en las entidades federativas son competentes para conocer y resolver los conflictos de trabajo de carácter individual y colectivo de naturaleza jurídica en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, señaladas en los artículos 123 constitucional apartado "A" fracción XXXI y 527 de la Ley Federal del Trabajo, pero tratándose de los asuntos colectivos de naturaleza económica tienen que declararse incompetentes y enviar el expediente a la correspondiente Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

| | |
|---------------------------|-------------------|
| Juntas Especiales 17 y 18 | Guadalajara, Jal. |
| Juntas Especiales 19 y 20 | Guadalupe N.L. |
| Juntas Especiales 21 | Mérida, Yuc. |
| Juntas Especiales 22 | Jalapa, Ver. |
| Juntas Especiales 23 | Hermosillo, Son. |

| | |
|----------------------|----------------------|
| Juntas Especiales 24 | Aguascalientes, Ags. |
| Juntas Especiales 25 | Saltillo, Coah. |
| Juntas Especiales 26 | Chihuahua, Chih. |
| Juntas Especiales 27 | Durango, Dgo. |
| Juntas Especiales 28 | Guanajuato, Gto. |
| Juntas Especiales 29 | Toluca, Edo. Méx. |
| Juntas Especiales 30 | Morelia, Mich. |
| Juntas Especiales 31 | Cuernavaca, Mor. |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|-------------------------------|-------------------------|
| Juntas Especiales 32 | Oaxaca, Oax. |
| Juntas Especiales 33 | Puebla, Pue. |
| Juntas Especiales 34 | San Luis Potosí, S.L.P. |
| Juntas Especiales 35 | Culiacán, Sin. |
| Juntas Especiales 36 y 36 BIS | Villahermosa, Tab. |
| Juntas Especiales 37 | Cd. Victoria, Tamps. |
| Juntas Especiales 38 | Coatzacoalcos, Ver. |
| Juntas Especiales 39 | Tampico, Tamps. |

| | |
|----------------------|-----------------|
| Juntas Especiales 40 | Ensenada, B.C. |
| Juntas Especiales 42 | Torreón, Coah. |
| Juntas Especiales 43 | Acapulco, Gro. |
| Juntas Especiales 44 | Poza Rica, Ver. |
| Juntas Especiales 45 | Veracruz, Ver. |
| Juntas Especiales 46 | Tlaxcala, Tlax. |
| Juntas Especiales 47 | Cananea, Son. |
| Juntas Especiales 48 | Campeche, Camp. |

| | |
|----------------------|-------------------------|
| Juntas Especiales 49 | Tuxtla Gutiérrez, Chis. |
| Juntas Especiales 50 | Querétaro, Qro. |
| Juntas Especiales 51 | Pachuca, Hgo. |
| Juntas Especiales 52 | Cd. Del Carmen, Camp. |
| Juntas Especiales 53 | Zacatecas, Zac. |
| Juntas Especiales 54 | Orizaba, Ver. |
| Juntas Especiales 55 | Cd. Juárez, Chih. |
| Juntas Especiales 56 | Cancún, Q.R. |

TESIS CON
FALLA DE OFICEN

| | |
|----------------------|-----------------|
| Juntas Especiales 57 | Colima, Col. |
| Juntas Especiales 58 | La Paz, B.C.S. |
| Juntas Especiales 59 | Tijuana, B.C. |
| Juntas Especiales 60 | Reynosa, Tamps. |
| Juntas Especiales 61 | Tepic, Nay. |

Por su parte el artículo 616 de la Ley señala la competencia de las Juntas Especiales:

1. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
2. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV de la Ley.
3. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a las que hace referencia el artículo 503 (indemnizaciones en caso de muerte por riesgo de trabajo).
4. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos.

5. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

B. COMPETENCIA

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para resolver y conocer de los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas (artículo 604 de la Ley), que se presenten en cualquiera de las siguientes ramas de la industria o en las empresas que a continuación se detallan:

En cuanto a la rama industrial se refiere, comprende a la textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química de celulosa y papel de aceites y grasas vegetales, productora de alimentos, ferrocarrilera, maderera básica, vidriera, tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de tabaco.

Por lo que respecta a las empresas comprende a todas aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas y aquellas empresas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en aguas territoriales o en las comprendidas en zonas económicas exclusivas de la nación.

Asimismo conocerá de los conflictos de trabajo que afecten a dos o más entidades federativas, de los contratos de trabajo que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, de los conflictos de trabajo relacionados con las materias de seguridad e higiene en los centros de trabajo (artículo 527 de la Ley Federal el Trabajo).

Por medio de jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (la cual declara inconstitucional el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de las controversias que surjan entre los titulares de los organismos públicos descentralizados de carácter federal y sus trabajadores, al respecto me permito transcribir la jurisprudencia P./J./11/96:

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTICULO 1° DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.

El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio del Estado de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede en el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional.

Amparo en revisión 1115/93 Ismael Contreras Martínez, 30 de mayo de 1995 Mayoría de votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Guitrón. Secretario: Salvador Castro Zavaleta.

Amparo de revisión 1226/93. Francisco Coronel Velásquez. 5 de junio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente Juventino V. Castro y Castro. Secretario Martín Ángel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1911/94. José Luis Rodríguez González. 11 de julio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1575/93. Armando Montes Mejía. 14 de agosto de 1995. Mayoría de nueve votos. Ponente Juventino V. Castro y Castro en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azueta Guitrón. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.

4.5.2. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las Juntas Locales de Conciliación funcionan en cada una de las entidades federativas; su composición será en forma tripartita, es decir, se integran con un representante del gobierno (nombrado por el Gobernador del Estado o el Jefe del Gobierno del Distrito Federal), un representante de los patrones y de los trabajadores, además del número de auxiliares, secretarios generales, actuarios, y del personal que la Junta requiera para su buen desempeño.

La cantidad de Juntas Especiales de las Locales de Conciliación y Arbitraje dependerá del número de asuntos y del presupuesto de que disponga cada Estado, por ejemplo en el Distrito Federal existe la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y 15 Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje; y en el Estado de Morelos sólo existe la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y 4 Juntas Especiales.

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a su integración y funcionamiento, les son aplicables las normas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (artículos 621 al 624 de la Ley Federal del Trabajo).

A. JUNTAS ESPECIALES DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como ejemplo de la impartición de justicia en las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje Locales, sólo mencionaré las Juntas Especiales del Estado

de México, Morelos y Distrito Federal: el Estado de México cuenta con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y con 13 Juntas Especiales, la número 1, 2, 3, 3 BIS, 4, 5, 6, 6 BIS, 7, 7 BIS, 8, 8 BIS, 9 y 10; el Estado de Morelos cuenta con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y 4 Juntas Especiales, la número 2, 3, 5 y una Junta Local de Conciliación Permanente; y en el Distrito Federal existe la Junta Local de Conciliación y Arbitraje 15 Juntas Especiales, la número 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.

B. COMPETENCIA

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Especiales de las Locales de Conciliación y Arbitraje tienen una competencia por territorio, con excepción de las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que aparte de la competencia por territorio señalada por el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, cuentan con una competencia por materia de conformidad con el Reglamento de las Ramas de la Industria y de las Actividades que deberán estar representadas en cada una de las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, publicado el día 1° de octubre del 2000 en la Gaceta Oficial de Distrito Federal.

Como ejemplo de la competencia por materia que tiene las Juntas Especiales del Distrito Federal, señalaré la competencia de las Juntas Especiales Números 1 y 2:

- Industrias manufactureras.
- Productos alimenticios.
- Elaboración de productos lácteos.
- Beneficio y molienda de cereales y otros productos agrícolas.

- Elaboración de productos de panadería.
- Molienda de nixtamal y fabricación de tortillas.
- Fabricación de cacao, chocolate y artículos de confitería.
- Servicios de agencia de viajes y almacenaje.
- Y en general todos los trabajos que estén relacionados con estas industrias y que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.5.3. PROCEDIMIENTO EN AMBAS JUNTAS

Las Juntas de Conciliación tienen las competencias siguientes (artículo 600 de la Ley):

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente, rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.
- IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
- V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que le encomienden otras Juntas.
- VI. Denunciar al Ministerio Público al patrón que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno de sus trabajadores.
- VII. Aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes.

4.6. RECURSOS PREVISTOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A decir de Carlos Arellano García,

"la palabra recurso proviene del sustantivo latino *recursus* que significa la acción de recurrir".³⁵

En este sentido en verbo recurrir significa:

"dirigirse uno para obtener alguna cosa".³⁶

"En su acepción forense, la palabra recurso ha sido registrada gramaticalmente como la acción que se reserva el sentenciado para acudir a otro juzgador con facultades para revisar lo realizado por el juez anterior".³⁷

Del anterior concepto de recurso se entiende que la Ley Federal del Trabajo no existe ningún recurso como tal, en virtud de que el único juez con facultades de revisión es el Juez del Distrito, por medio del juicio de amparo; no obstante que la Ley Federal del Trabajo en sus artículo 614 fracción III, 616 fracción IV y el artículo 11 fracción II del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mencionen un recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los Laudos.

Sin lugar a dudas, el legislador utilizó las palabras de recurso y procedimiento como sinónimo, ya que la Ley Federal del Trabajo, lo que realmente reglamenta son dos procedimientos, el de revisión y el de reclamación. Lo anterior resulta de la lectura de los artículos anteriormente citados, en los cuales el legislador menciona el término de recurso de revisión, sin embargo, al reglamentar ese supuesto recursos, en el Título XIV que habla del Derecho Procesal del Trabajo y en

³⁵ ARELLANO GARCÍA, Carlos. *Derecho Procesal Civil*, Edit. Porrúa, S.A, México, 1997, p. 505

³⁶ Diccionario Enciclopédico Larousse.

³⁷ ARELLANO GARCÍA, Carlos. op. cit. 506.

específico en su Capítulo XIV con el nombre DE LA REVISIÓN DE LOS ACTOS DE EJECUCIÓN, ya no hace referencia a la palabra recurso, sino sólo menciona la revisión o de la revisión, omitiendo el calificativo de recurso.

A. EL PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN

La Ley del Trabajo en su Título XIV, Capítulo XIV, le da el nombre de la revisión de los actos de ejecución, al procedimiento que se interpone contra los actos de los presidentes, actuarios u otros funcionarios legalmente habilitados, que puedan ejecutar los laudos, convenios o resoluciones que ponen a fin a las tercerías o a los dictados dentro de las providencias cautelares (artículo 849 de la Ley).

El artículo 850 de la Ley, determina quienes son los órganos encargados de revisar los actos de ejecución; de la revisión conocerá:

- I. La Junta de Conciliación o la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas.
- II. El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o demás funcionarios legalmente habilitados.
- III. El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria.

El procedimiento de revisión debe presentarse por escrito ante la autoridad competente y dentro de los tres días siguientes a los que se tenga conocimiento del acto de impugnación; en el escrito de revisión se ofrecerán las pruebas pertinentes dándose vista del mismo a la parte contraria por tres días, para que exponga lo que a su derecho convenga y en su caso ofrezca las pruebas que

juzgue convenientes.

Para la resolución del procedimiento de revisión se citará a una audiencia de pruebas y alegatos dentro de los diez días siguientes al de la presentación de la revisión, en la cual se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará la resolución.

Una vez declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que proceda y se aplicarán las correcciones disciplinarias a los responsables (artículos 851 y 852 de la Ley Federal del Trabajo).

B. EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

En el mismo capítulo XIV de la Ley Federal del Trabajo, que lleva el nombre de la Revisión de los Actos de Ejecución, se encuentra reglamentado el procedimiento de reclamación, al respecto el artículo 853 señala que:

"Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas".

El recurso de reclamación deberá presentarse por escrito, ofreciendo las pruebas respectivas, dentro del término de tres días contados a partir de que se tenga conocimiento de la medida de apremio; al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario presuntamente responsable, que rinda un informe por escrito en que el que funde y motive su acción, adjuntando las pruebas correspondientes.

La Junta citará a una audiencia, que se celebrará dentro de los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación, con el fin de recibir pruebas y dictar su resolución (artículo 854 de la Ley Federal del Trabajo).

La procedencia de la reclamación modificará la medida de apremio y se le aplicará una sanción al funcionario responsable de las señaladas en el artículo 672 de la Ley, sin embargo si la reclamación no es procedente, se impondrá una sanción para la parte que promovió el recurso notoriamente improcedente, que va de 2 a 7 veces el salario mínimo (artículo 856 de la Ley Federal del Trabajo).

C. PROCEDIMIENTO ORDINARIO

La Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo XVII, del Título XIV, reglamenta el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Procedimiento que es común a todas las Juntas Locales o Federales, pero como no es el único, el artículo 870 lo delimita al señalar que "las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la ley".

Cabe señalar que los conflictos colectivos de naturaleza económica, son resueltos en un procedimiento especial (al respecto, el maestro Néstor de Buen dice que existen los conflictos individuales de naturaleza económica y pone como ejemplo la demanda que hace un trabajador ante la Junta, reclamando un aumento de salario, dada la índole del trabajo que desempeña, pero que el legislador omitió su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, por lo que su tramitación se realizará en el procedimiento ordinario) lo que posteriormente se analizará.

La presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, inicia el procedimiento ordinario (asimismo, interrumpe la prescripción), la demanda deberá ser por escrito, deberá acompañarse de las copias necesarias para notificar a la contraparte o contrapartes; el actor en su demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones y si lo considera pertinente, podrá acompañar sus pruebas a la demanda o presentarlas hasta el momento de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículos 521, fracción I, 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo).

Dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberse recibido el escrito de demanda, la Junta dictará un acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas y ordenará que se notifique la demanda personalmente al demandado o demandados con diez días de anticipación a la audiencia, con apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no asiste a la audiencia. La audiencia se celebrará dentro de los quince días siguientes al día, en que se recibió la demanda (artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo).

La falta de notificación de algunos o de todos los demandados obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia (artículo 874 de la Ley), desafortunadamente los anteriores plazos marcados por la ley nunca se cumplen, y por si lo anterior no fuera suficiente, los actuarios no encuentran las direcciones de los demandados, sino reciben una "orientación" bastante clara por parte del actor.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 875 al 881, señala una audiencia para la resolución de los conflictos, dividida en tres etapas:

1.- Etapa de conciliación:

- La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes, las cuales deben comparecer personalmente sin abogados, asesores o apoderados, lo anterior para que no se entorpezca el procedimiento de conciliación.
- El auxiliar intervendrá para la celebración de las pláticas conciliatorias entre las partes, exhortándolas para que procuren llegar a un arreglo; si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y el convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

- Con el desacuerdo de las partes se da fin a ésta etapa. Si las partes no concurrieron a la primera etapa, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa que es la de demanda y excepciones. Cabe señalar que si las partes no se presentaron a la etapa de conciliación, no se les admitirán representantes o apoderados en la etapa de demanda y excepciones, salvo que concurren con la presencia de la parte que faltó.

2. – Etapa de demanda y excepciones:

- En esta etapa la parte actora expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si la Junta ha prevenido con anterioridad a la parte actora de conformidad con lo señalado por el artículo 873 segundo párrafo, por haberse encontrado alguna irregularidad en el escrito de demanda del trabajador, y este no ha subsanado el error, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. En este sentido el artículo 685 de la Ley indica que "cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda subsanará esta", sin embargo el trabajador debe ratificar en este momento procesal, esas prestaciones aumentadas por la Junta.
- El demandado dará contestación a la demanda oralmente o por escrito; en su contestación opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos los hechos aducidos en la demanda. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia.
- Para el caso de reconvenición, el actor puede contestar de inmediato o solicitar la suspensión de la audiencia con el fin de poder dar contestación.
- Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará a la siguiente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, si las partes están de acuerdo

con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, no habrá lugar a la siguiente etapa, sino que se declarará cerrada la instrucción.

3.- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas:

- En esta etapa del procedimiento ordinario, el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos y el demandado ofrecerá las suyas en el mismo sentido y podrá objetar las de su contraparte y el actor a su vez podrá objetar las del demandado.
- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. No obstante lo anterior, las partes también podrán ofrecer pruebas supervenientes o relacionadas con el incidente de tachas, aunque haya concluido la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la audiencia de desahogo, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, si las pruebas no se encuentran preparadas, se suspenderá la audiencia, reanudándose dentro de los diez días siguientes. Una vez desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia formularán sus alegatos.

El artículo 776 de la Ley menciona las pruebas que se podrán ofrecer, las cuales son:

- ❖ La confesional.
- ❖ La documental.
- ❖ La testimonial.
- ❖ La pericial.
- ❖ La inspección.
- ❖ La presuncional.
- ❖ La instrumental de actuaciones.

- ❖ Y en general todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Al concluir el desahogo de las pruebas y 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 de laudo, que deberá contener (artículos 840 y 841 de la Ley Federal del Trabajo):

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso de la reconvencción y contestación de la misma.
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado y
- V. Los puntos resolutivos.

La discusión y votación del proyecto de laudo se llevará a cabo en sesión de la Junta, en la cual se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones. El Presidente pondrá a discusión el negocio y una vez terminada la discusión, se procederá a la votación, sin embargo puede ocurrir que al proyecto se le realicen modificaciones, en ese caso, el secretario redactará un nuevo proyecto de acuerdo a las nuevas modificaciones o adiciones; los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia.

4.7. PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son las controversias, entre patrones y trabajadores, de mayor relevancia para la sociedad y

por supuesto, para el derecho del trabajo. La importancia de estos conflictos radican en el número de involucrados, y de intereses económicos que giran alrededor del mismo; la Ley Federal del Trabajo los describe en su artículo 900, como:

"aquellos conflictos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo".

Como en todos los demás procedimientos, la conciliación entre las partes es promovida, por eso el legislador en el artículo 901 de la Ley indica que las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, se suspenden con el ejercicio del derecho de huelga, salvo cuando la huelga tenga por objeto el apoyo de otra huelga o cuando los trabajadores estén de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta (artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo).

La demanda sólo podrá ser promovida por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, o por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones. La demanda deberá ser por escrito y contendrá el nombre y domicilio del que promueve, exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y las pretensiones del promovente.

La demanda debe ir acompañada de los documentos que justifiquen la personalidad del que promueve; de los documentos públicos y privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan; la relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo; un dictamen pericial relativo a la situación económica de la empresa; de las pruebas que se juzguen convenientes y de las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

correr traslado a la contraparte o contrapartes (artículos 903, 904 de la Ley Federal del Trabajo).

La Junta citará a una audiencia, la cual e efectuará dentro de los cinco días siguientes al día en que se recibió la demanda; si el promovente no asiste a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud; si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme de todo arreglo (artículos 905 y 906 de la Ley Federal del Trabajo).

Si concurren las dos partes a la audiencia, la Junta los exhortará para que lleguen un arreglo conciliatorio; si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto; si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto, formularán sus peticiones y ofrecerán pruebas, las cuales una vez admitidas serán desahogadas. La Junta designará tres peritos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y emitan una solución, las partes podrán nombrar un perito cada una para que se aboque también al estudio anterior, además podrán nombrar dos comisiones, una por cada parte, para que acompañen a los peritos en la investigación (artículo 906 de la Ley Federal del Trabajo).

Los peritos nombrados por la Junta tendrán amplias facultades, podrán solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades o instituciones que se ocupen de problemas económicos; practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento; revisar los libros y documentos de la empresa y examinar a las partes y las personas, relacionadas con los trabajadores o con la misma empresa (artículo 909 de la Ley Federal del Trabajo).

El dictamen de los peritos deberá contener: los hechos y causas que dieron origen al conflicto; la relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores; los salarios medios que se paguen en la empresa o establecimiento de la misma rama de la industria y las condiciones generales de

trabajo que rijan en ellos; las condiciones económicas de la empresa o establecimiento; la condición general de la industria de que forme parte la empresa; los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional (artículo 910 de la Ley Federal del Trabajo).

De el dictamen se entregará una copia a las partes, para que en un plazo de setenta y dos horas formulen las observaciones que crean convenientes, podrán inclusive ofrecer pruebas dirigidas a comprobar la falsedad de las consideraciones del dictamen; la Junta citará a una audiencia para que los peritos contesten las preguntas que les formularán las partes (artículos 911 y 912 de la Ley Federal del Trabajo).

Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos por escrito; transcurrido el término, formulados o no los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción dentro de los quince días siguientes formularán un dictamen con un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes; del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes y de los alegatos. Además contendrá la enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta y señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto (artículo 916 de la Ley Federal del Trabajo).

Por último el artículo 919 de la Ley señala que:

"La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones, en su resolución podrán aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes".

4.8. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes. En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamo, que desde luego deberá ser por escrito, y en el cual se deberá manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Etaa de prehuelga.

Debe tener como misión fundamental conciliar a las partes, y para ello deberá llevarse una audiencia de advenimiento. Durante este período, el patrón se considerará depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de un probable recuento.

En la audiencia de conciliación, deberá señalarse si así resulta necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores, a fin de evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

El período de prehuelga debe tener un término mínimo de duración y un término máximo. Este período es de seis días como mínimo, cuando se trata de empresas privadas, y de diez días cuando se trata de empresas de servicios públicos.

Etaa de huelga estallada.

Se inicia en el preciso instante de la suspensión de labores.

En dicho período se ofrecen las pruebas pendientes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la negociación emplazante cumple el requisito democrático de mayoría.

Terminación.

El maestro Mario de la Cueva nos señala lo que se entiende por terminación de la huelga:

"que es el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelva de fondo el conflicto."³⁸

El artículo 469 señala: La huelga terminará por:

"I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones"

Este acuerdo deberá ser suscrito por la mayoría de los huelguistas, a través del Comité de Huelga.

Este debiera ser el medio idóneo para la solución de los conflictos de huelga. En el período de prehuelga, debería intensificarse el acuerdo conciliatorio entre el capital y el trabajo.

"II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los obreros."

La huelga como instrumento de presión tiene precisamente este objetivo, crear un ambiente de tensión, para que el patrón acceda a las solicitudes de los trabajadores.

"III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes."

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. Tomo II, p. 666.

En el origen de esta forma de determinación de la huelga, se encuentra un acto bilateral de voluntad, misma que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria, la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores como del empresario.

El problema de todo árbitro privado es que no dispone de medios legales ni físicos, para hacer ejecutar su fallo.

"IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión."

Esta es la forma más común mediante la que se termina la huelga, aunque no siempre es favorable a los trabajadores.

Dentro del procedimiento de huelga, existe una tendencia de las Juntas de declarar inexistentes las huelgas, terminando así con el conflicto de huelga, muchas veces de manera arbitraria.

CAPÍTULO QUINTO

LA JUSTICIA LABORAL

5.1. CONCEPTO DE JUSTICIA

Sobre el concepto de justicia Ulpiano señala lo siguiente:

"Justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo. Esta definición contempla la justicia como una virtud moral, la cual, sin embargo, para ser realizada supone un discernimiento acerca de lo que es suyo de cada quien."³⁹

Por otra parte Rafael de Pina sobre este concepto señala lo siguiente:

"Disposición de la voluntad del hombre dirigida al reconocimiento de lo que a cada cual es debido o le corresponde según el criterio inspirador del sistema de normas establecido para asegurar la pacífica convivencia dentro de un grupo social más o menos amplio."⁴⁰

Para Justiniano es:

"Supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo."⁴¹

La justicia es el criterio práctico que expresa la armonía e igualdad postuladas por el orden ontológico, en cuanto éste se refiere al hombre. Criterio práctico, porque se trata de un conocimiento destinado a dirigir la acción. Que

³⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Edit. Porrúa, S.A., México, 1998, p. 1904.

⁴⁰ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. *Diccionario de Derecho*, Edit. Porrúa, S.A., México, 2001, p. 3-44.

⁴¹ Cfr. CABANALLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Elemental*, Edit. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1998, p. 222.

expresa una armonía e igualdad: ya que si se considera al hombre individualmente, la justicia establece una jerarquía entre las distintas potencias o facultades del alma.

El derecho es la ciencia que tiene como objeto discernir lo justo de lo injusto. Le interesan por tanto, no la justicia como virtud moral o de la voluntad, sino los criterios conforme a los cuales es posible realizar ese discernimiento.

La discusión acerca de si la justicia es o no el fin propio del derecho, en el fondo, se reduce a la discusión acerca de si es posible contar con criterios objetivos, independientes de la voluntad del legislador o del juez, para conocer lo que es justo e injusto en situaciones concretas, o dicho de otro modo, lo que es suyo de cada una de las partes relacionadas en determinada situación.

García Máynez comenta:

"... la justicia consiste en dar un tratamiento igual a los iguales, y tratamiento desigual a los desiguales. Reconoce que en todos los hombres hay una igualdad esencial, por lo que, por justicia, todos tendrían iguales derechos en tanto seres humanos. Pero admite que hay además múltiples elementos que distinguen a unos hombres de otros, y desde este punto de vista, corresponden a los hombres tratamientos desiguales."⁴²

De todos los hombres puede afirmarse que son iguales (al menos en esencia) y que son también desiguales. El saber si en determinada relación se ha de dar a las personas relacionadas trato de iguales o de desiguales, depende de un juicio de valor en que se aprecie si las desigualdades existentes entre ellos son jurídicamente relevantes.

A la equiparación de justicia con la igualdad agrega Radbruch otro concepto:

⁴² GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Filosofía del Derecho*, Edit. Porrúa, México 1999.

"La idea de justicia es una idea formal. No da respuesta a dos preguntas, sino que las presupone más bien como no contestadas. Supone trato igual para los iguales y trato desigual para los desiguales, con arreglo a la misma pauta, pero sin que pueda decirse 1) a quién debe considerarse igual y a quién desigual, ni 2) cómo han de ser tratados los iguales y los desiguales."⁴³

Este autor, señala que la justicia es función del legislador y no del juez, por que la justicia se puede determinar por la ley, es decir, que esta ley sea igual para todos los considerados iguales, por la generalidad.

Sobre la justicia Hans Kelsen comenta lo siguiente:

" Verdaderamente no sé, ni puedo afirmar que es la Justicia; la Justicia absoluta que la humanidad ansia alcanzar. Sólo puedo estar de acuerdo en que existe una justicia relativa y puedo afirmar que es la justicia para mí. Dado que la ciencia es mi profesión, y por lo tanto, lo más importante en mi vida, la justicia para mí, se da en aquel orden social bajo cuya protección puede progresar la búsqueda de la verdad: Mi justicia, en definitiva, es la de la libertad, la paz ; la justicia de la democracia, la de la tolerancia"⁴⁴

En este orden de ideas la justicia para Kelsen, radica en la libertad de uno mismo como ser humano y como ente social, toda vez que el ser humano se desenvuelve dentro de una sociedad en la que se deben o se buscan salvaguardar determinados intereses, que son aquellos que en conjunto la misma sociedad considera como valiosos y dignos de ser protegidos, de esta manera es que surgen las leyes como órganos de control.

El contenido de la ley, deber estar basado en la moral de la sociedad en que se vive, para que esta satisfaga completamente a todas las personas, con esto habrá una certeza y una seguridad jurídica.

⁴³ Kurczyn Villalobos, Patricia. op. cit. *Procuración de Justicia Laboral*, Néstor, de Buen Lozano, p. 243.

⁴⁴ KELSEN, Hans. *¿Qué es justicia?*, Edit. Ariel Barcelona. Barcelona. España. 1982. p. 63.

Ahora bien, es importante señalar que dentro del concepto de justicia la equidad juega un papel importantísimo en la aplicación del derecho; exige una particular prudencia en los jueces y encargados en general de interpretar la ley y de aplicarla. Esa prudencia que se requiere en quienes deben ejecutar órdenes, en este caso las órdenes o mandatos contenidos en la ley, prudencia que consiste en obedecer inteligentemente.

Así pues, la equidad es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, tomando en cuenta todas las circunstancias particulares del mismo, con miras a asegurar que el espíritu del derecho, sus fines esenciales y sus principios supremos, prevalezcan sobre las exigencias de la técnica jurídica.

5.2. TIPOS DE JUSTICIA

La justicia general o legal exige que todos y cada uno de los miembros de la comunidad, ordenen adecuadamente su conducta al bien común. Esta especie de la justicia prescribe (imperata) como debidos al bien común, los actos de varias virtudes impuestas a los ciudadanos, o por alguna ley positiva de la comunidad, o por su conexión necesaria con el bien común. Rige, pues, tanto los deberes de los ciudadanos frente a la autoridad como representante de la comunidad, como los deberes de los propios gobernantes, dado que también ellos están obligados a actuar de acuerdo con las exigencias del bien común.

El sujeto titular del derecho, el sujeto activo en las relaciones que rige la justicia general o legal, es siempre la comunidad como persona jurídica colectiva, y el sujeto pasivo u obligado, es el individuo, ya se le considere en su calidad de ciudadano o de gobernante.

La justicia distributiva, como su nombre lo indica, regula la participación que corresponde a cada uno de los miembros de la sociedad en el bien común, asigna el bien común distribuido, así como las tareas o cargas con que los

particulares deben contribuir. Tiene por objeto directo los bienes comunes que hay que repartir. Y como no todos los particulares son iguales ni contribuyen en la misma proporción al bien común, el criterio es racional. En este caso, la relación considerada por la justicia general, se invierte: ya que el sujeto activo, el sujeto titular del derecho para la justicia distributiva es siempre la persona individual, mientras que el sujeto pasivo u obligado, es en este caso la autoridad política como representante de la comunidad.

"Esto significa que la misma relación está regida por la justicia general y por la distributiva —que es una especie de la justicia particular—, según que en ella se considere como sujeto del deber a los particulares, o a la comunidad como persona moral respectivamente. Un ejemplo servirá para aclarar este punto. El impuesto es una carga establecida para el sostenimiento de la organización del Estado y de los servicios públicos, que se traducen en un bien común distribuido: de ahí que todos los miembros de la comunidad estén obligados a pagar proporcionalmente los impuestos; pero esta relación que se establece entre los particulares y la comunidad por razón del impuesto, puede ser contemplada, ya sea desde el punto de vista del derecho que la comunidad tiende a exigir a cada uno de los particulares su aportación proporcional (caso de la justicia distributiva)."⁴⁵

La justicia conmutativa, como su nombre lo indica, rige las operaciones de cambio, —conmutar significa cambiar—, y en general todas las relaciones en que se comparan objetos, prescindiendo, por decirlo así, de las personas, ya que debemos considerarlas colocadas en el mismo plano, sobre un pie de igualdad, no hay razón para tomar en cuenta sus diferencias individuales.

En este caso la idea de igualdad implícita en la noción de justicia, se aplica rigurosamente bajo la forma de una ecuación aritmética, en la que se comparan dos términos. La justicia conmutativa exige la equivalencia entre la prestación y la contraprestación, entre el delito y la pena. Si se dice que se prescinde

⁴⁵ PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael. *Lecciones de Filosofía del Derecho*. Edit. Jus, México, 1954. p. 223.

de las personas, es porque el carácter de esas personas en nada influye para determinar la equivalencia entre los objetos de la comparación, no porque desconozca que jamás se dan relaciones jurídicas entre personas.

Realmente lo que importa comparar de acuerdo con el criterio de la justicia conmutativa, son los objetos del cambio o, en su caso, la infracción y la sanción; se trata de una equivalencia en que sólo se contemplan dos términos, mientras que en la justicia distributiva la ecuación es geométrica comprende cuatro términos, ya que se atiende a los objetos de la relación y a la calidad de las personas.

Es que en la justicia general y la justicia distributiva rigen relaciones que se pueden llamar de integración y de subordinación, relaciones que se dan entre personas que no están colocadas en el mismo plano; pues la persona jurídica colectiva que es la comunidad vale como un todo respecto de sus partes, en este caso los particulares.

La justicia social, por su parte, significa el principio de armonía en la vida de relación. Coordina las acciones de los hombres entre sí como partes del todo que es la sociedad civil, a la vez que ordena tales acciones al bien común, e integra de este modo el orden humano. Y como la sociedad civil comprende un gran número de formas de asociaciones intermedias tales como: familia, Municipio, asociación profesional o de trabajo, sociedades utilitarias mercantiles y civiles, etc., la misma justicia social establece la jerarquía de los fines perseguidos por estas sociedades, con miras a asegurar el bien común de la especie humana.

La justicia individual ordena los actos de los hombres al bien personal, la justicia social ordena sus acciones al bien común.

"Cada uno de nuestros actos, dice Santo Tomás, aun aquellos que tienen por objeto nuestro bien, el más personal, puede ser puesto en relación con el bien

común; tiene un alcance social. Puede y debe ser realizado en vista del bien común, al mismo tiempo que en vista de nuestro bien propio; y es bajo esta condición como el acto adquiere todo su valor moral, ya que satisface a la virtud particular que lo rige, y a la justicia social."⁴⁶

Otra clasificación que da Rojina Villegas sobre los tipos de justicia es la siguiente:

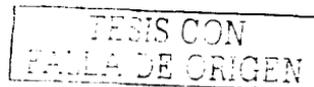
- a) Justicia de Relación.
- b) Justicia Compulsiva.
- c) Justicia Premial.
- d) Justicia Judicial.
- e) Justicia Social.
- f) Justicia Legal.

Justicia de Relación.- La primera parte del postulado

Justicia Compulsiva.- Esta se refiere a la conducta jurídica lícita, que articula en facultades y deberes las formas de vida intersubjetiva que realicen los valores jurídicos, en tanto que a la justicia compulsiva la destina a la conducta jurídica lícita, es decir; a las formas de vida intersubjetiva que violan o niegan los valores jurídicos, o sea, que contradice a la propia justicia, la seguridad jurídica, el bien común y el orden público.

Justicia Premial.- Señala que es igualmente injusto dejar de sancionar al delito como omitir premiar un acto laudable o meritorio. Lo importante en este caso determinar qué tipo de actos deben estimarse meritorios a grado tal de merecer ser reconocidos, pero además, recompensados.

⁴⁶ AQUINO, Santo Tomás. *Suma Teológica*, Edit. Porrúa, S.A., México, 1986, p. 30.



Justicia Judicial.- No se trata de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas por parte del juez, ya que esto implica cumplir el derecho y aplicar las diferentes manifestaciones de la justicia, ya sea de relación, compulsiva, premial o social.

La justicia judicial es la justicia del caso concreto, lo específico del acto de justicia, es decir, la equidad, pero solamente cuando el caso no está expresamente previsto en la ley y el juzgador debe integrar el derecho antes las lagunas legales para resolver un caso específico.

Justicia Social.- La justicia social tiene como fin inmediato lograr una distribución equitativa de la riqueza entre las diferentes clases sociales y un trato humano en las relaciones entre los hombres y por virtud del trabajo.

Justicia Legal.- No es la justicia de la ley a secas, sino la que deriva de la validez inminente y la cohesión interna del sistema legislativo.

5.3. CARACTERÍSTICAS DE LA JUSTICIA LABORAL

La justicia laboral hoy en día es uno de los temas más importantes dentro del derecho laboral, debido a los cambios laborales que se han ido presentando en nuestro país, que si bien es cierto, dichos cambios no han sido regulados en nuestra legislación laboral, se han presentado de facto.

Ahora bien, es importante señalar que debido a todos estos cambios en materia laboral en lo que respecta a la contratación del personal ha cambiado y que nuestra legislación laboral no ha sufrido ningún cambio, y por lo que respecta a la justicia sería importante adecuar la legislación a las circunstancias reales para ejercitar una justicia equitativa entre el trabajador y el patrón.

La justicia laboral debe consistir también en las reivindicaciones salariales, prestaciones sociales, de salud, capacitación, para elevar el nivel de vida de los trabajadores mexicanos, que día con día el poder adquisitivo del salario ha disminuido.

"Las relaciones laborales, y por consiguiente el Derecho del Trabajo, tienen que adecuarse a esa exigencia de modernidad, contribuyendo a ser más eficiente la producción, pero en el contexto de justicia social, pues de otro modo, en lugar de significar la productividad un factor de progreso, implicaría un retroceso a las luchas sociales generadas en el siglo XIX y un peligro para la paz social."⁴⁷

Es importante que dentro de la justicia laboral, se contemplen los derechos laborales como son: el derecho de la sindicalización, de huelga y de contratación colectiva, tender a la concertación como forma armónica de resolver los conflictos labores; y dentro de ella, una mayor comunicación entre las empresas y los sindicatos, para tratar con equidad a los trabajadores.

Es importante que dentro de todos estos cambios que están sucediendo en la actualidad, las empresas, los sindicatos y los trabajadores, hagan los ajustes necesarios para que logren acuerdos favorables que beneficien a estos sectores, y evitar de esta manera juicios costosos, huelgas en las cuales a veces los más perjudicados son los trabajadores, y por otra parte evitar que las empresas terminen por cerrar o por irse a otro país.

En nuestro país, la administración de la justicia de los trabajadores, se encuentra a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Procuradurías del Trabajo Federal o Estatal. La administración del trabajo es el conjunto de actividades de la administración pública relacionadas con la política nacional en materia laboral que ejerce y vigila el cumplimiento de las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones relacionadas con el trabajo.

⁴⁷ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *La Modernidad Laboral*. Edit. Esfinge. México, 2000, p. 103.

Las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social están contempladas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y son las siguientes:

1.- En materia de trabajo:

- a) Vigilar y aplicar las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo;
- b) Procurar el equilibrio entre los factores de la producción;
- c) Formular proyectos de ley, decretos, reglamentos y acuerdos del Presidente de la República en los asuntos de su competencia;
- d) Formular y analizar las estadísticas generales en materia del trabajo;
- e) Preparar los manuales de organización e instrumentos de apoyo administrativo y mantenerlos actualizados;
- f) Participar en las reuniones ministeriales en las que se traten asuntos de su competencia, así como en las comisiones intersecretariales, transitorias y permanentes, cuando lo disponga el jefe del Poder Ejecutivo; y
- g) Controlar y vigilar el funcionamiento de los organismos paraestatales; en especial, de las empresas y fideicomisos de su competencia.

2.- En materia de previsión social:

- a) Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales;
- b) Intervenir en los asuntos relacionados con la seguridad social; y
- c) Tener el control administrativo de los organismos descentralizados de la administración pública federal que le han sido subordinados y de aquellos de los que forma parte o en los que el secretario del Trabajo integre los respectivos consejos de administración en los términos estatutarios de cada uno de ellos.

3.- En lo que se refiere a las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

- a) Mantener el control administrativo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de las juntas especiales del orden federal y de las Juntas de

Conciliación Federales en los siguientes ramos:

- I) distribución presupuestal;
- II) nombramiento de funcionarios y personal de apoyo —el presidente de la junta es nombrado directa por el Presidente de la República—;
- III) cambios de adscripción tanto de funcionarios como del personal; y
- IV) creación y supresión de dependencias administrativas que realicen labores auxiliares.

Ahora bien, cabe señalar que a la Secretaría del Trabajo y a los gobiernos de los estados, así como al Gobierno del Distrito Federal, corresponde la organización de sus respectivas procuradurías del trabajo. Las Procuradurías del Trabajo están encargadas de la defensa gratuita de los trabajadores en la reivindicación de sus derechos y la protección de sus intereses económicos.

En el caso de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene dentro de su ámbito las siguientes facultades:

- a) representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por éstos en todos los conflictos, individuales o colectivos, que se relacionen con el trabajo o se deriven de la aplicación de los contratos de trabajo, leyes o reglamentos sobre la materia;
- b) resolver las consultas jurídicas que les sean planteadas y, en su caso, representarlos ante las autoridades del trabajo en todas las cuestiones que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o que se deriven de dichas relaciones;
- c) prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales. Para cumplir con esta función se realizarán todas las instancias legales que procedan, se interpondrán los recursos necesarios y se efectuarán los trámites indispensables tendientes a respetar el derecho de los trabajadores;
- d) denunciar, en la esfera administrativa o judicial, la falta o retención del pago de salarios o reparto de utilidades, interponiendo igualmente en estos casos las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar tal omisión;

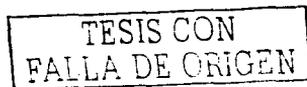
- e) denunciar, ante el pleno de las juntas, las contradicciones en que hayan incurrido las juntas especiales al pronunciar sus laudos, exhortando a unificar el sentido de tales decisiones a fin de que exista congruencia en las mismas;
- f) denunciar el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir justicia laboral, para obligarlos al cumplimiento de las normas jurídicas, y
- g) proponer a las partes involucradas en conflictos o controversias que sean de su incumbencia, soluciones amistosas para el arreglo de unos u otras, haciendo constar dichos arreglos en actas autorizadas que tendrán pleno valor probatorio.

La administración de la justicia labora, tal y como está contemplada en la legislación mexicana, en principio, nos mostraría la existencia de un ordenamiento jurídico consolidado con objetivos bien determinados. No obstante estas apreciaciones, es necesario mencionar que la eficacia de la norma jurídica deja mucho que desear. Por lo considero que quizá la administración de justicia laboral debería desempeñar una función promocional.

Ahora bien, los tres principios de la justicia laboral que plantea Rafael Santoyo Velasco, son:

"... fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos; por persistir rezagos e insuficiencias, fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial, de donde derivan el impulso a la conciliación, robustecer la autonomía funcional de los órganos de impartición de justicia con prevalencia de su integración tripartita e implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral; el tercer principio consiste en ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita que prestan las procuradurías de la defensa del trabajo."⁴⁸

⁴⁸ SANTOYO VELASCO, Rafael. *Justicia del Trabajo*, Edit. Trillas, México, 2001, p. 85.



CAPÍTULO SEXTO

LA JUSTICIA LABORAL Y PROPUESTA DE CREACIÓN DE TRIBUNALES DEL TRABAJO

6.1. VENTAJAS DE LA CREACIÓN DE ESTE TRIBUNAL

La creación de un Tribunal Superior Federal del Trabajo y de Juzgados del Trabajo traería numerosas ventajas que beneficiarían directamente al trabajador e indirectamente a toda la sociedad; al respecto sólo mencionaré algunos de los beneficios más importantes y que se podrán observar a corto y mediano plazo:

Con la creación de un Tribunal Superior Federal del Trabajo y de juzgados habrá una mejor distribución de las funciones, por que se dejará a las Salas y Juzgados todo lo relacionado con la aplicación del derecho, y a la Secretaría General de Acuerdos y de Registro todos los tramites administrativos relacionados con el registro de reglamentos interiores de trabajo, contratos colectivos y de sindicatos. Con lo anterior la impartición de justicia será en menor tiempo y de mejor calidad en beneficio del trabajador.

Se acabará con la intromisión del ejecutivo, en virtud de que el Tribunal Superior Federal del Trabajo dejará de depender de los Ejecutivos Locales y Federal; asimismo disminuirá la centralización que ejerce los ejecutivos en las Juntas Locales o Federales, toda vez que los miembros de los Juzgados ya no dependerán del gobierno.

La dependencia económica en que actualmente se encuentran las Juntas hacia el Poder Ejecutivo, terminaría con la creación de un Tribunal Superior Federal del Trabajo y de los Juzgados, porque este Tribunal dependerá del Poder Judicial Federal; así mismo contará con un presupuesto que le asignaría directamente el citado poder.

Se creará una carrera judicial del trabajo, a través del concurso de oposición se otorgaran las plazas vacantes; la estabilidad en el trabajo estará debidamente reglamentada, acabando esto, con la dependencia moral de que son objeto actualmente el representante del gobierno, los auxiliares y demás personal de las Juntas, los cuales pueden ser cesados a placer del ejecutivo.

Se impedirá que personas no peritos en derecho se encuentren en la estructura de los Juzgados, ya sea como representantes, actuarios, abogados patronos, defensores, etc., toda vez que las plazas se otorgarán al personal que reúna los requisitos y apruebe el examen de oposición.

La intromisión del Poder Ejecutivo en estos sistemas es tal, que los representantes no pueden tomar decisiones imparciales, de alguna manera siempre se inclina la balanza en favor de algún interés, casi siempre gubernamental, sin tomar en cuenta que todos los Estados cuentan con un Secretaría o Departamento del Trabajo que también interfiere. (si se inclina la balanza de la justicia a favor de los trabajadores, no habría ningún problema, por supuesto, que cualquier favoritismo que se haga a las partes no deja de ser injusto).

Ahora bien, de lo antes expuesto considero que la creación de juzgados de lo laboral, también comprende un acto de justicia social para los trabajadores, toda vez que en la actualidad las juntas locales o federales, se encuentran muchos vicios, corrupción, los procesos son muy lentos y con ello se crea una incredulidad del trabajador o del patrón, acerca de la justicia laboral.

6.2. TRIBUNAL SUPERIOR FEDERAL EN MATERIA DEL TRABAJO

Para que el Tribunal Superior Federal del Trabajo pueda ser creado, es necesario reformar el artículo 123 Constitucional en sus fracciones XVIII, XIX, XX, XXI, y XXI, con el fin de darle competencia al Tribunal, para conocer de cualquier controversia relacionada con la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sin importar

la materia. La creación de un Tribunal Superior del Trabajo, no implicaría el aumento en el presupuesto federal, en virtud de que el presupuesto que actualmente se destina para el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales, se destinaría para crear un Tribunal Superior Federal del Trabajo y sus respectivas Salas y Juzgado, asimismo las instalaciones de las Juntas Locales y Federales servirían para el funcionamiento de las Salas y Juzgados del Trabajo.

Lo ideal sería que ese Tribunal Superior Federal del Trabajo, tuviera competencia por materia para conocer de todos los conflictos de trabajo, en donde se encontrara involucrado un trabajador, en el entendido que el trabajador es toda persona física que presta a otra física o jurídica (llámese Sociedad Anónima, Sociedad Cooperativa, Estado, Municipio, Organismo Público Descentralizado entre otros), un trabajo personal subordinado, sin importar que no se encuentren regidos por la Ley Federal del Trabajo.

Resulta del todo injusto que en un país como el nuestro en donde existen; una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Juntas Especiales en la Federal de Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; y Tribunales encargados de resolver las controversias entre los gobiernos locales y sus trabajadores o entre los municipios y sus trabajadores, existan trabajadores que no tengan instancias para resolver sus conflictos laborales, teniendo que acudir a Tribunales Administrativos en busca de justicia.

En este sentido el Doctor José Dávalos manifiesta lo siguiente:

"la disparidad de derechos se minimiza ante una realidad más preocupante la existencia de un submundo laboral del cual forman parte varios grupos de trabajadores, que en su conjunto integran un número bastante considerable, que

se encuentran al margen de los beneficios de la declaración de los derechos sociales."⁴⁹

En este orden de ideas el maestro José Dávalos, realiza una clasificación de trabajadores que el llama "marginados", como son los trabajadores cooperativistas, los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, el personal de las fuerzas armadas, el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, trabajadores de confianza, personal del servicio exterior mexicano, entre otros.

A. INTEGRACIÓN

El Tribunal Superior Federal del Trabajo dependerá del Poder Judicial de la Federación, funcionará en Pleno o en Salas Superiores.

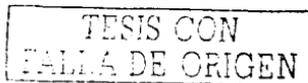
El Tribunal Superior Federal del Trabajo se integrará con:

1. El Pleno.
2. Dos Salas Superiores.
3. Salas Centrales y Regionales.
4. Juzgados del Trabajo.
5. Secretaría General de Acuerdos y de Registro de Reglamentos Interiores de Trabajo, de Contratos Colectivos de Trabajo y Sindicatos.
6. La Judicatura del Trabajo.

B. COMPETENCIA

El Pleno se integrará con once Magistrados, eligiéndose el Presidente del Tribunal Superior Federal del Trabajo de entre los integrantes de las Salas

⁴⁹ DÁVALOS, José. *Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados*, México Edit. Porrúa, 1998, p. 65.



Superiores, pero una vez elegido no integrará Sala. El Pleno fijará la competencia por territorio de las Salas Superiores, Centrales o Regionales y de los Juzgados del Trabajo.

Las Salas Superiores se compondrán de cinco magistrados cada una resolverán las competencias por territorio que se presenten entre dos Salas Centrales o Regionales.

Serán competentes para conocer del recurso de apelación interpuesto en contra de las sentencias de las Salas Centrales o Regionales, cuando éstas hayan conocido del procedimiento de imputabilidad o inimputabilidad de la huelga al patrón o de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

En el mismo sentido, también conocerá de las quejas que se interpongan contra los integrantes de las Salas Centrales o Regionales, dictando las correcciones disciplinarias que sean necesarias.

Las Salas Centrales y Regionales se compondrán de tres Magistrados; de los Secretarios de Acuerdos que sean necesarios, Actuarios y demás personal que sea necesario para su funcionamiento.

Las Salas Centrales y Regionales serán competentes para conocer y resolver en primera instancia, de todos los conflictos colectivos de naturaleza económica y procedimiento de huelga cuando los trabajadores decidan someter el conflicto a las Salas, con el fin de que declare la imputabilidad o inimputabilidad de la huelga al patrón.

La competencia será para todas las ramas de la industria y de las actividades regidas por la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con la jurisdicción territorial que les asigne el Pleno.

Serán competentes para resolver las competencias por territorio que se presenten entre los Juzgados del Trabajo de su jurisdicción; conocerán, en segunda instancia, del recurso de apelación que se interponga en contra de la sentencia de los Jueces del Trabajo de su Jurisdicción, pudiendo confirmar, modificar o dictar una nueva sentencia.

El Tribunal Superior Federal del Trabajo contará con una Secretaría General de Acuerdos y de Registro, que tendrá competencia para el depósito de todos los reglamentos interiores de trabajo, de contratos colectivos y de sindicatos, de conformidad con la jurisdicción que les asigne el Pleno.

Los sindicatos interesados en el registro, deberán presentar copia autorizada de la asamblea constitutiva; una lista con el nombre, número, domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de las empresas en los que se presten los servicios; copia de los estatutos y copia autorizada de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría General de Acuerdos y de Registro, produciría efectos ante todas las autoridades.

Además de realizar todos los demás trámites administrativos que competen al Tribunal.

La Judicatura del Trabajo se encargará de realizar todo el procedimiento de admisión; ingreso y demás trámites relacionados con la carrera del trabajo, asimismo vigilará el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo por parte de los integrantes del Tribunal.

C. RECURSO DE APELACIÓN

La actual Ley Federal del Trabajo no cuenta con ningún recurso que pueda ser interpuesto en contra de los actos de las Juntas, motivo por el cual se propone la creación de un recurso de apelación que pueda dar a las partes la oportunidad de combatir los actos del juez.

El recurso de apelación deberá ser presentado ante el juez que dictó la sentencia, es decir, el que conoció del procedimiento laboral, en un término de cinco días hábiles después de que surta efectos la notificación de la sentencia.

La apelación deberá presentarse por escrito, sin sujeción de forma determinada, pero deberá contener los agravios que se le causaron a la parte perjudicada, durante el desarrollo del procedimiento o en el momento de dictarse la sentencia.

Las Salas Superiores, Centrales o Regionales correspondientes resolverán el recurso de apelación en un plazo de 10 días hábiles por las primeras 200 fojas del expediente y un día más por cada cien de exceso. La apelación sólo podrá interponerse contra la sentencia definitiva del Juez del Trabajo o de las Salas Centrales o Regionales, por violaciones a las normas del procedimiento durante el desarrollo del mismo o por violaciones cometidas por el juez al momento de dictar sentencia.

Contra las resoluciones dictas por la Sala, resolviendo el procedimiento de segunda instancia no habrá recurso.

Contra las sentencias de los Jueces del Trabajo y de las Salas Centrales o Regionales en los asuntos colectivos de naturaleza económica o en el procedimiento de imputabilidad o inimputabilidad de la huelga al patrón, procede el recurso de apelación.

Este recurso de apelación deberá ser resuelto en breve tiempo, para no retardar la resolución del procedimiento laboral en perjuicio del trabajador.

6.3. JUZGADO EN MATERIA DEL TRABAJO

Los Juzgado del Trabajo se integrarán con un Juez y el personal jurídico y administrativo que sea necesario, tendrán competencia para conocer y resolver todos los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que se susciten en su jurisdicción, de todas las ramas de la industria y de las actividades empresariales que se rijan por la Ley Federa del Trabajo.

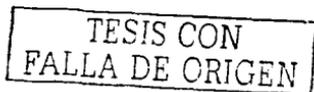
También serán competentes para tramitar el procedimiento de huelga hasta la declaración de existencia o inexistencia de la misma, pero si los trabajadores someten el conflicto a las Salas, el Juzgado del Trabajo remitirá el expediente a la Sala Central o Regional correspondiente.

Las resoluciones que emitan los jueces del trabajo serán sentencias.

Con relación a la creación de juzgados en materia del trabajo, el maestro Néstor de Buen opina:

"Parecería adecuado encontrar un nuevo camino para la justicia laboral. En términos generales y de acuerdo a otras experiencias (España, por ejemplo), sería adecuado establecer jueces de lo social. En principio no habría inconvenientes (aunque tampoco serviría de mucho) que fueran acompañados de representantes sectoriales, siempre y cuando no tuvieran capacidad de resolver aunque sí de participar en los procesos, a la manera actual. Estos jueces formarían parte del Poder Judicial para romper sus ataduras con el Poder Ejecutivo.⁵⁰

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo II*, Op. Cit. p. 100.



La dependencia de las Juntas al Poder Ejecutivo, maniatada a la justicia laboral, quitándole la independencia que debe caracterizar a la impartición de justicia, no hay que olvidar que la dependencia es de todos los órdenes: económica, disciplinaria, psicológica, moral, etc.

El personal de las Juntas es contratado como trabajador de confianza por medio de un nombramiento que cualquier superior puede dejar sin efecto en el momento que le plazca, aduciendo "necesidades del servicio", por lo anteriormente expuesto, se propone la creación de un Tribunal Superior Federal del Trabajo, con jueces de carrera al frente, con toda seguridad jurídica que el desempeño de este trabajo requiera independencia del Poder Ejecutivo y por consiguiente la independencia económica.

6.4. LOS PRINCIPIOS LABORALES QUE DEBEN TENER ESTOS TRIBUNALES

CONCILIACIÓN

Al abordar este tema, el primer planteamiento que se debe hacer apunta a saber qué debe entenderse por conciliación, así como las características que la misma debe revestir en su aplicación en el proceso laboral.

Sobre este término, el Diccionario Jurídico Mexicano vierte el siguiente concepto:

"Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas."⁵¹

⁵¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. *Diccionario Jurídico Mexicano*, Edit. Porrúa, S.A., México, 1998, p. 568

Se puede decir que la conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

En la actualidad, es considerada dentro de la teoría general del proceso como una de las formas autocompositivas que, debido a su efectividad en algunas ramas del derecho, como el derecho procesal del trabajo, se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos. Al reconocer tal calidad y efectividad, el legislador mexicano la ha establecido en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Pero señalar su fundamentación jurídica no debe bastarnos. Se trata de analizar un poco su naturaleza y de justificar el porqué de su inclusión dentro de las legislaciones procesales laborales, ya que en ocasiones, como se ha visto, se ha llegado a negar la conciliación su carácter de fórmula para impartir justicia.

Ahora se pueden señalar los requisitos de la conciliación laboral como los siguientes:

- a) La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
- b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de la reclamación.
- c) La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.
- d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e) Debe ser celebrada ante autoridad competente.
- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.

La obligatoriedad que debe guardar la conciliación en el derecho procesal del trabajo, en nuestro país, se desprende del artículo 875 de la Ley, que expresamente determina que la audiencia inicial del proceso consta de tres etapas. Al referirse a cada una de ellas ubica primeramente a la conciliación, porque a través de ella se busca adherir a las partes mediante la celebración de un convenio que permita conservar, dentro de la justicia social, el equilibrio entre los factores de producción.

La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamo.

Esto se justifica, sencillamente porque su propósito es el de evitar, en lo posible, los reclamos laborales. Si se toma en cuenta que en esa parte procedimental no se requiere que se les otorgue a las partes oportunidad probatoria alguna, ya que el avenimiento debe surgir de la aprobación por las partes de alguna de las fórmulas planteadas por ellas mismas o por el tribunal, es el mismo sistema el que posibilita que se lleve a cabo, aun sin haberse planteado la litis del problema.

La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.

Si bien ya dejamos sentado que la conciliación debe proponerse antes de que la demanda sea presentada, el hecho de ninguna forma impide que el tribunal pueda intentar la conciliación en cualquier otro momento del desarrollo del proceso.

Debe expresar la libre voluntad de las partes.

Aunque no es posible concebir ninguna conciliación que se hiciera llamar como tal, sin la aceptación del convenio por alguna de las partes, o bien por las dos si hubiere sido obtenida de una forma obligada por el Tribunal.

La conciliación debe ser celebrada ante autoridad competente.

Tal como lo previene el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, será la autoridad quien, en todo caso, propondrá las bases de conciliación, haciendo ver al patrón y trabajador los inconvenientes que implica persistir en el intento de llevar el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias. También les advertirá sobre las ventajas de abreviar la controversia, si ambas partes ceden un poco en sus pretensiones.

La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzga.

Cuando llega a concretarse un acuerdo entre las partes, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada, por lo que requiere de un especial conocimiento de las normas pertinentes, tanto sustantivas como de procedimiento, a fin de que la conciliación resulte lo más equitativa posible.

El que dicho convenio alcance la calidad de cosa juzgada, tiene la finalidad de garantizar una seguridad jurídica en el proceso; esto es, de que una vez celebrado tal convenio y estando debidamente cumplimentado, no podrá llevarse de nueva cuenta esa misma controversia a los tribunales.

CELERIDAD

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

La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego. De ahí que la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del proceso laboral, no sólo porque éste

estructurado de forma apropiada para lograr esta celeridad, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y expedita. Hay que tomar en cuenta, que la mayoría de las veces lo que se pelea en juicio es tan fundamental para las partes, como lo es la utilidad para el patrón y el salario para el trabajador.

La justicia, considero, debe ser rápida y expedita, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales, así como con el principio económico del tiempo.

“Como puntos fundamentales en la dirección del proceso, pensamos que deben observarse los siguientes: 1. la vigilancia constante del procedimiento, para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, buscando la disminución de plazos y términos que la ley señala, así como la disminución de prórogas, etc., 2. controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de él todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante, 3. vigilar la limitación del debate a los puntos del litigio, 4. asegurar el desarrollo de la etapa probatoria previendo con la debida anterioridad los detalles correspondientes, tales como citas oportunas a testigos, intervenciones en diligencias de peritaje y hasta proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones, 5. vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve, observando los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto como esté en condiciones de fallar.”⁵²

ORALIDAD

Tradicionalmente, el tipo de procedimiento está determinado por el medio de expresión que en él se usa: el elemento oral o escrito.

⁵² BERMÚDEZ CISNEROS. Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*, Edit. Trillas, México, 2001, p. 72.



En el procedimiento oral las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz; asimismo, el laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por el mismo juez o presidente del tribunal que recibió la prueba del juicio; esto es, con el que hubo inmediatización.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de oralidad son: a) el procedimiento de la palabra hablada, b) la intermediación entre el juzgador y las partes.

Por último, el establecimiento de la oralidad en el juicio laboral ha resultado tan sustancioso, que algunas otras ramas procesales vuelve ahora sus ojos hacia las nuevas estructuras procesales que, como la laboral, incluyen a la oralidad como una característica de remodelamiento y efectividad en el orden procesal.

PRINCIPIO INQUISITIVO

En realidad no existen sino dos tipos fundamentales de procedimiento, que responden a dos concepciones distintas del proceso según la posición que en el mismo se asigne al juez y a las partes.

"El sistema dispositivo confiere a las partes el dominio del procedimiento y sus reglas fundamentales son las siguientes: el juez no puede iniciar de oficio el proceso (*nemo iure sine actore*); no puede tener en cuenta hechos ni medios de prueba que no han sido aportados por las partes (principio de presentación: *quod non est in actis non est in mundo*), debe tener por cierto los hechos en que aquéllas estuviesen de acuerdo (*ubi partis sunt concordés nihil ab iudicem*); la sentencia debe ser conforme a lo alegado y aprobado (*secundum allegata et probata*); y el juez no puede condenar a más ni a otra cosa que la pedida en la demanda (*ne eat ultra petita partium*).

Por el contrario, en el sistema inquisitivo el juez debe investigar, sin otra limitación que la impuesta por la ley, la verdad material con prescindencia de la

actividad de las partes (principio de investigación judicial: *de inquirere, averiguar*); no sólo puede el juez iniciar de oficio el proceso, sino que está facultado para buscar los hechos, descubriéndolos a través de los que ya conoce y utilizando cualquier medio tendiente a la averiguación de la verdad.⁵³

El derecho procesal del trabajo, y más concretamente el sistema procesal laboral mexicano, adopta el último de los sistemas mencionados, aunque no en toda su intensidad, ya que si bien la demanda, acto constitutivo del proceso y por consiguiente de la relación procesal, continúa siendo una actividad propia del interesado, también es cierto que la ley faculta, en varios momentos procesales, para que sea el propio tribunal quien, sin que exista instancia de parte, dicte las medidas pertinentes a la prosecución del proceso.

INMEDIACIÓN

La esencia de este principio, debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el Presidente del Tribunal encargado de dirimir el debate y que éste, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso.

El impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, este análisis, en mucho, se basará en la apreciación directa que de estas pruebas se logre a través de la inmediación.

Como se puede apreciar, la inmediación tiene una estrecha vinculación con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y de éstos con el Presidente del Tribunal es directa e inmediata.

⁵³ ALSINA, Hugo. *Fundamento de Derecho Procesal*, Edit. Jurídica, Universitaria, México, 2001, p. 34

Asimismo, el principio de la inmediación está íntimamente vinculado con el de concentración procesal; es decir, que mediante los principios de inmediación se encuentra el juez en un estado de relación directa con las partes, recibiendo personalmente las pruebas, además de que los principios de oralidad y de concentración no resultarían efectivos si no fueran compaginados con el de inmediación. De nada serviría que en un proceso, al que asistieran las partes involucradas, así como los testigos y los peritos, declararan oralmente, pero que no lo hicieran ante la persona que va a resolver su conflicto.

Porque ante todo, debe buscarse que sea el mismo juzgador el que reciba las pruebas y pueda estudiar, en el momento de la recepción, la personalidad, actitudes y lenguaje del que narra, así como la espontaneidad de las partes en las declaraciones vertidas.

CONCENTRACIÓN

Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos.

El principio tiende a acelerar el proceso, al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca la impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible. Es bueno afirmar que, cuanto mejor se cumpla este principio, mayor es la oportunidad que tendrá el juzgador para apreciar los elementos traídos al proceso.

La concentración también forma parte de las características de los derechos procesales de corte moderno, como lo es el derecho procesal del trabajo y, en general, todos los relativos a legislaciones sociales. Consiste de forma más explícita, en reunir en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles,

la totalidad de la tramitación procesal. Con ella se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples, lo que dificulta que los integrantes del tribunal retengan con facilidad en la memoria todos los detalles e incidentes de las audiencias hasta el momento del laudo.

El no observar este principio, volvería frío al proceso laboral, además de hacerlo lento, con lo que se contradice la esencia de la justicia laboral que por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio.

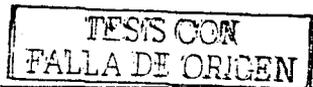
LA CARGA DE LA PRUEBA

A riesgo de presentar incompleto un estudio sobre derecho procesal, no se puede dejar inadvertido un punto decisivo e importante en la doctrina y en la práctica, referente a la carga de la prueba. Por tal motivo, en este capítulo corresponde puntualizar las ideas fundamentales de la teoría de las cargas dentro del derecho procesal y, después de ello orientar el estudio hacia la carga de la prueba.

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio; ejemplo de ello sería la carga de la demanda, la carga del impulso procesal, de la prueba, etc.

Por lo tanto, se considera que la institución de la carga procesal puede sintetizarse de la siguiente manera: en determinados casos, la ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

Ahora bien, sobre este punto la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:



"Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

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

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

LAUDOS EN CONCIENCIA

La palabra laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales.

En el derecho mexicano del trabajo, los laudos poseen una especial característica: se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoyen.

Esta cita nos obliga a analizar esa apreciación de los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos. Dentro de la doctrina jurídica, son clásicos los tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio; ellos son: prueba legal o tasada, prueba libre o sistema mixto.

Prueba Legal o Tasada

La prueba legal, que por cierto tiene aún sus defensores, es un sistema en que el legislador fija reglas de carácter general, y de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

Como se puede apreciar, este sistema constriñe el papel desempeñado por el juez, convirtiéndolo en un acumulador de pruebas rendidas, con el valor probatorio prefijado por la ley, por lo que se le reserva una función muy reducida si se compara con la alta designación de que ha sido objeto. Tal limitación, en el fondo, representa falta de confianza del legislador hacia el juez que tendrá a su cargo la aplicación de la ley, puesto que lo constriñe de tal manera.

Prueba Libre

Este sistema se caracteriza porque el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y, en su caso, convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas.

Al contrario del sistema en la prueba legal, supone capacidad y criterio suficiente en el juzgador, como para valorar un sinnúmero de circunstancias que pueden rodear a la prueba ofrecida y desahogada, hasta llevar a una concepción más clara, que es la verdad judicial buscada en el juicio. Es verdad que el manejo de tal sistema probatorio requiere de un juez con amplios conocimientos, pero a la vez, otorga una mayor flexibilidad, que permite que se puedan probar los más variados hechos, producto de la diversificación de actividades, características de la época moderna.

Aunque es evidente que los modernos sistemas aplicables en el derecho adoptan este sistema de la libre valoración de la prueba, por considerarla más idónea a la finalidad en el juicio.

Sistema Mixto

En la actualidad, la gran mayoría de las codificaciones aplican este sistema. Pero a pesar de los argumentos de positividad que acerca de él se formulan, la realidad es distinta, ya que sin él se aglutinan los principios rectores de la prueba tasada con los sistemas de la libre apreciación de la prueba, la práctica ha permitido que exista esta conjunción, que trae como consecuencia una mayor limitación en su aplicación que la que podría tener un sistema estricto de prueba tasada.

Muchas veces, el juzgador no localiza la liberalidad que el sistema mixto pretende otorgarle, pues en el cuerpo de los mismos artículos se condiciona dicha liberalidad a la observancia de ciertos principios que, en vez de darle flexibilidad, dificultan su aplicación.

Este sistema, caracterizado por la pretensión de limitar los inconvenientes de una aplicación radical del sistema de la prueba libre y los de la prueba tasada o legal, es que han incorporado en su articulado las codificaciones modernas.

Corresponde ahora ubicar el sistema operante en nuestro país con relación a la apreciación de las pruebas en materia laboral. Dicha valoración de la prueba está sujeta a normas un poco excepcionales respecto de los sistemas anotados por principio, se señalará el artículo 841 de la ley en comento.

"Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, si necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

En relación con la verdad sabida, el doctor Néstor de Buen comenta lo siguiente:

"El concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales del trabajo."⁵⁴

Por buena fe guardada se debe entender la correcta intención en todos los actos a realizar.

⁵⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. *op. cit.* p. 134

PROPUESTA DE REFORMAS A LA LEGISLACIÓN.

En lo que respecta a la Constitución se tendría que reformar el artículo 123 en sus fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y XXII, pero sólo en lo que sea necesario para darle competencia al Tribunal Superior Federal del Trabajo.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, sólo requiere de un cambio en los artículos que a continuación se mencionan, con el fin de darle competencia al Tribunal Superior Federal del Trabajo en lugar de las Juntas de Conciliación; artículo 5º, 23, 28, 33, 42, 47, 58, por mencionar algunos, etc.

Los artículos que requiere de una nueva redacción, entre otros son:

Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Secretaría General de Acuerdos y de Registro que corresponda, según la competencia por territorio que le asigne el Pleno.

El contrato surtirá efecto desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 448. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior Federal del Trabajo y de las Solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto al arbitraje de las Salas del Tribunal. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.

Artículo 523. La aplicación de las normas del trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

1. Al Tribunal Superior Federal del Trabajo.
2. A las Salas Superiores.
3. A las Salas Centrales y Regionales.
4. A los Jueces del Trabajo.
5. A la Secretaría General de Acuerdos y de Registro.
6. A la Judicatura del Trabajo.

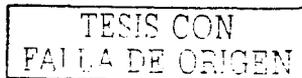
Artículo 604. Corresponde al Tribunal Superior Federal del Trabajo, a las Salas Superiores, Centrales y Regionales y a los Jueces del Trabajo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones o de hechos íntimamente relacionados con ellas, que se encuentren regidos por la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 605. El Tribunal Superior Federal del Trabajo se integrará con dos Salas Superiores; con el número de Salas Centrales y Regionales que permita el presupuesto; con el número de Jueces del Trabajo que sea necesario; con la Secretaría General de Acuerdos y de Registro; y con la Judicatura del Trabajo.

Artículo 606. El Tribunal Superior Federal del trabajo funcionará en Pleno y en dos Salas Superiores

El Pleno se integrará con el total de los magistrados de las Salas Superiores y fijará la competencia por territorio de las Salas Superiores, Centrales o Regionales, de los Juzgados del Trabajo y de la Secretaría General de Acuerdos y de Registro.

Las Salas Superiores se integrarán con cinco magistrados cada una y tendrán competencia para conocer del recurso de apelación interpuesto contra las sentencias de las Salas Centrales o Regionales, dictadas con motivo de los asuntos colectivos de naturaleza económica y de la imputabilidad o inimputabilidad de la



huelga al patrón; asimismo conocerán de los conflictos de competencia por territorio de las Salas Centrales o Regionales entre sí.

Contra las sentencias dictadas por las Salas Superiores, no habrá recurso alguno.

El Presidente del Tribunal se elegirá de entre los integrantes de las Salas Superiores y será el encargado de representar al Tribunal en todos los asuntos de su competencia.

Las Salas Centrales y Regionales se integrarán con tres Jueces del Trabajo, y contra sus resoluciones, ya sea resolviendo un conflicto colectivo de naturaleza económica, o la imputabilidad o inimputabilidad de la huelga al patrón, procede el recurso de apelación ante las Salas Superiores.

Contra las resoluciones que emitan las Salas Centrales o regionales, con motivo del recurso de apelación interpuesta contra los actos de un Juez del trabajo, no habrá recurso alguno.

Las Salas Centrales y Regionales tendrán competencia para conocer, en primera instancia, de todos los conflictos colectivos de naturaleza económica, relacionados con todas las ramas de la industria y demás actividades empresariales que se rijan por la Ley Federal del Trabajo; y de procedimiento de imputabilidad o inimputabilidad de la huelga al patrón, en segunda instancia, del procedimiento de apelación, interpuesto contra las sentencias del Juez del Trabajo.

Artículo 607. Los Jueces del Trabajo serán competentes para conocer y resolver todos los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones o sólo entre trabajadores, en todas las ramas de la industria y actividades empresariales que se rijan por la Ley Federal del Trabajo, es decir, conocerán de todos los

conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. Asimismo serán competentes para conocer del conflicto de huelga hasta su declaración de existencia o inexistencia, pero una vez que los trabajadores decidan someter el conflicto a las Salas Centrales o Regionales, se declararán incompetentes remitiendo el expediente a la Sala correspondiente, no obstante lo anterior, la declaración de existencia o inexistencia de la huelga que realice el Juez del Trabajo, tendrá plena validez.

Artículo 608. La Secretaría General de Acuerdos y Registro de Contratos Colectivos y de Reglamentos Interiores de Trabajo será competente, según su jurisdicción territorial, para realizar todos los trámites administrativos relacionados con los registros de los Contratos Colectivos, de los Reglamentos Interiores de Trabajo y de los Sindicatos, de todas las ramas de la industria y de las actividades empresariales que se rijan por la Ley Federal del Trabajo.

La Judicatura del Trabajo, se encargará de todo lo relacionado con el procedimiento de selección de personal, promociones, licencias, y en general de todo lo relacionado con la carrera del trabajo, asimismo cuidará que las Salas y Juzgados del Trabajo tengan la libertad de dictar sus resoluciones con plena autonomía e independencia de cualquier autoridad Local o Federal.

Artículo 611. En las Salas y en los Juzgados del Trabajo habrá el personal jurídico que sea necesario, a fin de que la administración de justicia del trabajo sea expedita.

TÍTULO DOCE

PERSONAL JURÍDICO DEL TRIBUNAL SUPERIOR FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 625. El personal del Tribunal Superior Federal del Trabajo se compondrá de los Magistrados, Jueces, Actuarios, Secretarios Generales, Secretarios de Acuerdos, y demás personal que sea necesario.

Artículo 626. La Judicatura del Trabajo expedirá el Reglamento correspondiente con el fin de fijar los requisitos que deberán reunir los aspirantes a ocupar una vacante en el Tribunal Superior Federal del Trabajo y de todo lo relacionado con la carrera judicial del trabajo.

Artículo 700. La competencia de las Salas Superiores, Centrales y Regionales y de los Juzgados del Tribunal Superior Federal del Trabajo, será la siguiente:

1. Las Salas Superiores tendrán competencia para conocer, del recurso de apelación interpuesto en contra de las sentencias de las Salas Centrales o Regionales. Contra las sentencias de las Salas Superiores, no habrá recurso.

2. Las Salas Centrales o Regionales del Tribunal Superior Federal del Trabajo serán competentes para conocer en sus respectivas jurisdicciones territoriales de:

a) En primera instancia, de los conflictos colectivos de naturaleza económica y de la imputabilidad o inimputabilidad de la huelga a los patrones, cuando los trabajadores decidan someter el conflicto a la decisión de las Salas. Contra las sentencias de las Salas dictadas en primera instancia, procede el recurso de apelación.

b) En segunda instancia; del recurso de apelación, interpuesto contra las sentencias de los Jueces del Trabajo. Contra las sentencias de las Salas dictadas en segunda instancia, no procede recurso alguno.

3. Será competente para conocer de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y de la calificación de la huelga en existentes o inexistentes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

a) El Juez del Trabajo del lugar donde se presentaron los servicios, si éstos se prestaron en varios lugares, será competente el Juez al que acuda el trabajador.

b) El Juez del Trabajo del lugar de la celebración del contrato;

c) El Juez del Trabajo del domicilio del demandado.

d) Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, el Juez del Trabajo del lugar donde se registró el sindicato.

e) En los conflictos de huelga, el Juez del Trabajo será competente, hasta la declaración de existencia o inexistencia de la misma; realizada la declaración de existencia, si los trabajadores deciden someter el conflicto a la decisión de la Sala, el Juez remitirá inmediatamente el expediente a la Sala correspondiente notificando a las partes.

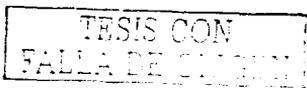
CONCLUSIONES

PRIMERA.- La creación de un Tribunal Superior Federal del Trabajo, de Salas Superiores, Centrales y Regionales, y de Juzgados en materia del Trabajo traería consigo más beneficios que inconvenientes: entre los inconvenientes habría que mencionar la gran cantidad de reformas que se tendrían que hacer al artículo 123 de la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Al privar a los Ejecutivos Federal y Locales del control de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se está impidiendo que el Poder Ejecutivo administre la justicia laboral; y se propone que sea el Poder Judicial el encargado de impartir la justicia, asimismo que se cree la Judicatura del Trabajo, con el fin de regular un área especializada del derecho del trabajo.

Cabe señalar que hace poco tiempo se creo el Consejo de la Judicatura Federal y que cada Estado cuenta con su Consejo de Judicatura Local, dotados con facultades de inspección y vigilancia para cuidar el desempeño de los diversos órganos encargados de impartir justicia, pero además se encarga de cuidar la disciplina del personal, de fijar la residencia de los nuevos juzgados, de realizar los procedimientos de selección del nuevo personal, de realizar y aplicar los exámenes de conocimientos que cada puesto requiere y en general de todos los procedimientos relacionados con la carrera judicial. Lo anterior viene al caso, porque resulta increíble que nuestro sistema de impartición de justicia laboral todavía dependa de la buena voluntad del Ejecutivo, creándose con esto incertidumbre y desconfianza de la justicia del trabajo y de las autoridades encargadas de la impartición de la misma.

TERCERA.- Al desplazarse del nuevo Tribunal Superior Federal del Trabajo a los representantes de los trabajadores y los patrones, se producirá una protesta generalizada de los sindicatos (mas no de los trabajadores) y de los patrones; esto es natural si tomamos en cuenta que a través de los años se nos ha hecho creer, que por el hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelvan



las controversias entre el trabajo y el capital, es requisito indispensable que los sectores obrero y empresarial se encuentren representados en las Juntas, con el fin de que las mismas puedan funcionar equitativamente; pero la única realidad es que la composición tripartita de las Juntas es un soporte, del cual se vale el gobierno para mantener el control de la administración de justicia del trabajo por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cabe mencionar, que el Ejecutivo también mantiene el control de todos los demás organismos de composición tripartita creados al amparo de la Ley Federal del Trabajo y de otras leyes de carácter social como lo son la Ley del Seguro Social y la Ley del INFONAVIT, es decir, el gobierno hábilmente involucra a los representantes de los sectores obrero y patronal, con el fin de ocultar las deficiencias o inutilidad de esos organismo, (como por ejemplo la Comisión Nacional de Salarios Mínimos encargada de controlar los sueldos de los trabajadores no pueden estar en contra de las resoluciones de estos organismos, porque las decisiones están tomadas por sus representantes sindicales y al momento de tomar las decisiones dolorosas (6% de aumento al salario mínimo para el año 2001) se tomó en cuenta la opinión de la clase trabajadora a través de sus representantes.

CUARTA.- Al crearse el Tribunal Federal Superior del Trabajo se le daría a la impartición de justicia laboral la importancia que el legislador de 1917 le dio a los derechos de los trabajadores, terminándose con la división de las Juntas en Locales y Federales, asimismo se terminaría con el control de la justicia laboral y por parte del Ejecutivo, porque el nuevo Tribunal Superior Federal dependería del Poder Judicial de la Federación.

QUINTA.- Con el Tribunal Federal Superior del Trabajo se agilizará la impartición de justicia laboral, porque se hará una división de las funciones que actualmente realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje:

1. La función jurisdiccional estará a cargo de las Salas Superiores, Centrales y Regionales y Juzgados del Trabajo, los cuales tendrán competencia para conocer y resolver todos los conflictos individuales y colectivos de naturaleza económica y jurídica relacionados con la aplicación del derecho del trabajo.

2.- La función administrativa la realizaría una Secretaría General de Acuerdos y de Registro encargada de registrar reglamentos interiores de trabajo, los contratos colectivos y a los sindicatos, en base a una división territorial que realizará el Pleno.

Por otra parte la Judicatura del Trabajo tendría las facultades de inspección y vigilancia, del cuidado de la disciplina del personal del Tribunal; de realizar todo el procedimiento de selección del personal del nuevo ingreso y de otorgar las plazas vacantes por oposición; y en general de todos los procedimientos relacionados con la carrera judicial.

SEXTA.- Con la creación de un Tribunal Superior Federal del Trabajo, se tendrán que reformar el artículo 123 de la Constitución y algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo, pero no obstante lo anterior, todos saldremos beneficiados con un nuevo aparato de impartación de justicia laboral, que será, más confiable, más justo, más independiente y más profesional.

SÉPTIMA.- Es importante señalar que en la anterior conclusión, hice referencia a algunos de los artículos de la ley de la materia que deberían de ser modificados por considerar que son los más importantes, o bien en el caso la creación de una Ley Federal del Trabajo nueva, acorde a las necesidades actuales.

OCTAVA.- Considero importante la creación de los Tribunales del Trabajo, porque al tener independencia del Ejecutivo, se podría llegar a una verdadera justicia social, porque los jueces y magistrados actuarían con una

verdadera independencia, y se evitaría el entorpecimiento con el que se encuentran actualmente las Juntas.

NOVENA.- En múltiples ocasiones se ha tocado el tema de la reforma laboral, pero casi no se ha considerado la creación de Tribunales del Trabajo, es importante señalar que si se pretende hacer una reforma a la Ley Federal del Trabajo, también se haga en lo que respecta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, analizar que tan bueno es que sigan funcionando con una nueva ley, o en su caso también tendrían que desaparecer estas.

DÉCIMA.- De todo lo anteriormente expuesto, es conveniente precisar, que lo que se pretende es una justicia para los trabajadores, sobre todo a los que ganan 3 ó 4 salarios mínimos, que es lo que gana la mayoría de los trabajadores mexicanos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

1. ARELLANO GARCÍA, Carlos. *Derecho Procesal Civil*, Porrúa, S.A, México, 1997.
2. ALSINA, Hugo. *Fundamentos de Derecho Procesal*. Jurídica, Universitaria, México, 2001.
3. ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. *Derecho Laboral con Jurisprudencia*. Orlando Cárdenas Editor, Irapuato Gto. México, 1990.
4. AQUINO, Santo Tomás. *Suma Teológica*, Porrúa, S.A, México, 1986.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. PAC. México. 1992.
6. BLANCO MORENO, Roberto. *Crónica de la Revolución Mexicana*, Cal y Arena, México, 1972.
7. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, México, 2001.
8. CASTILLO, Manuel Ángel, Et. al. *Migración y Fronteras*, Edit. El Colegio de México, México, 1998.
9. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *La Modernidad Laboral*, Esfinge, México, 2000.
10. DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*, Porrúa, México, 1999.
11. DÁVALOS, José. *Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados*, Porrúa, S.A., México, 1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

12. DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo I*, Porrúa, S.A., México, 1999.
13. DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo I*, Porrúa, S.A., México, 2000.
14. DE BUEN L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, S.A., México, 1990.
15. FIX-ZAMUDIO, Héctor. *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*", editado por la UNAM, 1975.
16. GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. *Filosofía del Derecho*, Porrúa, S.A., México, 1999.
17. KELSEN, Hans. *¿Qué es Justicia?*, Edit. Ariel Barcelona, Barcelona. España. 1982, p. 63.
18. Kurczyn Villalobos, Patricia. "Nuevas Formas de Contratación", Kurczyn Villalobos, Patricia. (Coordinadora) *Relaciones laborales en el siglo XXI*. Edit. UNAM, STPS, México, 2000.
19. MAGUID, Alicia. *La Migración Internacional Reciente en la Argentina*, Edit. El Colegio de México, México, 2000.
20. NATIVIDAD MACÍAS, José. "Discusiones del Constituyente de 1917", citado por el Maestro Juan B. Climent en su libro *Elementos del Derecho Procesal del Trabajo*, 1989, p. 63.
21. PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael. *Lecciones de Filosofía del Derecho*, Jus, México, 1954.

22. SANTOS AZUELA, Héctor. *Elementos del Derecho del Trabajo*. Porrúa, México, 1994.
23. SANTOYO VELASCO, Rafael. *Justicia del Trabajo*, Edit. Trillas, México, 2001, p. 85.
24. QUIROZ ACUÑA, Francisco. *Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo*, Edit. Anaya, México, 1991.
25. SILVA HERZOG, Jesús. *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, FCE, México, 1998.
26. TENA RAMÍREZ, Felipe. *Leyes Fundamentales de México*, Porrúa, México, 1998.
27. TISSEM BAUM, Mariano R., *Derecho Laboral Latinoamericano*, Edit. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1974.
28. Tokman, V. et. al. *Flexibilización en el Margen: La Reforma del Contrato del Trabajo*. Roberto Urmenta La Flexibilización de las Relaciones de Trabajo En Chile, Contrataciones Temporales, Subcontratos y Despidos. Oficina Internacional del Trabajo, Perú, 1999.
29. Traman, D. Martínez. "*Flexibilización en el Margen: La Reforma del Contrato de Trabajo*", Edit. Oficina Internacional del Trabajo. Perú, 1999.
30. WALTER LINARES, Francisco. *Derecho Latinoamericano del Trabajo*, 1974.

HEMEROGRAFÍA

Joseph S. Nye Fr. "*El Déficit Democrático de la Globalización*", Revista Foreign



Affairs, en Español, México, Otoño-Inverño, 2001.

Lastra Lastra, José Manuel. "El Trabajo en México", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; UNAM, México, 2002.

OTRAS FUENTES

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*, Heliasta, Buenos Aires Argentina. 1993.

BOUZAS, J. Alfonso. et. al. "*Democracia Sindical*", Agut García, Carmen. Nuevo Diálogo Social en España: Acuerdos Interconfederales. UNAM, México, 2000

DE BUEN L., Néstor, "*Foro Legislación Laboral*", de las colecciones del PRD, 1993.

DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. *Diccionario de Derecho*, Porrúa, S.A., México, 2001.

Diccionario Enciclopédico Océano Uno, Edit. Océano Gallach. Bogotá. Colombia. 1991.

Diccionario Enciclopédico Larousse, México, 1999.

Enciclopedia Parlamentaria de México, Senado de la República, Volumen I, Tomo 2, México, 1997.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Porrúa, S.A., México, 1998.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa, S.A. 2002.

Ley Federal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. 2002.

Jurisprudencia, CD, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2001.

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTICULO 1° DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.

Amparo en revisión 1115/93 Ismael Contreras Martínez, 30 de mayo de 1995. Mayoría de votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Guitrón. Secretario: Salvador Castro Zavaleta.

Amparo de revisión 1226/93. Francisco Coronel Velásquez. 5 de junio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente Juventino V. Castro y Castro. Secretario Martín Ángel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1911/94. José Luis Rodríguez González. 11 de julio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1575/93. Armando Montes Mejía. 14 de agosto de 1995. Mayoría de nueve votos. Ponente Juventino V. Castro y Castro en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Guitrón. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.